

Approvato in via definitiva il testo del decreto legislativo con disposizioni integrative e correttive dell'ultima riforma del mercato del lavoro

IL "CORRETTIVO" DEL JOB ACT

di Antonio BELSITO*

Sommario: 1. Introduzione. 2. Gli interventi sui contratti di lavoro modificati dal d.lgs. n. 81/2015. 3. Altri interventi: i contratti di solidarietà da difensivi ad espansivi. 4. Ampliamento degli ammortizzatori sociali. 5. Ulteriori interventi modificativi. 6. D.lgs. n. 151/2015 e semplificazioni. Dimissioni del lavoratore. 7. Conclusioni.

1. Introduzione

Con il decreto legislativo del 24/09/2016 n. 185 (in G.U. n. 235 del 07/10/2016)¹ è stato approvato il cd. correttivo Jobs Act che, com'è noto, riguarda alcune norme incluse negli otto decreti legislativi del 2015 attuativi della legge delega n. 183/2014 inerente l'ennesima riforma del mercato del lavoro.

Sono state introdotte alcune novità interessanti come il controllo e la tracciabilità

nell'utilizzo dei buoni lavoro (cosiddetti voucher) per evitare abusi, nonché la previsione dell'ampliamento degli ammortizzatori sociali come ad esempio la durata della NASPI incrementata di un mese nel caso di condizioni particolarmente sfavorevoli per il lavoratore.

Altre integrazioni riguardano le semplificazioni e le dimissioni del lavoratore con procedura telematica di cui all'art. 26 d.lgs. n. 151/2015.

2. Gli interventi sui contratti di lavoro modificati dal d.lgs. n. 81/2015

Il correttivo adottato in riferimento al d.lgs. n. 81/2015 ha tenuto conto di quan-

* Avvocato giuslavorista.

¹ D.lgs. 24/09/2016 n. 185: Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, a norma dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

to emerso, soprattutto negli ultimi tempi, dall'uso eccessivo ed improprio dei cd. voucher per le prestazioni di lavoro accessorio.

In effetti il ricorso al lavoro accessorio ha subito una vera e propria "impennata" negli anni 2013-2014, anche per effetto della l. n. 92/2012, così com'era stato anticipato da autorevole dottrina.² Infatti il numero dei prestatori di lavoro occasionale accessorio si è triplicato - fino a raggiungere il milione di unità nel 2014 - parimenti a quello dei voucher riscossi.

Atteso che l'utilizzo disinvolto di questi buoni lavoro ha consentito, di fatto, il proliferare del lavoro nero, si è reso necessario prevedere la tracciabilità dei voucher, imponendo un sistema di comunicazione telematica preventiva del nominativo del lavoratore, con tutti gli altri dati necessari all'espletamento della prestazione lavorativa, ivi compresa la sua durata.

In effetti, negli ultimi tempi, il contratto di lavoro accessorio - disciplinato dall'art. 49 del d.lgs. n. 81/2015 - si era notevolmente diffuso a scapito di altre forme di lavoro subordinato (più onerose), nonché per sostituire le collaborazioni coordinate a progetto abrogate dal jobs act.

Allo stato - secondo il "correttivo" - i committenti imprenditori non agricoli o professionisti che ricorrono al lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o e-mail, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione, con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni.

Obiettivo del legislatore, quindi, sarebbe quello di fare emergere il lavoro irregolare³ ed evitare abusi.

² Cfr. LAMBERTI, in *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel jobs act 2*, (a cura di) E. GHERA e D. GAROFALO, Cacucci, Bari, 2013 (sul punto cfr. anche MISCIONE, 2012).

³ Dal report del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22/03/2016 su *L'utilizzo dei voucher per le prestazioni di lavoro accessorio: "Commercio, turismo*

In una recente sentenza di merito⁴ è stata riconosciuta la legittimità della retribuzione a mezzo dei voucher a fronte di una prestazione lavorativa resa con le forme tipiche della subordinazione come previsto dalla normativa vigente. Difatti dalla motivazione addotta dal magistrato si evince che l'illegittimità sussisterebbe solo quando l'attività lavorativa risulti svolta con carattere di continuità, ovvero il lavoratore resti a disposizione del committente anche nei periodi in cui non effettua alcun lavoro accessorio e venga superato il limite di reddito previsto dalla legge.

3. Altri interventi: i contratti di solidarietà, da difensivi ad espansivi

Il jobs act ha previsto un fenomeno di rivitalizzazione dei contratti di solidarietà.⁵

Esaminando in questo paragrafo le modifiche ad ulteriori tre decreti legislativi del jobs act - rispettivamente i nn. 148, 149 e 150 del 2015 - si evidenzia, *in primis*, come il *contratto di solidarietà difensivo* possa essere trasformato in *contratto di solidarietà espansiva* previo riconoscimento di incentivi all'azienda.⁶

e servizi sono i settori nei quali si concentra il maggior numero di committenti in riferimento agli acquisti complessivi di voucher superiori a 100mila euro. La presenza, tra i grandi committenti, di soggetti che operano nel settore delle manifestazioni sportive e culturali si può spiegare come il risultato di un uso ormai consolidato del lavoro accessorio come strumento di retribuzione di prestazioni legate a grandi eventi sportivi, sociali e culturali ce hanno un'effettiva natura occasionale. Per quanto concerne i settori del turismo, del commercio e dei servizi è invece necessario un approfondimento sui motivi che hanno determinato una forte crescita del ricorso al lavoro accessorio".

⁴ Tribunale di Milano, Sez. lavoro, sentenza del 26/05/2016.

⁵ M. CINELLI in introduzione al volume di A. M. D'AMATO "I fondi di solidarietà bilaterali e nuovi ammortizzatori sociali" Cacucci Editore, Bari 2015, "è dato assistere anche al fenomeno della rivitalizzazione dei contratti di solidarietà, ai quali dopo anni di sostanziale emarginazione, le esigenze indotte dalla crisi economica hanno dato nuovo slancio, fino a farne, oggi, gettonatissimi strumenti di primaria utilità nella gestione di fenomeni di esubero del personale".

⁶ D.lgs. 24/09/2016 n. 185 - Art. 2 - Modificazioni al

Nello specifico il d.lgs. n. 185/2016 prevedendo detta trasformazione consente di "rivedere" il fine stesso del contratto di solidarietà, il quale inizialmente previsto dal d.lgs. n. 148/2015 per evitare licenziamenti a fronte della riduzione dell'orario di lavoro, tramutato in un contratto di solidarietà espansiva persegue l'assunzione di nuovo personale, a fronte della riduzione dell'orario di lavoro.

In tal modo si offre la possibilità, soprattutto alle aziende in crisi, di ampliare l'organico attraverso l'inserimento di competenze più nuove e più moderne.

Per poter procedere alla predetta trasformazione il contratto di solidarietà deve essere in corso da almeno 12 mesi oppure, a prescindere da detta condizione, essere stato stipulato entro il 2015 e sempreché la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non superi quella già concordata.

Con riferimento alla nuova fattispecie introdotta dal d.lgs. n. 185/2016, ai lavoratori cui sia stato ridotto l'orario di lavoro spetta un trattamento di integrazione salariale pari al 50% della misura della integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto; specularmente il datore di lavoro dovrà integrare tale trattamento con una somma almeno pari alla misura dell'integrazione originaria, peraltro esente sia da IRPEF che da contribuzione.

Sussiste invece la contribuzione figurativa sulla somma corrisposta dal datore di lavoro.

Le quote di accantonamento del TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione di orario restano a carico dell'INPS (o della gestione di riferimento). Tale previsione non trova applicazione nei confronti dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale o di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale con-

cesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.⁷

Il Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali⁸ ha confermato come sia possibile dare seguito alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa purchè tale trasformazione non determini alcuna variazione nelle percentuali di riduzione media oraria pattuite nell'accordo.

Secondo il Consiglio di Stato il ricorso alle prestazioni di lavoro accessorio è consentito anche ad un committente pubblico nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e ove previsto, dal patto di stabilità interno.⁹

⁷ Il contributo addizionale, previsto dall'art. 5 del decreto legislativo n. 148/2015 (9%, 12%, 15%, strettamente correlato al periodo di fruizione all'interno del quinquennio mobile) per ogni lavoratore interessato, viene ridotto del 50%. Il contributo in favore dei datori di lavoro previsto, per le nuove assunzioni, dal comma 1 dell'art. 41 (15%, 10% e 5% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile, rispettivamente, ognuno dei primi tre anni) o l'agevolazione contributiva (10% per i lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 29 anni) si applicano per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto ed il suo termine di scadenza. Non trova applicazione nei confronti dei lavoratori il comma 5 dell'art. 41 che prevede la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (non superiore al 50%), con erogazione della contribuzione figurativa per le ore non lavorate, in favore di quei lavoratori a quali manchino non più di 24 mesi per il raggiungimento della pensione di vecchiaia e che hanno maturato i requisiti minimi di contribuzione (di regola, 20 anni).

