



Settembre 2015 - Riforma Jobs Act: novità in tema di ammortizzatori sociali, controllo a distanza dei lavoratori, dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale degli ultimi 4 decreti attuativi, il Governo ha portato a termine la riforma nota con il nome di Jobs Act. Le novità più rilevanti sono contenute nel D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 in materia di ammortizzatori sociale (il "Decreto CIG") e nel D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 in tema di «*semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese*» (il "Decreto Semplificazioni").

Con il Decreto CIG, il Governo ha voluto perseguire, innanzitutto, l'obiettivo di «*razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale*», specificando anche «*l'impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa*». Sotto questo profilo, si segnala la (progressiva) abrogazione della c.d. CIGS per cessazione di attività. Il Decreto CIG prevede, infatti, che «*l'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali: a) riorganizzazione aziendale; b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; c) contratto di solidarietà*». Tra le altre cose, il Decreto CIG interviene anche sulla durata massima della CIGS (24 mesi per la causale di riorganizzazione aziendale, 12 mesi per la causale di crisi aziendale e 24 mesi per i contratti di solidarietà (in quest'ultimo caso, prorogabili fino a 36 mesi al ricorrere di particolari condizioni)) nonché sui lavoratori beneficiari di tale trattamento (viene esteso l'ambito di applicazione della CIGS ai contratti di apprendistato professionalizzante, anche se limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale).

Il Decreto Semplificazioni è intervenuto su numerosi aspetti della normativa giuslavoristica con lo «*scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e di gestione dei rapporti di lavoro*». In particolare, il Decreto Semplificazioni ha modificato la disciplina dei controlli a distanza dei lavoratori e quella in tema di dimissioni e risoluzione consensuale. Con riferimento al primo tema, viene confermato che gli impianti audiovisivi e le altre forme di controllo finalizzate ad esigenze di natura produttiva ed organizzativa, o per la tutela del patrimonio aziendale necessitano di un preventivo accordo sindacale aziendale o, in mancanza, di una autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro. Rispetto al passato, però, viene chiarito che (i) non è necessario l'accordo sindacale o l'autorizzazione della DTL per utilizzare gli strumenti che servono al lavoratore per svolgere la propria prestazione lavorativa e per quelli che consentono la registrazione degli accessi e delle presenze, e (ii) le informazioni acquisite attraverso tale strumentazione potranno essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (quindi, anche a fini disciplinari), a condizione che il dipendente venga preventivamente informato sulle modalità d'uso degli strumenti e dell'effettuazione dei controlli nel rispetto della normativa in tema di *privacy*. Con riferimento al secondo tema, viene superata la disciplina relativa alla convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali introdotta nel 2012 dalla Riforma Fornero. A far data dal 60° giorno dall'entrata in vigore di un apposito decreto ministeriale (da emanare entro 90 giorni), le dimissioni e le risoluzioni consensuali potranno essere effettuate unicamente tramite un modello scaricabile dal sito del Ministero del Lavoro. Si prevede, inoltre, che il dipendente, entro 7 giorni dalla trasmissione del suddetto modulo, avrà la facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale con le medesime modalità. La suddetta disciplina – che, in verità, non sembra andare nella direzione di una vera "semplificazione" – non si applica in caso di dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto intervenute in "sede protetta" o avanti alle commissioni di certificazione disciplinate dalla Legge Biagi.

September 2015 - Jobs Act reform: new rules on social security cushions, monitoring of the employees' activity, resignation and resolution for mutual consent of the employment relationship

By publishing the last 4 decrees in the Italian Official Gazette, the Government has completed the Jobs Act reform. The main news can be found in the Legislative Decree 14 September 2015, no. 148 on the social security cushions/unemployment benefits (the "WGF Decree"), and the Legislative Decree 14 September 2015, no. 151 concerning the «*simplification of the procedures and administrative burdens on citizens and companies*» (the "Simplification Decree").

The main objective of the WGF Decree, according to the Italian Government, is «*to rationalise the rules concerning the wages guarantee fund*» (the "WGF") specifying also «*the impossibility to grant the access to the wages guarantee fund in case of shutting down of a company or a part of it*». To this end, it is worth noting the (gradual) repeal of the "extraordinary WGF for shutting down companies". The WGF Decree provides that «*the access to the extraordinary wages guarantee fund can be requested when the suspension or the reduction of the working activity is caused by one of the following reasons: a) company's reorganisation; b) economic crisis, except for – starting from 1 January 2016 – the cases of company's (or part of it) shutting down; c) solidarity contracts*». Among other things, the WGF Decree modifies also the maximum length of the extraordinary WGF (24 months in case of company's reorganisation, 12 months in case of company's economic crisis and 24 months for the solidarity contracts (in this case the length can be extended up to 36 months under specific circumstances)) as well as the scope of application (the extraordinary WGF in case of company's economic crisis can be applied also to the apprentices).

The Simplification Decree modified several aspect of the employment regulations in order «*to achieve objectives of simplification and rationalization of procedures for the establishment and management of labour relations*». With reference to the first point, it is confirmed that the audio-visual equipment and other forms of remote monitoring for productive and organizational needs, or for the protection of company assets, require a prior agreement with the unions at company level or an authorization by the Labour Office. Compared to the past, however, it is now clear that (i) the unions agreement or the authorization of the Labour Office is not necessary to use the tools that the employee needs in order to carry out his/her working activity, and also for the tools that allows the recording of the access or presence at work, and (ii) the information obtained through such instrument can be used for all purposes related to the employment relationship (thus, even for disciplinary purposes), provided that the employee is informed in advance on how to use the tools and on the fact that the employer is carrying out a monitoring in accordance with the regulations on data protection law. With regard to the second point, the Simplification Decree changes the rules on the validation of the resignation and mutual resolutions introduced in 2012 by the Fornero Reform. Starting from the 60<sup>th</sup> day following the coming into force of a special ministerial decree (to be issued within 90 days), the resignation and mutual resolution can be carried out only by using a form downloaded from the website of the Ministry of Labour. Such decree provides also that the employee, within 7 days from the submission of the above said form, can revoke the resignation or the mutual resolution by using the same modality. These new rules - which, actually, does not seem to go in the direction of a real "simplification" - do not apply in the event of resignation or mutual termination occurred in "sede protetta" (before a union representative, in the Labour Office or in the Employment Tribunal) or before a "certification commission" provided for the Biagi Law.