

Jobs Act - Ultimi 4 Decreti

Piccola Guida

Jobs Act - Approvati in via definitiva quattro decreti attuativi del Jobs Act

Il Consiglio dei Ministri nella seduta del 4 settembre 2015 ha approvato in via definitiva altri quattro decreti legislativi, emessi in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Tali provvedimenti entreranno ufficialmente in vigore il giorno successivo alla loro pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Piccola e sintetica guida dei testi a disposizione ad oggi

(1) Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale

Nell'ottica di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, si prevede l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la cui funzione principale è rappresentata dal coordinamento su tutto il territorio nazionale della vigilanza in materia di lavoro, assicurazione e contribuzione obbligatoria.

Per adempiere a tale compito, l'Ispettorato avrà il potere di programmare l'intera attività ispettiva e le specifiche modalità di accertamento, nonché di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo con efficacia per tutto il personale ispettivo, ivi incluso quello in forza presso Inps e Inail.

Al fine di supportare il lavoro dell'Ispettorato, l'Inps, l'Inail e l'Agenzia delle entrate dovranno mettere a disposizione di quest'ultimo dati e informazioni, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici tenuti dai medesimi.

Onde rafforzare il coordinamento dell'Ispettorato con gli altri organi preposti alla vigilanza in materia, in via generale questi ultimi hanno l'obbligo di raccordarsi con l'Ispettorato, mentre quest'ultimo è chiamato a stipulare appositi protocolli con i servizi ispettivi delle ASL.

Infine, in vista del progressivo accentramento di tutte le funzioni ispettive presso l'istituendo Ispettorato, il decreto stabilisce che il personale ispettivo di INPS e INAIL verrà inserito in un ruolo provvisorio ad esaurimento dei predetti Istituti, con il mantenimento del trattamento

economico e normativo in vigore e, contestualmente, che il reclutamento del personale ispettivo, dall'entrata in vigore dei decreti attuativi, sarà riservato esclusivamente all'Ispettorato.

(2) Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

In coerenza con la delega contenuta nell'art. 1, comma 2, lettera a) della citata legge n. 183/2014, il decreto in esame contiene la disciplina unitaria degli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro (integrazioni salariali ordinaria e straordinaria e fondi di solidarietà), ora dunque riunite in un unico corpo normativo, con disposizioni volte ad abrogare le previsioni attualmente contenute in diversi testi normativi.

Rilevanti le novità introdotte in tema dal Governo, improntate a una semplificazione della normativa in materia e una razionalizzazione gli strumenti di integrazione salariale vigenti, sia attraverso una ridefinizione del loro campo soggettivo di applicazione, sia mediante una rimodulazione della loro durata.

In primo luogo, il decreto in esame estende la Cassa integrazione ordinaria (CIGO) e quella straordinaria (CIGS) agli apprendisti assunti con contratti di apprendistato professionalizzante (sino a oggi destinatari unicamente dei trattamenti in deroga), prevedendo poi per entrambe il requisito di una anzianità di lavoro effettivo di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.

Sotto il secondo profilo, viene unificata e revisionata la durata delle integrazioni salariali, che in entrambi i casi non può superare, per ciascuna unità produttiva, complessivamente 24 mesi in un quinquennio mobile (con l'eccezione per imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e le imprese industriali e artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, in relazione alle quali la cassa ordinaria e straordinaria potrà estendersi sino a 30 mesi).

In proposito, il decreto prevede che la durata dei trattamenti di CIGS, concessi a seguito della stipula di un contratto di solidarietà, ove entro il limite di 24 mesi, venga computata nella misura della metà.

Inoltre, ai medesimi fini, esso dispone, da un lato, che i periodi di integrazione fruiti prima dell'entrata in vigore dello stesso non concorrono al raggiungimento del predetto limite di durata e, dall'altro, che i trattamenti richiesti prima della sua entrata in vigore si computano solo per la parte fruita in epoca successiva.

Per quanto riguarda la Cassa integrazione ordinaria (CIGO), il decreto stabilisce che la domanda debba avvenire entro 15 giorni dall'avvio della riduzione o sospensione.

Il medesimo stabilisce poi che non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con

riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda.