⁸ Dall'interpello al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 14 dell'11/04/2016 (prot. n. 37/0007362) sul contratto di solidarietà difensivo - trasformazione part-time in full-time e viceversa: "*risultano compatibili con il contratto di solidarietà in essere e non richiedono la stipula di un ulteriore accordo soltanto quelle istanze di trasformazioni attuate nel rispetto della percentuale di riduzione media oraria pattuita - sia in riferimento a tutti i lavoratori coinvolti sia in riferimento al singolo lavoratore interessato - secondo i limiti percentuali legalmente prestabiliti. Qualora, invece, le trasformazioni in questione incidano sulle percentuali stabilite in sede di accordo sarà evidentemente necessario provvedere alla stipula di un nuovo contratto di solidarietà*".

⁹ Cons. Stato, Sez. V, sentenza del 15/03/2016 n. 1034.

decreto legislativo n. 148 del 2015.

4. Ampliamento degli ammortizzatori sociali

Seguendo i principi dettati dalla legge delega n. 183/2014, di fatto complementare alla normativa rinveniente dal d.l. n. 34/2014 - introduttiva di incisive modifiche alla disciplina dei contratti a termine e dell'apprendistato - si è cercato di continuare a perseguire l'obiettivo dell'aumento dell'occupazione, attraverso riforme che incidessero sul mercato del lavoro (seppur su base rigorosamente assicurativa e pertanto, senza oneri aggiuntivi alla finanza pubblica)¹⁰.

È stata, altresì, "accelerata" la procedura per la riduzione e la sospensione dell'orario di lavoro entro 30 giorni dalla richiesta di CIGS ed ampliata la durata della NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego)¹¹ fino a quattro mesi per i lavoratori stagionali nei settori del turismo, produttivi e degli stabilimenti termali.¹²

¹⁰ M.R. GHEIDO - A. CASOTTI, *Jobs Act: la legge delega*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, n. 2/2015, Ipsoa, 2015; G. BUSCEMA, *Jobs Act: le deleghe legislative*, in *Diritto e Pratica del lavoro*, n. 2 /2015, Ipsoa, 2015.

¹¹ La NASPI istituita con d.lgs. del 04/03/2015 n. 22 - disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione volontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati ed in attuazione della l. 133/2014 - ha quale obiettivo la razionalizzazione delle misure di tutela del reddito dei lavoratori in caso di disoccupazione volontaria. Sopravvivono due istituti come quello di disoccupazione ordinaria e la cosiddetta mini ASPI (prestazione a requisiti ridotti per lavoratori disoccupati che non possono accedere all'indennità principale).

¹² A.M. D'AMATO, *I fondi di solidarietà bilaterali e nuovi ammortizzatori sociali*, Cacucci, Bari 2015, 264, "sono esclusi dal beneficio i lavoratori disoccupati in quanto abbiano rassegnato le dimissioni ovvero qualora si verifichi la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro" ... "i requisiti necessari per ottenere il trattamento sono: trovarsi nello stato di disoccupazione ...; aver acquisito almeno tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio della disoccupazione; far valere almeno trenta giornate di lavoro effettivo a prescindere dal minimale contributivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione ...".

Scrivono il Prof. Cinelli nella introduzione al citato volume (pag. 16) "Espressione dell'ottica universalistica va giudicato anche il raccordo tra Aspi (ora NASPI), dopo il d.lgs. 22 del 2015), Cassa Integrazione e fondi di solidarietà, ottenuto

Recentemente la Suprema Corte di Cassazione¹³ ha evidenziato che la Naspi non spetta in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro anche se rinveniente da una transazione sottoscritta tra le parti nella quale il lavoratore abbia aderito alla proposta risolutiva del rapporto, in quanto la proposta è da considerarsi conseguente a problematiche aziendali come quella della ristrutturazione della stessa azienda.

E' anche prevista la possibilità di utilizzare il 50% delle risorse per la proroga dei trattamenti in deroga di CIG e mobilità, mentre prima tale possibilità era limitata nella misura del 5%.

5. Ulteriori interventi modificativi

Per quanto concerne il d.lgs. n. 149/2015 si segnala, in particolare, la previsione di specifici controlli sui tirocini.

