

Oggi in Consiglio gli ultimi decreti del Jobs act - Pensioni, Boeri frena su «quota 100»

# Si allenta la stretta sui collaboratori

## Scuola-lavoro, in azienda a 15 anni - Nuovo apprendistato

Al consiglio dei ministri di oggi saranno presentati gli ultimi decreti attuativi del Jobs che prevedono, tra le altre misure, nuove regole sull'apprendistato: con la possibilità di fare esperienza in azienda a 15 anni. Si allenta la stretta sui collaboratori. Intanto sul versante delle pensioni il presidente Inps, Tito Boeri, boccia le proposte su «quota 100» e le penalità gradualità: troppo costose.

Colombo, Pogliotti e Tucci > pagina 7

# Scuola-lavoro, a 15 anni in azienda

## Si allenta la stretta sulle collaborazioni - Mansioni più flessibili, semplificata la somministrazione

**Giorgio Pogliotti**

**Claudio Tucci**

ROMA

Dal 1° gennaio 2016 si applicherà la disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni «esclusivamente personali», «continuative» e «organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». Si ampliano le eccezioni (in particolare se ci sono accordi collettivi o il lavoratore è iscritto ad un albo professionale), e si alza uno «scudo» anche se il rapporto di collaborazione viene «certificato» nelle sedi previste per legge. Si conferma il limite del 20% di utilizzo del contratto a termine, ma se l'azienda «sfiora» questo tetto non scatterà mai la conversione del rapporto a tempo indeterminato (l'impresa dovrà però pagare una maxi-multa pari al 50% della retribuzione mensile, e l'importo della sanzione finirà in tasca al lavoratore).

Novità anche sul fronte apprendistato, con la nascita di una nuova tipologia «scolastica»: l'apprendistato «per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore». Qui si amplia

la precedente sperimentazione Carrozza: questo «nuovo» apprendistato duale potrà interessare gli studenti delle superiori (licei inclusi) a partire dai 15 anni (finora 17 anni), e potrà durare al massimo quattro anni (oggi tre anni). Si modifica nuovamente lo Statuto dei lavoratori, dopo l'articolo 18, solo per i neo-assunti, si riscrive ora la disciplina delle mansioni, per tutti, aprendo alla possibilità unilaterale di ri-mansionare in pejus al livello di inquadramento inferiore il dipendente «in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali» che incide sulla sua posizione lavorativa.

È salito a 57 articoli il Dlgs sul riordino dei contratti che oggi arriva sul tavolo del Consiglio dei ministri per l'ok definitivo assieme al Dlgs su conciliazione vita-lavoro. Il governo dovrebbe esaminare, in prima lettura, anche i quattro restanti Dlgs attuativi del Jobs act (si veda altro servizio in pagina), considerando che le deleghe vanno esercitate entro il 15 giugno. Nel Dlgs di riordino dei contratti l'esecutivo mantiene gli impegni modificando la clausola di salvaguardia: in caso di boom di trasformazioni di cococo in rapporti stabili (incentivati fino a dicembre), non scatteranno più gli aumenti dei contributi a imprese e lavoratori

autonomi. L'eventuale surplus di spesa viene garantito, ora, con una cauzione sulle risorse del Fondo occupazione (ci sarà un attento monitoraggio).

Il provvedimento conferma la fine delle collaborazioni a progetto (si salvano quelle in corso, fino a esaurimento). Si semplifica il lavoro in somministrazione: la principale novità è l'eliminazione delle «causali» che consentono la stipula della somministrazione a tempo indeterminato, che vengono sostituite dall'introduzione del limite alle percentuali di utilizzo del 20%, salvo diversa previsione dei contratti collettivi. Sul part-time si specificano i casi in cui il datore può chiedere al lavoratore di prestare lavoro supplementare e si delineano i limiti di clausole flessibili ed elastiche (ma il punto è delicato, ed era ancora oggetto di approfondimento ieri in serata). Nascerà poi un nuovo contratto di apprendistato scolastico, sul modello duale tedesco: «Vogliamo potenziare non solo la formazione ma anche l'intelligenza al lavoro e nel lavoro», spiega il responsabile economico del Pd, Filippo Taddei. Si dovrà sottoscrivere un protocollo con l'istituzione educativa, l'azienda non pagherà le ore di formazione in aula, e quelle on the jobs saranno pesate al 10%. Resta il brac-