In tema di Cassa integrazione straordinaria (CIGS), invece, il termine per la presentazione della domanda è di 7 giorni e decorre dalla conclusione della procedura di consultazione o dalla sottoscrizione dell'accordo aziendale).

Il legislatore procede a una razionalizzazione delle causali di concessione della CIGS, che vengono così ridelineate in relazione alla durata del trattamento: (a) riorganizzazione aziendale, per un massimo di 24 mesi in un quinquennio mobile; (b) crisi aziendale, nel limite di 12 mesi; (b) contratti di solidarietà, sino a 24 mesi, estensibili a 36 se l'impresa non utilizza CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio.

A tale proposito, il decreto di riordino sancisce - nel caso di attivazione a seguito di crisi aziendale - che a decorrere dal 1° gennaio 2016 non può più essere concessa la CIGS nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Inoltre, con il provvedimento in questione si introduce il divieto di autorizzare, sia per la CIGO che per la CIGS (per quest'ultima, tuttavia, solo decorsi 24 mesi dall'entrata in vigore dello stesso), l'integrazione salariale a zero ore per tutto il personale, per tutto il periodo di cassa disponibile.

Il decreto in esame innova anche la disciplina dei contratti di solidarietà difensivi, da un lato riconducendo quelli di tipo A integralmente nell'ambito delle integrazioni salariali straordinarie (essi divengono una causale di ricorso alla CIGS, infatti) e, dall'altro, abrogando quelli di tipologia B con effetto dal 1 luglio 2016.

Altre ulteriori misure nel decreto di riordino:

- rende definitivamente strutturale la NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) a 24 mesi;
- mette a regime oltre il 2015 le misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro di cui agli artt. da 2 a 24 del D. Lgs. n. 80/2015 (tra cui l'estensione del congedo parentale), l'ASDI (Assegno di Disoccupazione) e il fondo per le politiche attive del lavoro;
- include nei fondi di solidarietà tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti (anziché più di 15, come fissato dalla L. n. 92/2012).

Il decreto precisa infine che le nuove regole sono applicabili solo ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto.

(3) Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive

Con il decreto legislativo che attua la delega contenuta nell'art. 1, comma 3, della legge 183/2014, il Governo innanzitutto istituisce una "Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro", coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), e formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione, da Italia Lavoro, dall'ISFOL, dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado.

Sarà onere del Ministero del Lavoro fissare linee di indirizzo triennali e obiettivi annuali in materia di politiche attive, nonché quello di definire i livelli minimi che le prestazioni dovranno avere su tutto il territorio nazionale.

Il decreto pone a carico dell'ANPAL, oltre ai compiti di vigilanza sui Fondi interprofessionali e bilaterali, l'onere di curare l'istituzione:

- di un albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro;
- del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, nel quale dovrà assumere particolare importanza il fascicolo elettronico del lavoratore;
- dell'albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale.

Nel decreto viene definito lo stato di disoccupato, di lavoratore dipendente che subisce una riduzione di orario e di soggetti a rischio di disoccupazione. I summenzionati lavoratori saranno assegnati a una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità e saranno convocati dai Centri per l'impiego per la stipulazione di un Patto di servizio personalizzato, il quale riporterà la disponibilità del richiedente a partecipare a iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o di politica attiva e ad accettare congrue offerte di lavoro.

Il provvedimento sancisce che la domanda di ASpl, NASpl o DIS-COLL equivarrà a dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore e sarà inserita nel sistema informativo unitario delle politiche attive e dei servizi per l'impiego.

La nuova disciplina prevede che, i beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito, che non abbiano riottenuto una occupazione, siano quindi chiamati a stipulare il Patto di servizio personalizzato, sottoscrizione necessaria anche ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI).

A questo riguardo, il decreto dispone che, nel caso i soggetti non prendano parte alle iniziative così promosse a loro beneficio, senza giustificato motivo, saranno passibili di sanzioni, che vanno dalla decurtazione sino alla sospensione e alla decadenza dalle prestazioni.

Nel caso di soggetti percettori della NASpI, il cui stato di disoccupazione ecceda i 4 mesi, è prevista l'erogazione di un assegno di ricollocazione che non costituirà reddito imponibile.