Allo scopo di contrastare il lavoro nero saranno, pertanto, verificate le attività relative all'utilizzo non corretto degli stessi. Tale attività di controllo è stata ufficializzata tra i compiti che il nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro avrà nella prevenzione e lotta al lavoro irregolare.

attraverso l' "abilitazione" di questi ultimi a farsi "facoltativi": cioè abilitandoli anche alla erogazione facoltativa di prestazioni integrative dell'indennità di disoccupazione; di assegni straordinari a sostegno dei processi di esodo incentivato dei lavoratori anziani; di forme di concorso al "finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale"; di integrazioni delle stesse prestazioni della Cassa integrazione guadagni (art. 3, commi 11, 12 e 32).

¹³ Cass. civ., Sez. lav., 24 agosto 2016, n. 17303: "In tema di assicurazione contro la disoccupazione, ai sensi dell'art. 34, comma 5, della l. n. 448 del 1998, come interpretato dalla Corte costituzionale (sentenza n. 269 del 2002), la perdita del diritto di percepire l'indennità di disoccupazione ordinaria prevista in caso di dimissioni opera ogni qualvolta il lavoratore rinunci spontaneamente al posto, pur avendo la possibilità di proseguire il proprio rapporto di lavoro, sicché tale ipotesi ricorre anche nel caso di risoluzione consensuale, non essendovi alcuna differenza fra la dichiarazione unilaterale di recesso e quella manifestata nell'ambito di un accordo consensuale, salvo risulti provato che la sua adesione alla proposta risolutiva, sia intervenuta in presenza di una giusta causa di recesso".

Al fine di valutarne l'uso corretto si richiamano le linee guida fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali anche relativamente alla verifica della tipologia di tirocinio, la cui mancata conformità comporterà la riqualificazione del rapporto come quello di natura subordinata con l'inevitabile applicazione della sanzione amministrativa.

In riferimento al d.lgs. n. 150/2015 risultano ampliate le funzioni dell'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) al cui controllo sono sottoposti i fondi interprofessionali.¹⁴

I Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dalle organizzazioni di rappresentanza delle Parti Sociali attraverso specifici Accordi Interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Essi perseguono il fine di promuovere lo sviluppo della formazione continua, incentivando la competitività delle imprese e promuovendo, conseguentemente, l'occupazione dei lavoratori ed interessano, in particolare, i seguenti settori: industria, agricoltura, terziario, artigianato, servizi pubblici, banche ed assicurazioni.

I Fondi finanziano piani formativi aziendali, territoriali o settoriali, concordati tra le parti sociali, articolandosi regionalmente o territorialmente. Ad essi afferiscono le risorse derivati dal gettito del contributo integrativo contro la disoccupazione invo-

lontaria, stabilito dall'art. 25, co. 4, l. n. 845/1978.

Si chiarisce quali siano i servizi per il lavoro che rientrano nella sua competenza, tramite il rinvio ai servizi ed alle misure di politica attiva elencate nell'articolo 18 dello stesso decreto legislativo n. 150 del 2015 e si specifica, inoltre, che spetta all'ANPAL lo svolgimento delle attività già in capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

6. D.lgs. n. 151/2015 e semplificazioni. Dimissioni del lavoratore.

In riferimento alle modalità per le dimissioni del lavoratore - oggi previste mediante procedura telematica così come stabilito dall'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 - si ribadisce innanzitutto l'esclusione, dall'ambito di applicazione di tale disciplina, dei rapporti di pubblico impiego. Non si applicano infatti nel rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche le disposizioni previste nello stesso articolo 26 in tema di dimissioni volontarie e risoluzioni consensuali

Trattasi di una disciplina antifraudolenta (per evitare cd. dimissioni in bianco) finalizzata a verificare che le dimissioni del lavoratore siano effettivamente volontarie e non il risultato di una qualche forma di coartazione.

Si estende sia ai consulenti del lavoro che alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro il compito di assistere il lavoratore nelle dimissioni e di procedere alla trasmissione dei moduli ministeriali appositi per conto del lavoratore dimissionario. Tale potere in precedenza era attribuito soltanto ai patronati, alle organizzazioni sindacali, alle commissioni di certificazione ed agli enti bilaterali.

