

**FAVA&ASSOCIATI**

STUDIO LEGALE

# **Le nuove frontiere del lavoro: Jobs Act e smart working**

A cura di  
Studio Legale FAVA&ASSOCIATI



ASSOPETROLI  
Assoenergia



## Jobs Act e principali decreti attuativi

- **Jobs Act Legge Delega 10/12/2014 n. 183**: *«Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, vita, e di lavoro».*
- **D.lgs. 4 marzo 2015 n. 22**: riordino normativa ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e ricollocazione lavoratori disoccupati (Naspi, Asdi, Dis-Col).
- **D.lgs. 4 marzo 2015 n. 23**: contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, disciplina licenziamenti.
- **D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80**: conciliazione vita e lavoro, modifiche T.U. maternità e paternità.
- **D.lgs. 14 settembre 2015 n. 150**: servizi per il lavoro e politiche attive (ANPAL, albo nazionale soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive e formazione personale, assegno di ricollocazione ecc.).
- **D.lgs. 14 settembre 2015 n. 151**: semplificazioni e pari opportunità controlli a distanza, procedure semplificate distacco internazionale, abolizione registro infortuni, collocamento obbligatorio, conferenza nazionale delle consigliere di parità).

# Le principali novità in tema di contratti di lavoro e riforma delle mansioni

- **D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81**: Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- Lavoro a tempo determinato
- Disciplina delle mansioni
- Collaborazioni organizzate dal committente
- Lavoro a tempo parziale
- Lavoro intermittente
- Somministrazione di lavoro
- Apprendistato
- Lavoro accessorio

## Jobs Act: luci e ombre

Nonostante la riforma abbia toccato vari punti nevralgici del mercato del lavoro nazionale, cercando di risolverne le relative criticità, l'intervento del Governo non ha risolto il problema del mercato del lavoro.

Il mercato del lavoro sollecita, dunque, una vera e propria riforma strutturale.

Una delle misure più urgenti per le quali si è chiesto a gran voce un rapido intervento legislativo, è rappresentata dall'abbassamento del cuneo fiscale, troppo fortemente disallineato rispetto al resto d'Europa.

## Lo smart working (DDL n. 2233)

- L'art. 13, comma 1 del DDL definisce il lavoro agile quale **modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**
- La prestazione lavorativa ha le seguenti **caratteristiche**:
  - prestazione lavorativa svolta solo in parte all'interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva
  - possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
  - assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.
- Lo smart working è sempre subordinato alla conclusione di un **accordo scritto tra le parti**, che disciplina le modalità di esecuzione della prestazione resa fuori dai locali aziendali, anche con riferimento alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo può essere a tempo determinato o indeterminato, e in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trentata giorni

## Lo smart working: incentivi

Il DDL stabilisce che le misure di carattere fiscale e contributivo, riconosciute dalla vigente normativa in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro, spettano anche sulle quote di retribuzione pagate come controprestazione dell'attività in modalità di smart working (comprese le quote di retribuzione oraria).