Da ultimo, si segnala che i lavoratori titolari di strumenti di sostegno del reddito potranno essere chiamati a svolgere attività di servizio nei confronti della collettività nel territorio del Comune di residenza, ma l'utilizzo dei lavoratori in tali attività non determinerà l'instaurazione di un rapporto di lavoro. A questi lavoratori spetterà un importo mensile, pari all'assegno sociale erogato dall'INPS.

(4) Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità

Il decreto contiene disposizioni che innovano la legislazione vigente sotto numerosi ed eterogenei profili.

Innanzitutto, l'intervento del Governo si è tradotto in previsioni volte a operare una semplificazione delle procedure e degli adempimenti nella gestione dei rapporti di lavoro.

Così, in tema di inserimento mirato delle persone con disabilità, si prevede che i datori di lavoro privati potranno assumere i lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa e la stipula di convenzioni, ma non potranno effettuare l'assunzione diretta. Inoltre potranno essere computati nella quota di riserva i lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa di una certa entità, anche se non sono stati assunti tramite le procedure del collocamento mirato.

È stata poi rivista la procedura di concessione dell'incentivo per le assunzioni dei disabili e introdotta la corresponsione diretta e immediata dell'incentivo al datore di lavoro da parte dell'INPS, mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili; è stato anche previsto un rafforzamento degli incentivi in caso di assunzione di persone con disabilità intellettiva e psichica.

In relazione alle quote di riserva, l'intervento ora operato dispone dal 1° gennaio 2017 la soppressione dell'art. 3, comma 2, legge n. 68/1999, implicando che, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, gli obblighi di assunzione di persone con disabilità non sia più correlata alla "nuova assunzione". Pertanto, da tale momento essi sono tenuti in ogni caso ad avere alle loro dipendenze un lavoratore con disabilità.

Da ultimo, il decreto legislativo in esame prevede che entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore, con uno o più decreti il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede

di Conferenza unificata, adottati delle linee guida in materia di collocamento mirato, al fine di rafforzarne il sistema.

Un secondo pacchetto di previsioni è invece rivolto a una razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

Tra queste, va senz'altro menzionata quella che istituisce, con effetto dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro in modalità telematica, che sarà tenuto presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nella medesima ottica, il decreto in esame dispone che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, siano effettuate esclusivamente in via telematica, mediante modelli semplificati, confermando così il principio della c.d. "pluriefficacia" della comunicazione inviata a un unico ufficio, ma valevole per tutti gli enti interessati.

Con il provvedimento in questione, inoltre, è abolita l'autorizzazione preventiva ministeriale per l'assunzione o il trasferimento all'estero dei lavoratori italiani.

L'intervento legislativo si è poi rivolto alla legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, sempre nell'ottica di semplificare e snellire le relative procedure, in attuazione della delega di cui all'art. 1, commi 5 e 6, della legge n. 183/2014.

In questo ambito, il provvedimento in commento, in attuazione della delega di cui all'art. 1, commi 5 e 6, della legge n. 183/2014, modifica diverse norme in materia (su tutte, quelle contenute nel D. Lgs. n. 81/2008 - Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro - e nel D.P.R. n. 1124/1965), disponendo, tra l'altro:

- che ai fini della valutazione dei rischi l'Inail, anche in collaborazione con le ASL, dovrà mettere a disposizione del datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;
- che i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, potranno essere svolti direttamente dal datore di lavoro, anche nelle imprese o unità produttive che superano i 5 lavoratori;
- che il certificato di infortunio e di malattia professionale siano trasmessi all'Inail esclusivamente per via telematica (esonero di conseguenza il datore di lavoro da tale onere);
- parimenti, che le informazioni relative alle denunce di infortunio mortali, o con prognosi superiore a 30 giorni, siano trasmesse dall'INAIL all'autorità di pubblica sicurezza, esonerando il datore di lavoro da tale onere;
- che l'obbligo di tenuta del registro infortuni sia abolito, decorsi 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