¹⁴ Art. 118 l. n. 388/2000 - Interventi in materia di formazione professionale nonché disposizioni in materia di attività svolte in fondi comunitari e di Fondo sociale europeo - "1. Al fine di promuovere, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, lo sviluppo della formazione professionale continua, in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori, possono essere istituiti, per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato, nelle forme di cui al comma 6, fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, nel presente articolo denominati "fondi". [omissis]

È altresì prevista una ulteriore integrazione all'art. 4, co. 1, l. 300/1970¹⁵ (impianti audiovisivi), così come modificato dal jobs act, che se per un verso conferma per le imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, la necessità del previo accordo sindacale finalizzato all'installazione di impianti audiovisivi ed altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza, dall'altro introduce *ex novo* la possibilità di installare impianti audiovisivi in mancanza di accordo, previa autorizzazione dell'ispettorato nazionale del lavoro.

7. Conclusioni

Il Governo è intervenuto con il decreto legislativo n. 185/2016 per apportare alcune correzioni ed integrazioni sui vari decreti attuativi della legge delega sul jobs act.

Erano emerse infatti una serie di problematiche relative alla applicazione di alcune disposizioni come quelle sopra riportate, le quali avrebbero lasciato spazi ad eventuali abusi.

Le disposizioni previste in questo decreto correttivo ora sommariamente esaminate, ad avviso dello scrivente, sono valide ma del tutto insufficienti per colmare una serie di lacune emerse dopo l'entrata in vigore dei citati decreti attuativi del jobs act che

¹⁵ Art. 5 n. 2 d.lgs. n. 185/2016 riformando l'art. 4, co. 1 della l. 20/05/1970 n. 300 prevede che venga così sostituito il terzo periodo: *"In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi"*.

in realtà hanno inciso non più di tanto sul mercato del lavoro.

Certo, è meglio di niente, ma l'economia e il lavoro non ripartono con risultati da 0,01.

I giovani sono costretti ad emigrare e non ritornano in Italia.

Sono tutte valide energie che non trovano spazio in un sistema poco attento alla meritocrazia e alle esigenze delle aziende che risultano soltanto oppresse da una ingiusta pressione fiscale.

Si osserva, ad esempio, che le previsioni normative per le cosiddette semplificazioni sono abbastanza limitate: sarebbe stato invece necessario un intervento più drastico per sburocratizzare per davvero una serie di farraginose attività formali previste per rapporti di lavoro e per quanto segue al termine di un contratto di lavoro o prima di andare in pensione.

Questo intervento del Governo apprezzabile per aver *"alleggerito"* i criteri di formalizzazione delle dimissioni del lavoratore che, pur rimanendo *"assistite"* possono essere concretizzate con una forma più snella e anche dinanzi ad altri organismi abilitati, pongono rimedio ad alcune incongruenze, ma non servono a rendere più concreto e valido il sistema del mercato del lavoro che con la riforma del jobs act ha di certo realizzato una riduzione delle garanzie e tutele dei lavoratori, non modernizzando per davvero il sistema ma cercando una frammentazione dei contratti di lavoro, da un lato registrando una seppur minima crescita di contratti a tempo e da un altro realizzando una riduzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Occorre, però, creare più occasioni di lavoro.

Si ha ragione di ritenere che presto il legislatore tornerà nuovamente a presentarci nuovi interventi inerenti soprattutto le cd. politiche attive e le politiche sociali, con un ulteriore ed ennesima riforma del mercato del lavoro.

Abstract

Con il presente scritto l'Autore, nell'illustrare sommariamente i vari interventi correttivi apportati ai decreti legislativi del jobs act dell'anno 2015 con un ulteriore d.lgs. di settembre 2016, ha evidenziato che se per un verso tali modifiche erano assolutamente necessarie, come ad esempio le limitazioni dell'uso dei voucher e l'estensione delle competenze per la trasmissione dei dati ai fini delle dimissioni del lavoratore anche ai consulenti del lavoro ed all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per altro verso tali interventi così come effettuati non risultano affatto esaustivi, considerato che le riforme introdotte con il jobs act non solo non hanno dato i risultati attesi ma, oltre a ridurre le tutele per i lavoratori, non hanno avuto quella portata utile a consentire la auspicata crescita delle occasioni di lavoro.

With present written, the author to illustrate briefly the various remedial actions made to the legislative decrees of the jobs act of the year 2015 with an additional d.lgs. September 2016, showed that if on the one hand these changes were absolutely necessary, such as the limitations on the use of the voucher and the extension of powers for the transmission of data for the purposes of the resignation of the worker to labour consultants and national labour inspectorate, on the other hand, such innovations are not at all exhaustive, given that the reforms introduced not only have not yielded the expected results but besides reducing the protections for workers, they did not have the capacity to allow the growth of job opportunities.