



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

Noi, UILCA in DB

"Chi lotta può perdere, chi non lotta ha già perso"

Speciale Jobs Act – luglio 2015

La recente approvazione dei decreti attuativi legati al Jobs Act cambia diverse questioni di legge legate al mondo del lavoro.

La posizione della Uil sul tema non è di critica a priori, ma è di **contestazione delle modalità**, in quanto il governo ha scarsamente o per nulla coinvolto nelle decisioni la parte sindacale (compresa Confindustria che è il sindacato di parte datoriale).

Di seguito riportiamo una dichiarazione del Segretario Confederale Uil, Domenico Proietti:

Pensioni - Uil: bene Renzi su flessibilità età, agire subito!

ROMA (MF-DJ) -- *"Finalmente il presidente Renzi ha accolto la proposta della Uil e del sindacato di reintrodurre un principio di flessibilità nell'età di accesso alla pensione. Un fatto importante per chi come la Uil si batte ormai da quattro anni per raggiungere questo obiettivo".*

Lo afferma il segretario confederale della Uil Domenico Proietti, aggiungendo che: *"la nostra idea di introdurre un range tra 62 e 70 anni, dentro il quale i lavoratori possono scegliere quando andare in pensione anche in base alle diverse tipologie di lavoro, è la via maestra per dare flessibilità ad un sistema giudicato da tutti troppo rigido".*

Prosegue il sindacalista, *"Per la Uil non ci devono essere penalizzazioni economiche ulteriori a quella già implicita dovuta al fatto che uscendo*

prima si versano meno contributi e si percepisce una pensione minore. La Uil crede che il Governo debba, senza aspettare la Legge di Stabilità, varare subito questo provvedimento che permetterebbe di riprendere un positivo turn-over nel mercato del lavoro a beneficio dei giovani".

I nuovi decreti attuativi

Sono 4 i nuovi decreti attuativi del Jobs Act approvati dal Governo il 20 febbraio ed ora inviati al Parlamento per il parere non vincolante.

E' invece già legge dello stato il decreto pubblicato in Gazzetta Ufficiale sulle forme contrattuali e i congedi parentali.

Con il Jobs Act, in particolare, sono cambiate in maniera significativa le tipologie contrattuali.

Dopo la semplificazione dei contratti a termine operata lo scorso anno, l'ultima riforma ha riportato al centro il contratto a tempo indeterminato rendendolo più appetibile per le imprese.

Ciò avviene soprattutto a livello economico: alle aziende sarà infatti riconosciuta una **decontribuzione** - cioè uno sconto sui contributi sociali - che il datore di lavoro deve pagare fino a 8.060 euro, che dovrebbe essere confermato anche per il 2016 e poi, con il **cambio delle norme sul licenziamento**.

Molto ridimensionate sono state invece anche altre forme di lavoro (ad esempio le associazioni in partecipazione, il Job Sharing e, dal 2016, le collaborazioni a progetto).

In caso di crisi e/o di riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro potrà unilateralmente **"rimansionare"** il dipendente adibendolo a una diversa mansione che non dovrà più essere necessariamente «equivalente», come prevedeva prima la legge, ma semplicemente «riconducibile» alla precedente.

Il nuovo incarico dunque potrebbe essere anche un de-mansionamento, ma sempre all'interno della stessa figura professionale (operaio, impiegato, quadro). Anche in caso di demansionamento lo stipendio deve restare il medesimo della precedente qualifica. Se il lavoratore è a part-time, il datore di lavoro può chiedere una prestazione supplementare ma di non più del 25 % delle ore.

La vita professionale di un lavoratore potrebbe quindi non avere più una progressione di carriera e non essere più lineare come abbiamo già da tempo potuto osservare anche in Deutsche Bank.

Per quanto riguarda poi la **conciliazione famiglia e lavoro**, con il Jobs Act, si aprono maggiori possibilità poiché sono stati incrementati i periodi in cui è possibile godere dei congedi parentali.

Oltre all'astensione obbligatoria, è previsto il congedo pagato al 30% fino ai 6 anni del bambino (prima era fino a 3 anni) e quello non retribuito fino ai 12 anni (prima 8 anni).

Sarà possibile, inoltre, godere di questi periodi di astensione anche frazionati ad ore (ma l'Inps dovrà rendere



operativa la norma). Peraltro il datore di lavoro dovrà essere informato della volontà da parte del dipendente di usufruire del congedo parentale almeno 5 giorni prima, e non 15 come avveniva sino ad oggi.

Tutti i trattamenti sono equiparati tra genitori naturali e adottivi.

In caso di parti prematuri o di ricovero del neonato non si perdono i giorni di congedo. Sarà possibile, in caso di grave malattia del bambino fino a 12 anni, ottenere il part-time.

