

Capitolo 1 Le tappe del Jobs Act

Il 16 dicembre 2014 entra in vigore la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 che costituisce il presupposto della riforma nota con il nome "Jobs Act".

Queste le materie delegate:

- **a)** riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali (in costanza di rapporto e post rapporto);
- **b)** riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
- **c)** disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
- **d)** testo organico semplificato delle discipline, delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;
- **e)** revisione e aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I tempi di attuazione della legge delega

La legge prevedeva che i decreti delegati fossero emanati entro i successivi sei mesi, con possibilità di proroga, di ulteriori tre mesi, in relazione all'acquisizione dei pareri delle commissioni parlamentari. Entro settembre 2015 il quadro doveva, dunque, essere completato. E, in effetti, tutte le materie delegate sono state trattate nei decreti attuativi entro il termine previsto.

Sempre in tema di termini, nelle legge delega si prevede la possibilità di adottare "disposizioni integrative e correttive" entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei singoli decreti attuativi: una sorta di periodo di prova, di durata annuale, a cui

dovrà seguire l'eventuale revisione di tipo integrativo o correttivo.

7 marzo 2015

Entrano in vigore i primi due decreti attuativi: il n. 22/2015 che riordina la normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e il decreto n. 23/2015, in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato "a tutele crescenti", con una peculiare disciplina per gli assunti a tempo indeterminato, a decorrere dal 7 marzo 2015, in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro e al regime sanzionatorio.

I datori di lavoro, da questo momento, devono gestire due diverse tipologie di dipendenti: quelli assunti prima del 7 marzo 2015, a cui si applica la disciplina dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, così come modificato dalla legge Fornero; quelli assunti dopo tale data, a cui si applicano le cosiddette "tutele crescenti", che, cioè, aumentano in relazione all'anzianità di servizio (in realtà, tutele inferiori rispetto a quelle della legge Fornero).

Vi sono, dunque, due categorie di lavoratori a tempo indeterminato, con una diversa disciplina per l'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro. E ciò vale non solo per i licenziamenti individuali, ma anche per quelli collettivi: il che crea non pochi problemi gestionali.

25 giugno 2015

Entrano in vigore altri due decreti attuativi:

- **a)** il numero. 80/2015, che detta nuove misure in tema di maternità e congedi;
- **b)** il numero. 81/2015, contenente la "disciplina organica" dei contratti di lavoro, così come previsto dalla legge delega, nonché la revisione della normativa in tema di mansioni con la modifica dell'articolo 2103 del Codice civile e il

superamento del principio dell'equivalenza delle mansioni. Per il dettaglio rimandiamo all'apposito capitolo.

24 settembre 2015

Si conclude, in questa data, il percorso (almeno di primo intervento) di attuazione della legge delega con l'emanazione di 4 decreti legislativi:

- **a)** il numero 148/2015 contenente il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, nonché ai contratti di solidarietà;
- **b)** il numero 149/2015 contenente disposizioni di carattere organizzativo ai fini della semplificazione dell'attività ispettiva, con l'istituzione di un organismo unitario ("Ispettorato nazionale del lavoro") che unifica gli ispettorati del lavoro, dell'Inps e dell'Inail;
- **c)** il numero 150/2015 contenente disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive con l'istituzione di una "Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro" (Anpal), con competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e Aspi;
- **d)** il numero 151/2015 contenente norme intese a semplificare le procedure degli adempimenti a carico dei datori di lavoro e norme in tema di rapporto di lavoro. Sotto quest'ultimo profilo, di particolare rilievo sono le disposizioni relative alla modifica dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, con nuove disposizioni sui controlli a distanza, nonché la nuova normativa delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale (che peraltro entrerà in vigore solo dopo che saranno emanate le disposizioni attuative e decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni).

L'impatto delle nuove norme si potrà valutare in

tempi variabili (in particolare la disciplina sulle "tutele crescenti" si potrà verificare nel corso di qualche anno), ferma restando la considerazione che non basta certo introdurre nuove regole per migliorare il difficile quadro economico.

Bisogna, comunque, prendere atto di un mutamento che certamente incide profondamente nella gestione dei rapporti di lavoro innovando, in particolare, istituti consolidati e cercando di conciliare flessibilità e stabilità del rapporto.