



LE COSE
SI POSSONO
FARE
CI STIAMO
PROVANDO

ECONOMIA E LAVORO

IL JOBS ACT È UNA VERA RIFORMA DEL LAVORO (è la riforma del lavoro attesa da tempo).



È un **cambiamento radicale**: si passa dalla tutela del posto di lavoro **alla tutela del lavoratore**.

Basta precarietà. Abbiamo **ridotto le forme precarie** e abbiamo **incentivato le stabilizzazioni a tempo indeterminato** attraverso l'introduzione del contratto a tutele crescenti.

Non meno diritti ma più diritti a tutti. Il contratto a tutele crescenti lo si può raccontare in tanti modi. A molti piace raccontarlo guardandolo dal lato di chi ha avuto sempre tutti i diritti e le tutele, a noi invece piace guardarlo dal lato degli ultimi, quelli che mai avrebbero avuto accesso a tutto ciò. Ecco, guardandolo con i loro occhi il Jobs act è il diritto alle ferie, alla maternità, alla malattia, allo sciopero, a una retribuzione uguale al collega che fa il tuo stesso lavoro, è l'accesso a strumenti di tutela del reddito e a un equo indennizzo in caso di perdita del posto di lavoro, è la possibilità di far valere le proprie rivendicazioni sindacali.

Non abbiamo eliminato **l'art. 18**, lo **abbiamo modificato ed esteso** a chi non lo ha mai avuto e probabilmente mai lo avrebbe avuto, come la storia di questi anni ha ampiamente evidenziato. A questi lavoratori, maggior parte di giovane età, noi abbiamo esteso la reintegra in caso di licenziamento discriminatorio e in caso di licenziamento disciplinare derivante da un fatto inesistente, per tutti gli altri casi gli abbiamo riconosciuto un indennizzo crescente della durata del rapporto di lavoro.

Il contratto a tempo indeterminato finalmente competitivo

1) forte riduzione del costo del lavoro per il contratto a tutele crescenti, **tre anni di esonero** contributivo (8.060 € l'anno per lavoratore) per le nuove assunzioni nel 2015, **integrale deducibilità Irap** per i contratti a tempo indeterminato in essere.

2) Disciplina del licenziamento che rende certi i costi. **Stop alla discrezionalità del giudice**. Reintegra solo in casi ben determinati: licenziamento discriminatorio, nullo, orale, e in caso di licenziamento disciplinare solo se il fatto materiale oggetto della contestazione è insussistente.

3) Flessibilità funzionale interna al rapporto di lavoro attraverso la modifica della disciplina delle mansioni e del controllo a distanza.

Test convenienza contratto a tutele crescenti (fonte *Il sole24ore*)

Ipotesi lavoratore con retribuzione lorda pari a 1.589 €.

Contratto a tutele crescenti: costo finale mensile per l'azienda pari alla retribuzione 1.589 € lordi.

Contratto a tempo determinato: costo finale mensile per l'azienda pari a 2.116 € con retribuzione lorda pari a 1.589 €.

Apprendistato: costo finale mensile per l'azienda pari a 1.449 € con retribuzione lorda pari a 1.298 €.

Somministrazione a termine: costo finale mensile per l'azienda pari a 2.275 € retribuzione lorda pari a 1.589 €.

Staff leasing: costo finale mensile per l'azienda pari a 1.748 € retribuzione lorda pari a 1.589 €.

Cocopro: costo finale mensile per l'azienda pari a 1.914 € retribuzione lorda pari a 1.589 €.

Disciplina licenziamenti nuovi assunti

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

Per i licenziamenti discriminatori (basati su ragioni politiche, religiose, sindacali, razziali, linguistiche, sessuali, ecc.), nonché per quelli intimati in concomitanza con il matrimonio o la maternità, i recessi fondati su un motivo illecito determinante e quelli intimati in forma orale, la sanzione continuerà a essere la reintegrazione nel posto di lavoro, oltre alla corresponsione delle retribuzioni perse dalla data di recesso a quella di ricostituzione del rapporto, dedotto quanto eventualmente percepito durante il periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative e comunque in misura non inferiore a 5 mensilità (il parametro è la retribuzione utile ai fini del TFR).

