



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

Segreteria di Coordinamento

Gruppo UniCredit

info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org

Riservata alle/agli iscritte/i Fabi del Gruppo UniCredit

IL JOBS ACT IN SINTESI

Il Consiglio dei Ministri venerdì 20 febbraio, ha approvato i Decreti attuativi del "Jobs Act", la Riforma del lavoro. In sintesi, riassumiamo i punti più salienti per sapere cosa cambierà per i Lavoratori e per le aziende.

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

Si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto (**dal primo marzo 2015 scatta quindi il nuovo contratto senza articolo 18**) e stabilisce una nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi. Per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto restano valide le norme precedenti.

- È bene ricordare che per il 2015 su queste assunzioni **scatta uno sconto** sul costo del lavoro fino a 8.060 euro all'anno per tre anni.

- **Per i licenziamenti discriminatori** (ovvero quelli per ragioni di credo politico o fede religiosa; dall'appartenenza ad un sindacato a dalla partecipazione a scioperi ed altre attività sindacali; dal sesso, dall'età, dall'appartenenza etnica o dall'orientamento sessuale) resta la reintegrazione nel posto di lavoro.

- **Per i licenziamenti disciplinari** la reintegrazione resta solo se è accertata "l'insussistenza del fatto materiale contestato".

- **Negli altri casi** per i cosiddetti licenziamenti ingiustificati a differenza del passato non ci sarà reintegro nel posto di lavoro ma solo un risarcimento commisurato all'anzianità di servizio (**due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mesi**).

- Per evitare di andare in giudizio si potrà fare ricorso alla **nuova conciliazione facoltativa incentivata**. In cosa consiste? L'Azienda offre una somma esentasse pari a un mese di stipendio per ogni anno di lavoro, fino ad un massimo di 18 stipendi. Il versamento sarà effettuato tramite assegno circolare. Con l'accettazione il lavoratore rinuncia alla causa.

- **Per i licenziamenti collettivi** il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta, si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario che vale per gli individuali (da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità). Esempio: se venisse violata la procedura in fase di applicazione della Legge 223/1991, il lavoratore sarà in ogni caso fuori dall'azienda, tranne che non provi che si sia trattato di licenziamento discriminatorio.

☑ **AMMORTIZZATORI SOCIALI**

In questo caso la riforma **si applica a tutti i lavoratori**, vecchi e nuovi: dal prossimo primo maggio 2015 i disoccupati avranno diritto alla **Naspi**, che sostituisce Aspi e mini Aspi.

- La Naspi (**Nuova assicurazione sociale per l'impiego**) vale per chi rimarrà disoccupato e per tutti i lavoratori dipendenti che abbiano perso l'impiego e che hanno cumulato almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro e almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi. La base retributiva della Naspi sono gli ultimi 4 anni di impiego (anche non continuativo).

- **La durata della prestazione** è pari a un numero di settimane corrispondente alla metà delle settimane contributive degli ultimi 4 anni di lavoro. L'ammontare dell'indennità è commisurato alla retribuzione e non può superare i 1.300 euro.

- **Dopo i primi 4 mesi di pagamento**, la Naspi viene ridotta del 3 per cento al mese e la durata prevista è di un numero di settimane pari alla metà di quelle contributive degli ultimi 4 anni di lavoro.

- **L'erogazione della Naspi** è condizionata alla partecipazione del disoccupato a iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale.

- Inoltre, in via sperimentale, viene introdotto l'**Asdi**: un assegno di disoccupazione che verrà riconosciuto a chi, scaduta la Naspi, non ha trovato impiego e si trovi in condizioni di particolare necessità. La durata dell'assegno, che sarà pari al 75 per cento dell'indennità Naspi, è di 6 mesi e verrà erogato fino ad esaurimento dei 300 milioni del fondo specificamente costituito.

- Per i co.co.co (iscritti alla Gestione separata INPS) che perdono il lavoro c'è la l'indennità di disoccupazione **Dis-Col (Disoccupazione per i collaboratori)**.

☑ **DEMANSIONAMENTO**

- In presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, l'impresa potrà modificare le **mansioni** di un lavoratore fino ad un livello, senza modificare il suo trattamento economico.

- Viene altresì prevista la possibilità di accordi individuali, "in sede protetta", tra datore di lavoro e **lavoratore che possano prevedere la modifica del livello di inquadramento e della retribuzione** al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

☑ **PART-TIME IN CASI DI GRAVI MALATTIE**

- **In assenza di previsioni** del contratto collettivo, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto).

- **In caso di gravi patologie, in aggiunta** a quelle oncologiche già previste, si potrà trasformare il lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale o in alternativa al congedo parentale.

☑ **SEMPLIFICAZIONE DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

- Contratti di collaborazione a progetto (Co. Co. Pro.). A partire dall'entrata in vigore del decreto non potranno essere attivati nuovi contratti di collaborazione a progetto e quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza.

- Comunque, a partire dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione personali con contenuto ripetitivo ed etero-organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato, quindi verranno trasformati in contratti a tutele crescenti.

- **Vengono superati** i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro ed il job sharing.

- **Contratti confermati:** contratto a tempo determinato cui non sono apportate modifiche sostanziali, contratto di somministrazione, contratto a chiamata, lavoro accessorio (voucher), apprendistato.

☑ **CONCILIAZIONE TEMPI VITA/LAVORO**

- Il decreto interviene, innanzitutto, sul congedo obbligatorio di maternità, per rendere più flessibile la possibilità di usufruirne in casi particolari come quelli di parto prematuro o ricovero del neonato. **La norma prevede un'estensione massima del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12.**

- **I congedi di paternità sono previsti per tutte le categorie di lavoratori** e sono estese le tutele per la genitorialità in caso di adozioni e affidamenti.

- Il decreto contiene infine nuove disposizioni in materia di telelavoro e di donne vittime di violenza di genere .-

CLICCA SOTTO PER SCARICARE I DECRETI ATTUATIVI

[Contratto a tutele crescenti](#)

[Ammortizzatori sociali](#)

[Tipologie contrattuali e demansionamento](#)

[Conciliazione tempi vita lavoro](#)

FEDERAZIONE **AUTONOMA BANCARI ITALIANI**

Segreteria di Coordinamento

Gruppo UniCredit

info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI