

RUCELLAI&RAFFAELLI

Studio Legale

Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

Roma

Via dei Due Macelli, 47

Telefono: +39 06 6784778

Fax: +39 06 6783915

Bologna

Via Cesare Battisti, 33

Telefono: +39 051 6440604

Fax: +39 051 332126

Posta elettronica: info@rucellaieraffaelli.it

Web: www.rucellaieraffaelli.it



3

2015

Speciale Jobs Act

gli ultimi quattro decreti attuativi

NEWSLETTER **LAVORO**

Editoriale

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sul Supplemento Ordinario n. 53 della Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015, gli ultimi 4 Decreti Legislativi attuativi del Jobs Act.

- Decreto Legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 – Riordino **degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**;
- Decreto Legislativo n. 149 del 14 settembre 2015 – Razionalizzazione dell'**attività ispettiva in materia di lavoro**;
- Decreto Legislativo n. 150 del 14 settembre 2015 – Riforma dei **servizi per il lavoro e di politiche attive**;
- Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 – Semplificazione delle procedure e degli **adempimenti a carico di cittadini e imprese**.

I Decreti, entrati **in vigore il 24 settembre 2015**, costituiscono l'ultimo tassello della complessa riforma del lavoro costituita dal Jobs Act e hanno, come obiettivo comune, la semplificazione e razionalizzazione di alcuni servizi e attività in materia di lavoro e il riordino e aggiornamento delle norme relative agli ammortizzatori sociali e alla gestione del rapporto (soprattutto in tema di dimissioni, collocamento di lavoratori disabili e strumenti e controlli dell'attività lavorativa).

Di seguito trovate un riassunto delle principali novità introdotte dai decreti.

Andrea Vischi e Francesco Pedroni

D.Lgs. n. 48/2015

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

Le disposizioni contenute nel decreto sono improntate a tre obiettivi dichiarati dal Governo:

Inclusione di lavoratori e imprese

Il decreto rende strutturali la NASpI a 24 mesi e altre misure di politica sociale quali: i) le misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro (tra le quali l'estensione del congedo parentale); ii) l'assegno di disoccupazione (ASDI), e iii) il fondo per le politiche attive del lavoro.

Infine, il decreto estende la cassa integrazione agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e includendo nei fondi di solidarietà tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, anziché, come in precedenza, più di 15.

Semplificazione e certezze per le imprese

Il decreto introduce un unico testo normativo di 47 articoli per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà, abrogando la stratificazione normativa (oltre 15 norme).

Per quanto riguarda la Cassa integrazione ordinaria (CIGO), il decreto prevede una semplificazione delle procedure di autorizzazione, con l'abolizione delle commissioni provinciali e l'autorizzazione dei trattamenti direttamente da parte dell'INPS.

Per quanto riguarda la Cassa integrazione straordinaria (CIGS), sono introdotte varie semplificazioni in relazione alle **procedure di consultazione sindacale** (abolizione dell'obbligo per l'impresa di comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione; adozione del criterio della coerenza dei criteri di scelta e rotazione con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento e vengono abrogate le norme sulla rotazione e le relative sanzioni che rimangono solo per il mancato rispetto delle modalità di rotazione concordate), in relazione alle **procedure autorizzazione** (sarà possibile richiedere CIGS per tutto il periodo necessario), alla **certezza dei tempi** (la CIGS parte 30 giorni dopo la domanda) e ai **controlli** (viene previsto un unico controllo tre mesi prima della fine del periodo di cassa).

Razionalizzazione delle integrazioni salariali

Viene prevista una revisione della durata massima complessiva delle integrazioni salariali: per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (30 mesi nel settore edile). Utilizzando la CIGS per causale contratto di solidarietà tale limite complessivo può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile.

Il decreto prevede una revisione (definito "meccanismo di responsabilizzazione delle imprese" dal Governo) del le aliquote del contributo d'uso (contributo addizionale). Viene infatti previsto un contributo addizionale del 9% della retribuzione persa per i periodi di cassa (cumulando CIGO, CIGS e contratti di solidarietà) sino a un anno di utilizzo nel quinquennio mobile; del 12% sino a due anni e del 15% sino a tre. Il contributo addizionale non è dovuto nei casi di eventi oggettivamente non evitabili. A fronte di questo incremento progressivo del contributo addizionale, viene introdotta per la CIGO una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato su ogni lavoratore. Viene previsto, sia per la CIGO che per la CIGS, il divieto della cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile (salvi i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto).

