



Roma, 28 settembre 2015

LAV15250

SLM

Oggetto: Jobs Act. Pubblicazione in GU degli ultimi quattro decreti legislativi attuativi della Legge 183/2014

Si informa che, nella Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre u.s., sono stati pubblicati gli ultimi quattro decreti legislativi attuativi del c.d. Jobs Act (Legge n. 183/2014) in materia di:

- riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, n. 148.
- razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, n. 149;
- riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, n. 150;
- 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, n. 151.

Tali decreti sono in vigore dal 24 settembre u.s. Di seguito una descrizione delle principali disposizioni contenute nei testi definitivi.

a) Decreto legislativo n. 148 in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

➤ **CIGS**

Prevista nei casi di riorganizzazione aziendale, sostituisce le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale.

Altresì in casi di crisi aziendale (eccetto cessazione di attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa dal 1° gennaio 2016).

In presenza di contratto di solidarietà contratto di solidarietà (assorbe gli attuali contratti di solidarietà di tipo "A", previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS).

Riguarda i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio), compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante, con una anzianità di effettivo lavoro, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione.

Le ore di sospensione riguardano l'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato, per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale.

Per ciò che riguarda la durata:

- per riorganizzazione aziendale massimo 24 mesi per ciascuna unità produttiva, non sono ammesse proroghe;
- per crisi aziendale massimo 12 mesi. Prorogabile, con accordo in sede governativa, per massimo 6 mesi come prosecuzione della CIGS, qualora all'esito del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale;

- per contratto di solidarietà: massimo 24 mesi in quinquennio mobile.

Per quanto riguarda il contributo assicurativo, esso resta invariato nella misura dello 0,90%, suddiviso in 2/3 a carico datore di lavoro e 1/3 a carico lavoratore, cui si aggiunge un contributo addizionale.

➤ **Fondo solidarietà residuale (art.28) (dal 1.1.16 Fondo di integrazione salariale - art. 29)**

Il provvedimento chiarisce che destinatari del fondo residuale (fondo di integrazione salariale da gennaio 2016) sono i datori di lavoro (imprese e partiti politici) che occupano mediamente più di 15 dipendenti (5 dipendenti da gennaio 2016) e non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali. E' il fondo in cui confluiscono le imprese dei settori cui non si applica la CIGS.

Riguardo alla contribuzione è previsto che:

- per le imprese da 6 a 15 dipendenti un'aliquota dello 0,45% della retribuzione a partire dal 2016;
- per le imprese oltre i 15 dipendenti, l'aliquota sarà dello 0,65% a partire dal 2016.

L'assegno di solidarietà è una nuova prestazione che consiste in una integrazione salariale corrisposta - per massimo 12 mesi nel biennio mobile - ai dipendenti di datori di lavoro che stipulino accordi collettivi aziendali per la riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo (sostituisce i contratti di solidarietà di tipo "B").

Per i datori di lavoro che occupano mediamente tra i 5 e 15 dipendenti: l'assegno può essere richiesto per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro dal 1° luglio 2016.

L'assegno ordinario riguarda i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti: viene garantita un'ulteriore prestazione, consistente nell'assegno ordinario, per una durata massima di 26 settimane nel biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie (ad esclusione delle intemperie stagionali) e straordinarie (limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale).

È stata introdotta la possibilità, sia per i fondi di solidarietà bilaterali sia per i fondi di solidarietà bilaterali alternativi, di riconoscere prestazioni per ulteriori finalità rispetto a quelle espressamente previste dalla legge tra cui assicurare ai lavoratori prestazioni integrative, in termini di importi o durate.

➤ **Contratti solidarietà espansiva (art.41)**

Una nuova previsione dispone che qualora, per incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali prevedano, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali (GIAS) pari, per i primi dodici mesi, al 15 per cento della retribuzione lorda prevista dal predetto contratto. Per ciascuno dei due anni successivi tale contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.

Per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti in base ai predetti contratti, per i primi tre anni e non oltre i 29 compiuti, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella per gli apprendisti. La contribuzione a carico del lavoratore resta ferma nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

Non beneficiano delle predette agevolazioni i datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni o a sospensioni di lavoro in regime di CIGS.

I contratti collettivi di cui sopra devono essere depositati presso la direzione territoriale del lavoro. L'attribuzione del contributo è subordinata all'accertamento della direzione territoriale del lavoro, tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate, pena la sospensione del contributo.

➤ **Contratti di solidarietà espansiva - Età pensionabile (art.41, commi 5 e 6)**

Ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati i contratti collettivi di solidarietà espansivi che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione della domanda, il suddetto trattamento di pensione. La pensione è concessa qualora accettino di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo. Il trattamento spetta a condizione che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla stipulazione del predetto contratto collettivo e in forza di clausole che prevedano un ulteriore incremento dell'occupazione.

Disposizioni finanziarie (art.43)

La norma proroga i benefici di cui al decreto legislativo n.80/2015 sulla conciliazione tempi di vita e di lavoro, anche per gli anni successivi al 2015, mediante riduzione, per il periodo 2016-2018, del 10% del Fondo per gli sgravi contributivi per la contrattazione di secondo livello. Il limite massimo di durata della NASpI viene portato, a regime, a 24 mesi (invece del limite di 78 settimane).

