

Prime riflessioni su Jobs Act

Obiettivi

- Aumentare l'occupazione
- Far diventare il rapporto di lavoro subordinato il modello di riferimento
- Rafforzare il trattamento di disoccupazione
- Rendere più flessibile il rapporto di lavoro per aumentare la produttività
- Deflazione del contenzioso lavoro

I recenti dati dell'ISTAT e dell'Inps restano da valutare con attenzione e prudenza rispetto ai loro primi effetti.

Contratti a tempo indeterminato in crescita = obiettivo su cui la Cisl si è battuta da sempre

Non siamo interessati a partecipare al 'festival'
dell'occupazione aggiuntiva o sostitutiva
perché ci stanno a cuore le condizioni dei lavoratori.
L'evoluzione di forme contrattuali nella direzione del
contratto a tempo indeterminato
per la Cisl è una notizia positiva.

Occorre creare lavoro per chi lavoro non ce l'ha, dall'altra, e
migliorare le condizioni occupazionali di chi già lavora.

n. b. Bisogna fare qualcosa di concreto anche per il 2016
stabilizzando gli incentivi e la decontribuzione affinché
queste tipologie contrattuali continuino a crescere.

Sgravi contributivi Legge Stabilità

Art. 12 della Legge di stabilità 2015

Beneficiari:

- assunzioni a tempo indeterminato dal 1 gennaio 2015 (anche part-time, compreso il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro e le assunzioni a t.i. a scopo di somministrazione)

non per apprendisti/lavoratori a domicilio

Durata:

- massimo 36 mesi

Contribuzione:

- esonero del datore di lavoro dei contributi previdenziali (escluso INAIL)

Limite massimo: 8.060 euro/anno per 3 anni.

effetti: alle imprese oggi conviene il lavoro stabile

Quattro lavoratori a tempo indeterminato oggi costano all'azienda come tre precari. Il beneficio è del 30% pari ad un minor costo di 5000 euro all'anno rispetto ai parasubordinati e del 16% rispetto ai tempi determinati.

Forme di ingresso al lavoro più convenienti, con riduzione dei costi fiscali e contributivi, spostamento verso il tempo indeterminato al posto delle forme spurie e irregolari.

obiezione comune:
“assumeranno solo per gli incentivi per
poi licenziare!”

Fermo restando che sul licenziamento per motivi discriminatori non si discute e su quello per motivi disciplinari c'è reintegra quando il fatto non sussiste, ci siamo battuti perché l'indennizzo fosse superiore a qualsiasi vantaggio contributivo per l'impresa.

Richiamare qui l'art. 18 come fa qualcuno significa chiudere gli occhi abbandonando a se stessi i lavoratori delle false collaborazioni e partite iva con cui si aggirano sistematicamente le regole!

gli incentivi favoriscono i licenziamenti alla fine del periodo?

La sostituzione di un occupato richiede che l'azienda sostenga sia i costi per il licenziamento sia quelli per l'assunzione del nuovo dipendente.

- da un lato per i nuovi contratti c'è l'indennità di licenziamento crescente;
- dall'altro i costi per l'impresa di assunzione e formazione:
 - *costi di ricerca e selezione* dei lavoratori,
 - *costi di assunzione*, soprattutto costi amministrativi
 - *costi di formazione*.

Recedendo dal contratto già agevolato dopo aver beneficiato dello sgravio contributivo nel triennio pari a circa 12 mensilità di 2.000€ l'impresa:

- pagherebbe le sei mensilità previste per l'indennità di licenziamento;
- dovrebbe erogare tre mensilità di TFR;
- perderebbe gli investimenti fatti in addestramento assumendosi costi nuovi di selezione

Puoi essere licenziato per
provvedimento disciplinare senza
aver commesso il fatto?

no

Nei casi in cui il lavoratore* può provare che il fatto
contestato dal datore di lavoro non sussiste, ha
diritto alla reintegra

Esiste ancora il normale contratto a tempo indeterminato?

si

Il nuovo contratto a tutele crescenti non sostituisce, ma si aggiunge, al normale contratto a tempo indeterminato

Anche il normale contratto a tempo
indeterminato gode dell'incentivo
degli 8000 euro?

si

Lo sgravio contributivo triennale che può arrivare fino a
8000 euro, introdotto dalla legge di stabilità, spetta a
tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra
il 1 gennaio e il 31 dicembre 2015.

La contrattazione può giocare ancora un ruolo, introducendo una proporzionalità tra sanzione e mancanza del lavoratore?

Siiiiii

Il decreto sul contratto al tutele crescenti non contiene riferimenti ai codici disciplinari dei contratti collettivi, né alla necessaria proporzionalità tra mancanza e sanzione. I contratti collettivi mantengono i loro effetti e possono continuare ad intervenire sulla regolamentazione dei licenziamenti disciplinari, definendo regole sulla proporzionalità, e possono anche continuare a regolamentare i criteri per i licenziamenti collettivi*

Quale tutela oggi?

Sui 1.500.000 posti di lavoro persi

I disoccupati di lungo periodo aumentano:

2008 45%

2013 57%

2014 60,7% (nonostante l'art. 18 !)

la risposta adeguata può essere

il contratto di ricollocazione!

Ma le risorse stanziare (50 milioni in 2 anni)

NON sono sufficienti a raccogliere del tutto la sfida!

Contratto di ricollocazione

- Caratteristiche:
 - licenziamento collettivo o per motivo oggettivo (con o senza seguito giudiziale, con o senza conciliazione standard);
 - licenziamento per motivo disciplinare ritenuto dal giudice insufficiente, ma senza conseguente reintegrazione.
- il lavoratore ha diritto a un contributo di ricollocazione:
 - stipulato con agenzia accreditata scelta dal lavoratore;
 - assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione;
 - voucher pagato a risultato;
- obbligo del lavoratore:
 - effettuare tutte le attività necessarie per la rioccupazione;
 - il tutor denuncia l'eventuale rifiuto ingiustificato, con conseguente perdita del benefit da parte del lavoratore.

La scommessa delle politiche attive

Il lavoratore che perde il posto rischia il dramma della solitudine se non è effettivamente preso in carico. L'Agenzia nazionale può funzionare se interviene a riformare radicalmente gli attuali sistemi di accompagnamento dei lavoratori, in sinergia tra pubblico e privato, e premiando chi ricolloca davvero.

La NASPI viene legata ad un patto formativo per accompagnare alla ricerca di lavoro:
indennità specifica legata ad un periodo
Non solo perché sono disoccupato,
ma perché cerco attivamente il lavoro

Naspi

- Durata: mensile, pari al n° di settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni.
- Non vengono calcolati periodi che hanno già dato luogo a indennità di disoccupazione.
- Presentazione: in via telematica, **entro 68 gg** dalla cessazione del rapporto di lavoro.
- Condizioni:
 - Permanenza dello stato di disoccupazione;
 - Regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavoro/percorsi di riqualificazione professionale dei Servizi competenti.

da correggere

- N.b. Non è un accordo che abbiamo potuto firmare, anche se alcuni miglioramenti sono anche frutto del nostro lavoro di pressing

Elementi da correggere/migliorare

- questione dei contratti collettivi (criteri e ricollocazione)
- apprendistato (non incentivato) depotenziato come forma di ingresso prioritaria
- l'onere della prova in carico al lavoratore
- Regolazione del regime degli appalti
- si agevola la flex, ma non si potenzia abbastanza la security?