

JOBS ACT Contratti a termine: sanzione «statale» Lavoro a chiamata in lista d'attesa

Prioschi e Rota Porta ▶ pagina 21

JOBS ACT Contratti a termine: sanzioni «statali»

Matteo Prioschi ▶ pagina 21

Jobs act. Nella versione finale del Dlgs cancellata la devoluzione al dipendente in caso di superamento del 20%

Patti a termine, sanzione allo Stato

Poletti: la riforma ha l'obiettivo di contrastare il lavoro precario

IL CONVEGNO

I giuslavoristi hanno presentato al ministro la disponibilità di collaborare al monitoraggio sulla nuova disciplina

Matteo Prioschi

■ In caso di superamento della quota consentita di **dipendenti a tempo determinato** (20% di quelli a tempo indeterminato), si applicherà una **sanzione amministrativa** fino al 50% della retribuzione per ciascun mese o frazione per ogni lavoratore. Nella versione ormai definitiva del Dlgs di riordino dei contratti è stata infatti eliminata la previsione di destinare a beneficio del dipendente tale importo. Un'ipotesi, come sottolineato da diversi giuslavoristi, che avrebbe potuto essere fonte di contenziosi.

Interpretazioni e applicazioni del Jobs act sono state oggetto dei lavori del convegno nazionale degli avvocati giuslavoristi italiani (Agi), in corso di svolgimento a Milano. Intervistato dal presidente Agi, Aldo Bottini, il ministro del Lavoro Giuliano Poletti ha accolto positivamente la disponibilità dei giuslavoristi a collaborare al monitoraggio della riforma, come previsto dal-

la stessa legge delega. Inoltre ha evidenziato i due obiettivi della riforma: allineare le politiche del lavoro con quelle europee e ridurre la fortissima precarizzazione generata dalla combinazione tra le forme di flessibilità e il dumping sul costo del lavoro determinato da queste ultime nei confronti dei rapporti a tempo indeterminato. Una situazione, ha sottolineato Poletti, che ha danneggiato i lavoratori e le imprese perché non si è investito su formazione e qualità. Da qui gli interventi normativi che rimettono al centro il contratto subordinato a tempo indeterminato. Il ministro si è detto convinto che al termine dei tre anni di agevolazioni introdotte dalla legge di stabilità 2015, nove assunti su dieci continueranno a lavorare perché non si potrà assumere con contratti che costeranno meno di quello a tempo indeterminato.

Sulla riduzione della precarietà i primi dati sembrano essere incoraggianti. Come sottolineato dal presidente dell'Inps, Tito Boeri, intervenuto al convegno, a dicembre 2014 solo un'assunzione su quattro era con contratto a tempo indeterminato mentre ora siamo a due su quattro.

Un risultato a cui hanno contribuito la decontribuzione introdotta dalla legge di stabilità 2015 (fino a 8.060 euro per un triennio per gli assunti quest'anno) e il contratto a tutele crescenti. Boeri, invece, ha espresso perplessità su tre punti del Jobs act: l'unificazione dell'attività ispettiva è giusta ma così come è stata prevista c'è il rischio di perdita di efficienza a causa del lungo processo di transizione che consente agli ispettori di rimanere in forza, ed essere pagati, dai rispettivi enti mentre l'ispettorato unico ha funzioni di coordinamento; dell'agenzia per le politiche attive forse si potrebbe fare a meno, potendo raggiungere i risultati per altre vie, mettendo insieme per esempio le reti informative esistenti e legando più strettamente politiche attive e passive; la scelta di dare ammor-



tizzatori sociali meno generosi a più persone funzionerà se ripartirà il mercato del lavoro e se le lobby non riusciranno nell'intento di allungare la durata dei sussidi, come per esempio per il fondo trasporto aereo.

Ieri il ministero ha anche fornito due precisazioni su altrettanti aspetti degli schemi di decreti legislativi inviati al Parlamento. Per assegnare uno smartphone o il tablet al dipendente quale strumento di lavoro non è necessario l'accordo con i sindacati o l'autorizzazione delle direzioni territoriali del lavoro anche se tali strumenti, senza modifiche, possono raccogliere dati. Anche senza introdurre software di geolocalizzazione o di filtraggio, infatti, un telefono può fornire informazioni, per esempio, quanto a numero, orari, destinatari delle telefonate. In tal caso questi dati possono essere utilizzati se il lavoratore è stato informato in precedenza sulle modalità dei controlli e se gli stessi avvengono nel rispetto dei principi dettati dal codice privacy e dal garante.

Quanto alla norma relativa alle assunzioni dei disabili più gravi, il ministero ha sottolineato che la possibilità di ricorrere alla chiamata nominativa è stata introdotta, dopo confronto con le principali associazioni dei disabili, perché il sistema della chiamata numerica non ha funzionato e più in generale le misure previste non riducono le tutele ma incentivano le assunzioni.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le novità



01 | TEMPO DETERMINATO

In base al decreto di riordino dei contratti, in via generale il numero degli assunti a tempo determinato non può superare la soglia del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato. Per le imprese che hanno fino a cinque dipendenti è sempre possibile avere un contratto a termine. Se si supera questo limite si applica una sanzione amministrativa pari al 50% della retribuzione (20% se si

sfora per non più di una persona) per ogni mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro

02 | CONTROLLI

Possibile assegnare dispositivi di lavoro che consentono il controllo a distanza senza accordo sindacale o autorizzazione delle Dtl ma solo informando il dipendente e rispettando il codice della privacy