In alternativa alla reintegrazione, il lavoratore potrà optare per un'indennità risarcitoria pari a 15 mensilità, non assoggettata a contribuzione previdenziale.

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

In caso di licenziamento per giustificato motivo, oggettivo e soggettivo, o per giusta causa, dichiarato illegittimo in sede giudiziale, il datore di lavoro sarà condannato a versare al lavoratore un'indennità risarcitoria, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a 2 mensilità per ogni anno di servizio, da un minimo di 4 a un massimo di 24.

Tuttavia, per i soli licenziamenti disciplinari, in caso di "inesistenza materiale" del fatto contestato, verrà disposta la reintegrazione oltre al risarcimento del danno sino a un massimo di 12 mensilità. Inoltre, il datore verrà condannato al pagamento dei contributi dal giorno del licenziamento sino alla reintegrazione. L'inesistenza del fatto deve essere "direttamente provata" in giudizio e la valutazione della proporzionalità non può incidere sulla valutazione dell'esistenza del fatto.

Per le piccole imprese che non presentano i requisiti dimensionali dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, l'indennità sarà pari a una mensilità per ogni anno di servizio, da un minimo di 2 a un massimo di 6.

Licenziamento collettivo

Per i licenziamenti collettivi troveranno applicazione le medesime sanzioni previste per i licenziamenti intimati per giustificato motivo o giusta causa, anche in caso di violazione procedurale o dei criteri di scelta. È fatta salva l'ipotesi di mancata osservanza della forma scritta, che comporterà la stessa sanzione prevista per il licenziamento discriminatorio.

Nuova conciliazione fiscalmente esente

Per gli assunti con contratto a tutele crescenti viene introdotta una nuova conciliazione, facoltativa, per evitare il contenzioso successivo al momento dell'intimazione del licenziamento.

Indipendentemente dalla dimensione occupazionale dell'azienda e dalle motivazioni del licenziamento, il datore di lavoro, entro 60 giorni dalla comunicazione di recesso, potrà offrire al lavoratore una somma predeterminata mediante consegna di un assegno circolare presso una delle sedi protette di cui all'art. 2113 cod. civ. (uffici sindacali, commissioni di certificazione, ecc.).

L'offerta economica, non soggetta a tassazione né a contribuzione previdenziale, è pre-determinata nelle seguenti misure:

- per le aziende con più di 15 dipendenti nello stesso comune/unità produttiva (o più di 60 sul territorio nazionale): 1 mensilità per ogni anno di servizio, da un minimo di 2 a un massimo di 18;



LE COSE
SI POSSONO
FARE
CI STIAMO
PROVANDO

- per le piccole imprese: mezza mensilità per ogni anno di servizio, da un minimo di 1 a un massimo di 6.

In caso di accettazione dell'assegno, il lavoratore decadrà dal diritto di impugnare giudizialmente il licenziamento, mentre la decadenza non riguarda aspetti diversi dal recesso (ad es. superiore inquadramento contrattuale, differenze retributive, ecc.). Le ulteriori somme eventualmente riconosciute al lavoratore in sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro, saranno assoggettate al regime fiscale e previdenziale ordinario.

In caso di rifiuto dell'offerta, verrà meno la possibilità di fruire dell'esenzione fiscale e il lavoratore potrà impugnare in giudizio il licenziamento.

Entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, la comunicazione telematica al Centro per l'Impiego dovrà essere integrata con l'indicazione dell'esito, positivo o negativo, della conciliazione.

Riforma ammortizzatori sociali si amplia la durata della prestazione, si amplia la platea dei destinatari

La Naspi (Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego) si applica a disoccupati o dimessi per giusta causa. Si richiedono 13 settimane di contributi nei 4 anni precedenti e 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 antecedenti.

La Naspi dura 24 mesi (104 settimane). La prestazione si riduce del 3% mensile dal primo giorno del 4° mese.

Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego) si applicava ai disoccupati o dimessi per giusta causa. Si richiedevano 2 anni di anzianità assicurativa e almeno 1 anno di contribuzione nel biennio precedente. **L'Aspi durava 12 mesi** e si riduceva del 15% dal 6° mese.

Prendendo un lavoratore medio al massimo del periodo di contribuzione pregressa si nota un notevole incremento del nuovo regime: **Aspi** importo totale erogato era pari a **12.363 €**, con la **Naspi** il massimo si alza a **21.279 €** (fonte *Il sole24ore*).

Dis - Coll (Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto) si applica alle collaborazioni. Rispetto alla miniAspi il nuovo strumento è una prestazione periodica erogata mensilmente e non una tantum come la precedente, inoltre la nuova prestazione viene erogata nell'anno in cui si verifica la disoccupazione, la mini Aspi invece erogava la prestazione l'anno successivo. La prestazione erogata **è pari al 75%** del reddito medio mensile calcolato sull'anno di cessazione dal lavoro e l'anno precedente con un massimale pari a 1.300 € mensili per il 2015. La durata è pari al 50% delle mensilità di contribuzione. La prestazione si riduce del 3% mensile dal quarto mese.

La riforma prevede anche l'introduzione **dell'Assegno di disoccupazione (Asdi)** erogato per un periodo massimo di 6 mesi aggiuntivo al periodo Naspi. I destinatari sono i senza lavoro in condizione di bisogno (misurato con calcolo Isee), padri con figli minori prossimi al pensionamento. L'assegno è pari al 75% dell'ultima Naspi.

Contratto di ricollocazione: finalmente le politiche attive, universali e fondate sul principio di collaborazione fra pubblico e privato e sulla remunerazione del servizio in base ai risultati occupazionali conseguiti. Tutte le persone in stato di disoccupazione hanno diritto di ricevere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di un nuovo posto di lavoro. A ognuno è riconosciuta una dote di ricollocazione individuale proporzionata al profilo occupazionale e che i servizi all'impiego incasseranno solo a risultato raggiunto. Il contratto di ricollocazione prevede il diritto-dovere del lavoratore di essere attivo attraverso la partecipazione a iniziative di ricerca, addestramento, riqualificazione professionale. Dalla dote si decade in caso di mancata partecipazione e rifiuto di offerta congrua.

In materia di **ammortizzatori sociali sono** poi previsti il rifinanziamento per 1 miliardo di



LE COSE
SI POSSONO
FARE
CI STIAMO
PROVANDO

euro degli ammortizzatori in deroga per il 2015 (mobilità e cassa integrazione) e il finanziamento dei contratti di solidarietà per 70 milioni di euro.

Bonus Poletti (pensioni)

A **3,7 milioni di pensionati dal 1 agosto 2015** verrà erogato un bonus per dare attuazione alla sentenza della Corte Costituzionale che ha dichiarato incostituzionale il blocco della perequazione automatica delle pensioni.

Il **bonus Poletti** sarà erogato automaticamente nelle seguenti misure:

- **750 euro** una tantum ai pensionati con una pensione da **1.700 euro lordi** (3 volte il minimo);
- **450 euro** una tantum ai pensionati con una pensione lorda da **2.200 euro lordi**;
- **278 euro** una tantum ai pensionati con una pensione lorda da **2.700 euro lordi**;
- **0 euro** ai pensionati con una pensione lorda superiore a **3.200 euro lordi** (6 volte il minimo)

Dal 2016 una indicizzazione più favorevole. Il Governo ha stabilito che dal prossimo anno verrà introdotto un nuovo meccanismo più favorevole ai pensionati. Ciò porterà le pensioni ad aumentare di 180 euro annui per chi ha una pensione di 1.700 euro lordi, di 100 euro annui per chi ha una pensione di 2.200 euro lordi e 60 euro annui per chi ha una pensione di 2.700 euro lordi.

Bonus bebè

Al via il Bonus bebè per **i bambini nati o adottati dal 1 gennaio 2015** al 31 dicembre 2017: dall'11 maggio è possibile presentare la domanda per poter usufruire dell'assegno. L'importo annuo è di **960 euro (80 euro al mese per 12 mesi)**, nel caso in cui il valore dell'ISEE non sia superiore a 25.000 euro annui; **1.920 euro (160 euro al mese per 12 mesi)**, nel caso in cui il valore dell'ISEE non sia superiore a 7.000 euro annui.

Spetta, persistendo i requisiti di legge, **fino al compimento del terzo anno di età** del bambino oppure fino al terzo anno di ingresso del minore nel nucleo familiare a seguito dell'adozione o dell'affidamento preadottivo.



LE COSE
SI POSSONO
FARE
CI STIAMO
PROVANDO