Il legislatore delegato è poi intervenuto anche su alcune delle sanzioni più ricorrenti previste dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale. In primis, si registrano modifiche alla disciplina della c.d. massimizzazione per il lavoro "nero", in relazione alla quale:

- a) sono introdotti importi sanzionatori "per fasce" (in luogo di importi legati alla singola giornata di lavoro irregolare);
- b) è reintrodotta la procedura di diffida, tramite cui è possibile regolarizzare le violazioni accertate, eccetto in caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno e di minori in età non lavorativa (la sanatoria è subordinata al mantenimento al lavoro del personale "in nero" per un determinato periodo di tempo);

Inoltre, sono introdotte modifiche al c.d. provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, la cui revoca è ora ottenibile, su istanza di parte, subordinatamente al pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta (l'importo residuo, maggiorato del 5%, è versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca).

Il decreto chiarisce poi meglio le nozioni di omessa registrazione e infedele registrazione sul LUL, di cui ne modifica il regime sanzionatorio (così come per l'illecito costituito dalla mancata consegna del prospetto paga).

Il decreto in esame prosegue poi con talune rilevanti disposizioni in materia del rapporto di lavoro.

A tale proposito, in primo luogo l'intervento riguarda la disciplina dei controlli a distanza del lavoratore, contenuta nell'art. 4 legge 300/1970, il quale ora prevede, in particolare, che:

- il datore possa assegnare al lavoratore strumenti per rendere la prestazione lavorativa, dai quali possa derivare anche la possibilità di un controllo a distanza della sua attività, anche senza accordo sindacale o autorizzazione ministeriale;
- i dati, eventualmente a carico del lavoratore, ricavati tramite gli strumenti di cui sopra sono utilizzabili a fini disciplinari, purché al lavoratore sia data adeguata informativa circa le modalità d'uso degli strumenti e l'effettuazione dei controlli, nel rispetto del D. Lgs. n. 196/2003 (Codice privacy).

Con l'articolo successivo il decreto in commento riconosce ai lavoratori la possibilità di cedere, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro e svolgenti mansioni di pari livello e categoria, i riposi e le ferie maturati (con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge) al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, abbiano bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori.

Inoltre, si attribuisce al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, il potere di introdurre, con il

decreto previsto dall'art. 5, comma 13, del D.L. n. 463/1983, ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia, per i lavoratori del settore privato, al pari di quanto avviene per i lavoratori del settore pubblico.

Altra previsione di innegabile impatto è quella che ha introdotto, al fine di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, l'obbligo di renderle - a pena di efficacia - con modalità esclusivamente telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale. Tale forma diviene obbligatoria anche per la formalizzazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Essa non dovrà tuttavia essere osservata, qualora le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano nelle sedi protette di cui all'art. 2113, comma 4, del codice civile. Entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale, sempre con modalità telematiche.

In merito a tale nuovo incombente, si dovrà attendere un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (da emanarsi entro 90 giorni dalla entrata in vigore del decreto legislativo), con il quale saranno stabiliti, tra l'altro, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione. Dalla entrata in vigore del decreto ministeriale citato, saranno abrogate le norme della Legge Fornero che attualmente disciplinano le modalità di convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto (art. 4, commi da 16 a 23-bis, legge 92/2012).

Il legislatore ha altresì dettato alcune disposizioni in materia di pari opportunità, contenenti misure volte a ridefinire parzialmente gli istituti e gli organismi cui è demandata in via prioritaria la vigilanza sul rispetto della relativa disciplina.

In tale contesto, in primo luogo il decreto in commento, in vista della soppressione delle province, opera una revisione dell'ambito territoriale di riferimento delle consigliere di parità provinciali.

Inoltre, esse prevedono una modifica della composizione e delle competenze del Comitato nazionale di parità e, per quanto riguarda le consigliere di parità, operano una riscrittura delle loro competenze e della procedura di designazione e nomina delle stesse.

Si sancisce poi il principio che vuole le consigliere di parità sottratte allo spoil system consacrato nell'art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002.

Infine, con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia dell'azione delle consigliere di parità, viene introdotta la Conferenza nazionale delle consigliere di parità, che sostituisce la Rete delle consigliere.