Per la CIGS, il decreto razionalizza la disciplina delle causali di concessione del trattamento che potrà essere concesso per una delle seguenti tre causali:

- **riorganizzazione aziendale** (che riassorbe le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale), nel limite di 24 mesi in un quinquennio mobile;
- **crisi aziendale**, nel limite di 12 mesi in un quinquennio mobile. A decorrere dal 1° gennaio 2016, non potrà più essere concessa la CIGS nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Viene previsto tuttavia un fondo di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, che consente la possibilità di autorizzare, previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per una durata massima rispettivamente di dodici mesi nel 2016, nove nel 2017 e sei nel 2018, qualora al termine 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;
- **contratto di solidarietà**, sino a 24 mesi in un quinquennio mobile, che possono diventare 36 se l'impresa non utilizza CIGO o altre causali di CIGS nel quinquennio. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Viene inoltre previsto, a tutela del lavoratore, che per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non possa essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Infine, il decreto prevede che i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali (cassa integrazione o fondi di solidarietà) per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro nell'arco di un anno siano convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato volto a fornire iniziative di formazione e riqualificazione, anche in concorso con le imprese e i fondi interprofessionali.

Transizione

Il decreto prevede che le nuove regole si applichino solo ai trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto. Ai trattamenti pregressi si applicano le norme previgenti, e le loro durate si computano ai fini del limite massimo di durata complessiva nel quinquennio mobile solo per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del decreto.

Gli accordi sindacali conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto (anche se la cassa non è ancora stata autorizzata) restano validi anche qualora prevedano durate maggiori. I periodi fruiti dall'entrata in vigore del decreto si computano però ai fini dei nuovi limiti.

La disposizione che prevede che la domanda di CIGS debba avvenire 30 giorni prima dell'avvio della riduzione o sospensione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015.

Per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti di durata previsti dal decreto, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, ed entro il limite di spesa di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018, può essere autorizzata, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale per la durata e alle condizioni certificate da un'apposita commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali

I principali interventi riguardano:

- l'obbligo di estendere entro il 31 dicembre 2015 i **fondi di solidarietà bilaterali** per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti;
- dal 1° gennaio 2016, **il fondo di solidarietà residuale** (ossia il fondo che opera per tutti i settori i quali, oltre a non rientrare nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali) assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale ed è soggetto a una nuova disciplina (modifica delle soglie dimensionali e delle aliquote contributive, introduzione dell'assegno di solidarietà per un periodo massimo di 12 mesi e dell'assegno ordinario per una durata massima di 26 settimane in presenza di determinati requisiti
- revisione della disciplina dell'assegno ordinario corrisposto dai fondi di solidarietà bilaterali: i fondi (diversi dal fondo di integrazione salariale) stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della casuale invocata, alle durate massime previste per la CIGO e la CIGS (attualmente, invece, l'assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, non può eccedere la durata massima prevista per la CIGO);
- introduzione di requisiti di competenza ed assenza di conflitto di interesse per gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, quali membri dei comitati amministratori dei fondi di solidarietà bilaterali (ivi compreso il fondo di integrazione salariale);
- introduzione di requisiti di onorabilità per tutti i membri dei comitati amministratori del Fondo di Integrazione Salariale e dei fondi di solidarietà bilaterali;
- nomina di un commissario straordinario nel caso in cui i comitati amministratori dei vari fondi non siano costituiti entro il 30 novembre 2015.

D.Lgs. n. 149/2015

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

Il decreto legislativo prevede, al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro (composto da il direttore generale che ne ha la rappresentanza legale, il consiglio di amministrazione e il collegio dei revisori).

La principale funzione dell'Ispettorato nazionale, risiede nel coordinamento, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria. A tal fine, l'Ispettorato definisce la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento e detta le linee di condotta e le direttive di carattere operativo per tutto il personale ispettivo (compreso quello in forza presso INPS e INAIL).

In supporto alla programmazione dell'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato, si prevede l'obbligo per l'INPS, l'INAIL e l'Agenzia delle entrate di mettere a disposizione dell'Ispettorato, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni, sia in forma analitica che aggregata.

In ragione di un progressivo accentramento di tutte le funzioni ispettive presso l'Ispettorato nazionale del Lavoro, il personale ispettivo di INPS e INAIL è inserito in un ruolo ad esaurimento dei predetti Istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo in vigore e non potrà essere sostituito dagli Istituti. Pertanto, il reclutamento del personale ispettivo, dall'entrata in vigore dei decreti attuativi, sarà riservato esclusivamente all'Ispettorato del Lavoro.

Ulteriori disposizioni sono finalizzate alla semplificazione normativa in materia di ricorsi amministrativi e giudiziari riguardanti gli atti degli organi ispettivi.

D.Lgs. n. 150/2015

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

Il decreto 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 (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) nonché dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado.

