

Jobs Act: le modifiche del maxi-emendamento al diritto del lavoro

Autore: Redazione

In: Diritto del lavoro

È fatta: il maxi-emendamento allo “Statuto dei lavoratori” è diventato esecutivo, con la votazione della fiducia al governo Renzi, grazie all’eliminazione di qualsiasi riferimento all’articolo 18. Cosa cambia dunque nella disciplina del diritto del lavoro?

In primis gli ammortizzatori sociali: se un individuo si trova in una situazione di disoccupazione involontaria, il governo deve tutelarla in linea con la sua storia contributiva: l’“Aspi” (ex indennità di disoccupazione) e la “mini-Aspi” vengono unite in una nuova Aspi di durata variabile, personalizzata, legata “alla pregressa storia contributiva del lavoratore con la contestuale estensione ai contratti di collaborazione attualmente rimasti scoperti con la riforma del 2012”.

I metodi con cui i contributi sono accreditati e l’automaticità delle prestazioni prevedono un periodo di rodaggio di almeno due anni per effettuare una sperimentazione con una certa quantità di risorse ben definita. Vengono quindi introdotti dei limiti all’accredito della “contribuzione figurativa” durante la fruizione dell’Aspi, che potrà arrivare solo a determinati massimali. Terminata poi la fruizione dell’Aspi, chi è ancora disoccupato ed ha un ISEE basso, potrà ottenere uno strumento universale di assistenza, partecipando però ad iniziative di reinserimento lavorativo senza alcuna copertura figurativa valida ai fini previdenziali; in questi casi sarà indispensabile anche una consulenza del lavoro. Viene in tal senso introdotta l’Agenzia nazionale per l’occupazione che si occuperà di mettere in collegamento il sostegno al reddito del disoccupato ed il suo ricollocamento al lavoro; definirà anche standard di servizio e ricercherà misure adatte ad attivare i disoccupati verso un nuovo lavoro.

Il secondo punto da considerare, nella modifica della disciplina del diritto del lavoro, di cui si occupano

numerosi legali, sono le semplificazioni: si cerca di diminuire gli atti burocratici volti ad intraprendere un rapporto di lavoro, come la disciplina sugli infortuni, con l'obbligo di trasmissione alle autorità che dipenderà dalla pubblica amministrazione. Il terzo punto, di modifica dello Statuto dei lavoratori, riguarda il "contratto a tutele crescenti", che aumentano man mano che aumenta l'anzianità di servizio; è previsto anche il compenso orario minimo, applicabile a tutti i contratti. Non esisteranno più 46 forme diverse di contratti, ma solo il tempo indeterminato ed il contratto a tutele crescenti. Un altro elemento, che determinerà certamente la richiesta di una consulenza del lavoro, è la tutela della professionalità, cui però è possibile applicare il demansionamento (con relativa riduzione dello stipendio). Il quarto punto, infine, concerne la maternità, con l'introduzione a carattere universale di tale indennità, anche a chi versa i contributi a gestione separata. E' previsto il diritto alla prestazione anche se il datore di lavoro non versa i contributi.

Un altro elemento fondante del maxi-emendamento, che modifica lo Statuto dei lavoratori, segue ciò che è già stato parzialmente mutato già dalla riforma Fornero del 2012, con la possibilità di ricorrere al giudice in caso di licenziamento che rientri in una di queste tre categorie: economico, disciplinare, discriminatorio. Nel primo caso il lavoratore viene licenziato per una ristrutturazione aziendale o per una decisione arbitraria del datore di lavoro, che vuole tagliare i costi del personale; il lavoratore può rivolgersi al potere giudiziario, che si esprime in caso di illegittimità del licenziamento imponendo il reintegro del dipendente. Nel secondo caso, invece, la causa è un comportamento che ha fatto terminare il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e lavoratore, oppure la mancata esecuzione degli ordini impartiti; anche in questo caso si può presentare il problema davanti al giudice. Nel terzo caso, infine, il licenziamento avviene per motivi discriminatori, protetti dalle garanzie dell'articolo 18.

Con la riforma voluta da Renzi del diritto del lavoro, in caso di licenziamento per motivi economici o disciplinari, invece del reintegro, ci sarà un indennizzo statale da considerare come un "sostentamento" di durata variabile, a seconda del periodo di contribuzione del lavoratore. Allo stesso tempo, però, nel maxi-emendamento viene definito nei minimi termini ciò che si deve considerare come un "licenziamento disciplinare illegittimo", per allontanarsi dalla discrezionalità giudiziaria. Il licenziamento discriminatorio, invece, prevederà sempre il reintegro del dipendente vittima del datore di lavoro.

L'obiettivo finale del Jobs Act è quello di aumentare la flessibilità dei lavoratori in entrata nel mondo del lavoro ed agevolare pertanto la loro occupazione. Un altro scopo è quello di "individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, anche in funzione di eventuali interventi di semplificazione delle medesime tipologie contrattuali"; ai cittadini servirà sicuramente una consulenza sul lavoro per sapere come muoversi, d'ora in poi.

<https://www.diritto.it/jobs-act-le-modifiche-del-maxi-emendamento-al-diritto-del-lavoro/>