cio di ferro sull'apprendistato, senza limiti d'età, per chi fruisce di un trattamento di disoccupazione: il governo ci crede, ma la Ragioneria è contraria (il nodo verrà sciolto forse oggi). Altra novità è la possibilità di ri-mansionare il lavoratore in caso di riorganizzazione aziendale, più o meno estesa, e anche in ulteriori ipotesi previste anche dai contratti aziendali. «Questo mutamento di mansioni deve essere comunicato per iscritto, a pena di nullità - spiega Riccardo Del Punta, ordinario di diritto del Lavoro all'università di Firenze, consulente del ministero guidato da Giuliano Poletti -. La lettera non deve essere per forza motivata, con l'indicazione della riorganizzazione che ha determinato il mutamento, ma è consigliabile motivarla, visto che comunque il datore può essere chiamato a dare la prova di tale riorganizzazione dinanzi a un giudice». L'impostazione complessiva del Dlgs «è molto positiva» commenta Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma -. Il governo punta sul contratto a tempo indeterminato, incentivato e flessibilizzando le mansioni, e fa una manutenzione straordinaria delle altre tipologie negoziali, che rimangono e vengono precisate».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### NUOVO APPRENDISTATO

Durata fino a 4 anni, le aziende non pagheranno la formazione in aula. Le ore «on the job» saranno retribuite al 10%

### CONTRATTI A TERMINE

Maximulta per le imprese che superano il tetto del 20% di utilizzo dei rapporti a tempo. Limite superabile dai contratti collettivi e aziendali

# Le vie della ripresa

OCCUPAZIONE E PENSIONI

**I decreti attuativi oggi in Cdm**  
 Ok finale a contratti e vita-lavoro. Primo esame per Cig, politiche attive e semplificazioni. In forse il dlgs ispezioni

**Governance dell'Inps**  
 Il presidente invita Governo e Camere a dotare l'Istituto di un Cda

## I sei decreti attuativi del Jobs act



Nasce il contratto di apprendistato scolastico, sul modello duale tedesco. Ampliando la sperimentazione Carrozza, l'apprendistato duale interessa gli studenti delle superiori (licei inclusi) a partire da 15 anni (finora 17 anni), dura fino a 4 anni (oggi 3 anni). Stretta sulle false collaborazioni trasformate a gennaio in lavoro subordinato.



Il Dlgs prevede interventi a sostegno della maternità ed in particolare sull'utilizzo del congedo parentale facoltativo (6 mesi nel complesso): per usufruire di quello non retribuito si allunga il tempo fino ai 12 anni di età del bambino (adesso l'età massima è 8 anni) e fino a 6 anni (contro i 3 attuali) per quello che è retribuito parzialmente (al 30%).



Nell'Agenzia unica per le attività ispettive, dovrebbe confluire il personale di Inps, Inail e del ministero del Lavoro. Gli ispettori di Inps e Inail, secondo quanto anticipato dal ministro Poletti ai sindacati, conserveranno il diritto d'opzione e decidere se passare alla nuova struttura o rimanere negli enti di provenienza.



A tutte le imprese oltre i 5 dipendenti escluse dagli ammortizzatori ordinari, verrà esteso il sostegno al reddito: dal 1° gennaio dovranno pagarsi le prestazioni che saranno operative dal 1° luglio 2016, con i fondi di solidarietà o confluendo nel fondo residuale presso l'Inps con aliquota dello 0,45% (per le aziende da 6 a 15 dipendenti) e dello 0,65% (oltre i 15).



Verrà creata l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal), con competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e Naspi. In attesa che si completi la riforma costituzionale, l'Anpal dovrà assolvere alle funzioni di indirizzo e coordinamento. Dotata di autonomia è posta sotto la vigilanza del ministero del Lavoro.



Il Dlgs sulle semplificazioni apre ai controlli a distanza attraverso gli strumenti di lavoro, come pc, tablet, telefoni aziendali (senza più passare per accordi sindacali o ispettorato del lavoro). Ma chiede all'azienda un preciso documento di policy da consegnare ai dipendenti. Nel Dlgs non conterrà il salario minimo, in attesa di un accordo complessivo delle parti sociali.