Viene disposta la prosecuzione della sperimentazione relativa all'ASDI (inizialmente prevista per il solo 2015), anche per i lavoratori che abbiano fruito della NASpI per l'intera sua durata oltre il 31 dicembre 2015, a tal fine incrementando l'apposito Fondo. In ogni caso, la durata della prestazione ASDI non può essere pari o superiore a 6 mesi nei 12 mesi precedenti il termine del periodo di fruizione della NASpI e comunque pari o superiore a 24 mesi nel quinquennio precedente il medesimo termine.

b) Decreto legislativo n. 149 recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale

➤ **Organizzazione ed al funzionamento del nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro (art. 5)**

Nell'ottica della semplificazione e razionalizzazione dell'attività ispettiva viene istituito l'Ispettorato nazionale del lavoro in cui confluiranno i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, Inps ed Inail.

Il Ministero del Lavoro eserciterà attività di vigilanza, monitorando gli obiettivi e la gestione delle risorse finanziarie.

Si dispone che i DPCM che dovranno essere emanati in materia dovranno anche prevedere l'omogeneizzazione delle dotazioni strumentali del personale ispettivo, nonché modalità di semplificazione e flessibilità in ordine all'attività dello stesso.

Il nuovo Ispettorato svolge, tra le varie, le seguenti funzioni:

- la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, accertamento ai fini del riconoscimento delle prestazioni Inail;
- l'emanazione di circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria;
- l'attività di prevenzione e di promozione della legalità presso Enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso o irregolare;
- coordinamento con le ASL e le agenzie regionali per la protezione ambientale per assicurare uniformità di interventi e maggiore efficacia degli accessi ispettivi, al fine di evitare la sovrapposizione degli stessi.

In merito ai ricorsi amministrativi viene abrogato l'art.16 del d.lgs.124/2004, che prevedeva la possibilità, per i datori di lavoro, del ricorso amministrativo alla direzione regionale del lavoro, avverso l'ordinanza ingiunzione irrogata dalla DTL.

E' ammesso **ricorso** al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro, entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento. Lo stesso, qualora non venga deciso entro il termine di 60 giorni dal ricevimento, dovrà intendersi respinto.

Eventuali ricorsi vertenti in materia di sussistenza o qualificazione dei rapporti di lavoro, dovranno invece essere inoltrati al Comitato per i rapporti di lavoro entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento. Qualora il ricorso non venga deciso entro 90 giorni dal ricevimento, dovrà intendersi respinto.

c) Decreto legislativo n.150 recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi al lavoro e di politiche attive

Viene istituita l'ANPAL (Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro) che, tra le varie funzioni, dovrà provvedere a:

- istituire un Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro;
- attivare l'istituzione di un Sistema informativo delle politiche del lavoro (patrimonio comune di informazioni del Ministero del lavoro, Inps, Inail, Isfol, Regioni e Centri per l'impiego);
- attivare il fascicolo elettronico del lavoratore (contiene le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, periodi lavorativi, e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali);
- gestire l'assegno di disoccupazione, spettante ai disoccupati da oltre sei mesi, spendibile presso i centri per l'impiego o i soggetti accreditati per assistenza nella ricerca di lavoro.

Per la realizzazione del fascicolo elettronico, viene confermata in capo all'Anpal la gestione dell'albo nazionale degli enti di formazione accreditati da regioni e province e viene aggiunto il compito di realizzare un sistema informativo della formazione professionale, dove sono registrati percorsi formativi finanziati da risorse pubbliche o private, in collaborazione con il Ministero del lavoro, le Regioni, l'Isfol, il Ministero dell'istruzione e i Fondi interprofessionali.

Vengono inserite all'interno dell'Albo le agenzie per il lavoro.

Rispetto alle funzioni dell'Anpal si segnala che il testo definitivo, recependo le istanze delle parti sociali, conferma la natura privatistica dei fondi interprofessionali, supera ed elimina la previsione sull'indirizzo sui fondi ed elimina la previsione del controllo sugli stessi, limitandosi a trasferire l'attuale funzione di vigilanza dal Ministero all'Anpal.

Il provvedimento contiene anche il riordino degli incentivi all'occupazione (artt. 31-32)

d) Decreto legislativo n.151 su razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese

➤ **Inserimento mirato delle persone con disabilità (artt. 1 – 13)**

Al fine di dare concreta attuazione al collocamento mirato i datori di lavoro potranno assumere con chiamata nominativa esclusivamente lavoratori iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio.

I nuovi incentivi previsti entreranno in vigore non alla pubblicazione in GU, bensì il 1° gennaio 2016.

➤ **Disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e di legislazione sociale (art. 22)**

La maxisanzione comminata ai datori di lavoro che occupano lavoratori in nero viene notevolmente aumentata. La norma prevede l'applicazione della maxisanzione stessa per fasce di dipendenti impiegati in nero, invece che rapportati alle giornate di lavoro.

In caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione da parte del datore di lavoro, ad esclusione di quelli domestici, si applica la seguente sanzione amministrativa:

- da 1.500 a 9.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da 3.000 a 18.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 sino a 61 giorni di effettivo lavoro;
- da 6.000 a 36.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Per le violazioni cui trova applicazione la maxisanzione viene reintrodotta lo strumento della diffida (art.13 decreto legislativo 124/2004), con applicazione delle sanzioni in misura ridotta qualora il datore di lavoro regolarizzi i rapporti in nero. La regolarizzazione dei lavoratori, tuttavia, potrà avvenire esclusivamente con la stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, o a tempo determinato non inferiore a 3 mesi.

La procedura della diffida non può essere utilizzata nel caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno e di minori in età non lavorativa. Per queste due categorie è previsto anche l'aumento delle sanzioni, nella misura del 20%.

L'applicazione della maxisanzione esclude le sanzioni per omessa comunicazione di assunzione, di consegna della lettera di assunzione e di omesse registrazioni del libro unico del lavoro.

L'attività imprenditoriale sospesa a causa della presenza di lavoratori in nero, può essere ripresa dopo la regolarizzazione delle violazioni ed il pagamento del 25% delle relative somme aggiuntive. L'importo restante, maggiorato del 5% deve essere versato entro sei mesi dalla presentazione dell'istanza di revoca.

Anche le sanzioni per mancata corresponsione degli assegni familiari sono notevolmente aumentate, da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi la sanzione varia da 1.500 a 9.000 euro. Qualora la violazione stessa sia relativa a più di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi la sanzione varia da 3.000 a 15.000 euro.

➤ **Disposizioni riguardanti il rapporto di lavoro (artt. 23 – 26)**

Rispetto allo schema di decreto precedente, viene confermata la disciplina in materia di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo e pertanto:

- l'installazione e l'utilizzo di telecamere continua ad essere condizionato dalla presenza di un accordo sindacale aziendale. Viene introdotta la novità che l'accordo può essere anche unico a livello nazionale, per le imprese multilocalizzate. In assenza di accordo sindacale, aziendale o nazionale, l'installazione e l'utilizzo di telecamere continua ad essere soggetto all'autorizzazione delle DTL. Le nuove modalità di controllo, invece, potranno essere immediatamente applicate per tablet, pc, telefoni cellulari, ecc., senza, quindi necessità di accordo sindacale o autorizzazione. Inoltre, viene previsto che le informazioni raccolte dal datore di lavoro sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro ma solo previa adeguata informazione ai lavoratori e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.
- viene modificato, inoltre, l'art. 24, sulla cessione dei riposi e delle ferie in favore di dipendenti dello stesso datore che necessitino di assistere figli minori in particolari condizioni di salute, escludendo che tra i due dipendenti siano necessari pari livello e categoria. Viene confermato, invece, il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione delle modalità.

➤ **Dimissioni volontarie e risoluzioni consensuali** (art.26)

Si introduce una previsione che subordina l'entrata in vigore della nuova procedura telematica e l'abrogazione di quella attualmente prevista nella L. n. 92/2012, ai 60 giorni successivi all'emanazione del relativo decreto ministeriale.

In materia di **sicurezza sul lavoro**, si evidenziano di seguito le seguenti modifiche:

➤ **Commissione Consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro** (Art. 20, comma 1, lett. c)

Viene ridotta ad un componente la rappresentanza del Ministero del Lavoro ed eliminata la rappresentanza dell'Inail. Entrano inoltre a far parte dell'Organismo tre esperti in medicina del lavoro, igiene industriale e impiantistica industriale e un rappresentante dell'ANMIL (Associazione nazionale lavoratori mutilati e invalidi).

Resta confermata la riduzione della rappresentanza delle Parti Sociali e delle Regioni.

➤ **Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di Rspp, di prevenzione incendi e primo soccorso** (Art. 20, comma 1, lett. g)

La norma estende a tutte le imprese la possibilità di svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di Rspp, di prevenzione incendi e di primo soccorso (prima limitata alle sole imprese o unità produttive che non superavano i 5 lavoratori).

Viene inoltre previsto che, nel caso in cui il datore di lavoro affidi a terzi tale servizio, svolgendo esclusivamente i compiti di primo soccorso e/o di prevenzione incendi, dovrà frequentare solo i corsi di formazione specifici di cui agli artt. 45 e 46 del Testo Unico.

➤ **Visita preassuntiva**

Viene riconfermata la possibilità della visita medica preventiva in fase preassuntiva, quale opportunità per le imprese.

➤ **Malattia ritenuta professionale** (Art. 21, comma 1, lett. b), punto 5)

E' stato eliminato il riferimento alle malattie "ritenute" professionali, concetto di difficile interpretazione.

La nuova formulazione prevede che qualunque medico presti prima assistenza ad un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale debba rilasciare certificato ai fini della denuncia e trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore.

I decreti legislativi n°148, n°149, n°150 e n°151 commentati nella presente circolare sono disponibili ai link sotto indicati.

Cordiali Saluti