Previsto inoltre un nuovo meccanismo, tramite un modulo datato, per contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco.

Cambia anche la normativa riguardo ai **controlli a distanza**, regolati dall'art. 4 legge 300/70. Rimarrà comunque vietato "spiare" i dipendenti attraverso telecamere o altri mezzi che possano violare la privacy del lavoratore; tuttavia all'imprenditore sarà possibile controllare – anche senza preventivo accordo con i sindacati – i mezzi di produzione forniti ai lavoratori, come personal computer, smartphone, tablet ecc. Anche in questo caso occorre intendersi: continuerà a non essere possibile per il datore di lavoro leggere la posta del dipendente, ma l'azienda potrà controllare la produttività del lavoratore e se utilizza in maniera impropria lo strumento di lavoro. Secondo il principio della delega «vanno contenute le esigenze produttive dell'impresa con la tutela della dignità e riservatezza del lavoratore».

L'impresa dovrà anche consegnare al lavoratore un documento in cui precisa la politica aziendale al riguardo.

La nuova CIG (Cassa Integrazione Guadagni), sarà al massimo di 24 mesi in un periodo mobile di 5 anni. Se, però, prima di ricorrere alla cassa integrazione l'azienda utilizzerà i contratti di solidarietà, allora il periodo potrà essere elevato a 36 mesi. Scompare anche la "Cassa in deroga" che era finanziata solo dal fisco, ma la

CIG ordinaria viene estesa pure alle aziende con più di 5 dipendenti tramite i fondi bilaterali di solidarietà che sono ancora da costruire. Cambia anche il costo per le aziende: quelle che vi ricorrono più frequentemente dovranno pagare un'aliquota maggiorata, quelle che la utilizzano meno godranno di uno sconto.

La **tutela in caso di licenziamento illegittimo** è l'aspetto maggiormente toccato dalla riforma. La reintegra prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori avverrà in caso di licenziamenti discriminatori e nel caso di manifesta infondatezza di una contestazione disciplinare, senza però che il giudice possa, in quest'ultimo caso, valutare l'entità del fatto.

Al posto della reintegra, nel caso di licenziamento illegittimo, ci sarà sempre un risarcimento crescente a seconda dell'anzianità da 4 a 24 mensilità (da 2 a 6 per le piccole imprese).

È prevista una conciliazione facoltativa incentivata: l'impresa offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva da 2 a 18 mensilità.

Modificati pure i licenziamenti collettivi: non è più prevista la reintegra, ma solo un risarcimento, quando il datore non rispetta le procedure sui criteri di scelta del personale da licenziare. La nuova disciplina sui licenziamenti si applica anche ai dipendenti dei sindacati e dei partiti politici.

Per chi perde il lavoro è previsto un **nuovo assegno universale di disoccupazione** che avrà una durata proporzionata all'anzianità di versamento al termine del quale sarà possibile avere un assegno di "sopravvivenza" di piccola entità e breve durata.

La Naspi (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) riguarderà tutti i lavoratori dipendenti che abbiano perso l'impiego e che abbiano cumulato almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro ed almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi.

L'ammontare dell'indennità è commisurato alla retribuzione e non può eccedere i 1.300 euro.

Dopo i primi 4 mesi di pagamento, la Naspi viene ridotta del 3% al mese e la durata prevista è di un numero di settimane pari alla metà di quelle contributive degli ultimi 4 anni di lavoro. Il nuovo sistema sarà meno favorevole, rispetto a quello attuale, per i lavoratori stagionali perché per chi lavora ad esempio 6 mesi ne prevede solo 3 di sussidio.

La parte più innovativa, ma anche la più difficile da realizzare, è quella che riguarda le **politiche attive** e il tentativo di farsi carico di chi un lavoro lo perde o non l'ha mai avuto.

Nasce per questo il **contratto di ricollocamento**. Esso prevede che il lavoratore divenuto disoccupato sia preso in carico da un ufficio del lavoro competente che ne tracci il profilo di occupabilità.

Dopo la firma di un patto di servizio, al quale è condizionata la corresponsione dei sussidi di disoccupazione, al lavoratore viene assegnato un assegno di ricollocazione, grazie al quale potrà usufruire di servizi di formazione e ricollocazione in un altro posto di lavoro. Sarà sempre il lavoratore a scegliere se avvalersi dei servizi per l'impiego pubblici o delle agenzie per il lavoro private accreditate, a cui verrà corrisposto il compenso del "buono" solo a risultato ottenuto.

Per coordinare le politiche attive viene creata un'Agenzia nazionale.

Contro gli abusi, invece, vengono accorpati in un'unica Agenzia ispettiva i servizi di ministero, Inail e Inps.