

# LA RIFORMA DEL DIRITTO DEL LAVORO JOBS ACT E NOVITÀ PER LE IMPRESE

Cosa cambia per i datori di lavoro, ce lo spiega l'Avv. Andrea Del Re

Con i D.lgs. 22-23-80-81-148-149-150-151/2015 (emanati in attuazione della Legge delega 183/2014) è entrato in vigore il c.d. Jobs Act. Si è trattato di una riforma strutturale che ha profondamente inciso sul nostro diritto del lavoro. Tra le numerose novità, le più significative riguardano: regime dei licenziamenti, tipologie contrattuali, mansioni e controlli a distanza.

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dopo il 7 Marzo 2015, il licenziamento è sottoposto al regime delle "tutele crescenti". Il rimedio standard in caso di licenziamento illegittimo è l'indennità risarcitoria, la reintegrazione è disposta in ipotesi residuali. L'indennità risarcitoria è commisurata all'anzianità aziendale, individuata in un importo minimo e massimo. In questo modo si riduce la discrezionalità del giudice nella fissazione del suo importo. Per i nuovi assunti è abolito il c.d. "Rito Fornero" che aveva generato numerosi problemi applicativi.

La disciplina delle mansioni si è sempre contraddistinta per la sua rigidità. In precedenza, il datore di lavoro poteva assegnare il lavoratore solo a mansioni superiori o equivalenti a quelle

svolte. Oggi, il datore di lavoro può assegnare il lavoratore a mansioni riconducibili allo stesso livello, ma diverse da quelle precedenti. Inoltre, in caso di modifica degli assetti aziendali è possibile assegnare il lavoratore a mansioni corrispondenti al livello d'inquadramento inferiore.

In materia di controlli a distanza, il novellato art. 4 Statuto dei Lavoratori prevede che non sia più necessario l'accordo con le rappresentanze aziendali o l'autorizzazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro per gli strumenti con cui il lavoratore rende la prestazione lavorativa e per gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

La riforma ha abrogato le collaborazioni coordinate e continuative che in molti casi, complice la criptica formulazione della normativa, si sono in realtà rivelate essere vere e proprie forme di subordinazione. Dal 1 Gennaio 2016 è prevista una presunzione di subordinazione per quelle forme di collaborazione "che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo del lavoro".

I contratti a termine e i contratti di somministrazione sono stati liberalizzati potendo ricorrervi sempre, salvo alcune limitate eccezioni. Sono state apposti tetti quantitativi al loro ricorso nella misura del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato.

Spesso, in passato, le imprese straniere non hanno investito in Italia, preoccupate della complessità del nostro diritto del lavoro e l'incertezza del contenzioso giudiziario. La riforma, cercando di ridurre gli adempimenti per le imprese e facilitando la gestione dei rapporti di lavoro, mira a incrementare l'occupazione. Naturalmente, affinché la riforma possa esprimere a pieno le proprie potenzialità è necessario che si faciliti l'incontro tra l'offerta e la domanda di lavoro. La riforma dei Centri per l'Impiego, legata anche alla riforma costituzionale delle competenze Stato-Regioni, va in questa direzione.

[www.delre.it](http://www.delre.it)  
[info@delre.it](mailto:info@delre.it)  
Tel. 055-2381572

  
DEL RE & SANDRUCCI  
SOCIETÀ PER AZIONI