Sarà istituito, dall'ANPAL, un Albo nazionale dei soggetti accreditati (ad es. agenzie per il lavoro) a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro, un Sistema informativo delle politiche del lavoro e il fascicolo elettronico del lavoratore.

Nel Sistema informativo e nel fascicolo elettronico del lavoratore confluiranno le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro che dovranno essere effettuate in via telematica di modo che le Regioni e le Province possano accedere direttamente ai relativi dati ed abbiano visibilità sulla situazione aggiornata.

Viene definito lo stato di lavoratore disoccupato, di lavoratore dipendente che subisce una riduzione di orario (in seguito all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà o interventi dei fondi di solidarietà) e di lavoratore a rischio di disoccupazione. Gli appartenenti a queste categorie verranno assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità e saranno convocati dai Centri per l'impiego per la stipula di un Patto di servizio personalizzato (comprendente iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o di offerta di lavoro).

In tale ottica, la domanda di ASpI, NASpI o DIS-COLL equivarrà a dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore, e sarà inserita nel predetto Sistema informativo. I beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito, che non abbiano riottenuto una occupazione, saranno quindi chiamati a stipulare il Patto di servizio personalizzato. La sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato sarà necessaria anche ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI). I beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito che, senza giustificato motivo, non partecipano alle iniziative finalizzate a conseguirne l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro saranno soggetti a sanzioni che vanno dalla decurtazione, alla sospensione o decadenza dalle prestazioni.

Si prevede inoltre un Assegno di ricollocazione, a favore dei soggetti disoccupati, percettori della NASpI, la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi. L'assegno non costituirà reddito imponibile e 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. L'utilizzo dei lavoratori in tali attività non determinerà l'instaurazione di un rapporto di lavoro.

Si riordina infine la normativa in materia di incentivi all'occupazione con la previsione della istituzione, presso l'ANPAL, di un Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione.

D.Lgs. n. 151/2015

Semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese

Semplificazioni di procedure e adempimenti

a) Razionalizzazione e semplificazione dell'**inserimento mirato delle persone con disabilità**. Le nuove previsioni riguardano, tra le altre:

- la possibilità per i datori di lavoro privati di assumere i lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa, ma non di effettuare l'assunzione diretta (potranno essere assunti solo disabili inseriti nelle apposite liste). Viene altresì introdotta la possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa di una certa entità anche se non assunti tramite le procedure del collocamento mirato;
- l'integrale revisione della procedura di concessione dell'incentivo per le assunzioni dei disabili, prevedendo la corresponsione diretta e immediata dell'incentivo al datore di lavoro da parte dell'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

b) Razionalizzazione e semplificazione in materia di **costituzione e gestione del rapporto di lavoro**. Le nuove previsioni riguardano, tra le altre:

- la tenuta, a decorrere dal 1° gennaio 2017, del libro unico del lavoro in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- la previsione 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;
- il potenziamento della Banca dati politiche attive e passive;
- l'abolizione dell'autorizzazione al lavoro all'estero.

c) Razionalizzazione e semplificazione in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** e di assicurazione obbligatoria contro gli **infortuni** sul lavoro e le malattie professionali. Le nuove previsioni riguardano, tra le altre:

- la revisione della composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro e della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro;
- lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori;
- la trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro;
- la trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell'INAIL, esonerando il datore di lavoro.

d) Revisione delle **sanzioni in materia di lavoro** e legislazione sociale. Le nuove previsioni riguardano, tra le altre:

- la modifica alla c.d. maxisanzione per il lavoro "nero" con l'introduzione degli importi sanzionatori "per fasce", anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare e la

reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate. La regolarizzazione è subordinata al mantenimento al lavoro del personale “in nero” per un determinato periodo di tempo;

- la modifica al c.d. provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale, favorendo una “immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale”;
- si chiariscono le nozioni di omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni;
- si modificano le sanzioni in materia di consegna del prospetto paga.

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

I principali interventi riguardano:

- la revisione della disciplina dei controlli a distanza del lavoratore, con un intervento sull’art. 4 dello Statuto dei lavoratori per adeguare la disciplina all’evoluzione tecnologica, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy;
- la possibilità per i lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono 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, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori;
- l’introduzione con decreto ministeriale, per i lavoratori del settore privato, di ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia;
- l’introduzione di modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro. Nessun’altra forma di presentazione di dimissioni sarà più valida.

Contatti

Avv. Andrea Vischi

a.vischi@rucellaieraffaelli.it

Avv. Francesco Pedroni

f.pedroni@rucellaieraffaelli.it

Milano

Via Monte Napoleone, 18

Telefono: +39 02 7645771

Fax: +39 02 783524

www.rucellaieraffaelli.it