



UNITÀ SINDACALE
Falcri Silcea
Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA
Tel. 068416336 - Fax 068416343
www.unisin.it



Roma, 8 settembre 2015

Prot. n.353/2015
trasmesso via e-mail

A TUTTE LE STRUTTURE

LL.SS

JOBS ACT:
emanati ultimi 4 Decreti Legislativi

Il Consiglio dei Ministri del 4 settembre u.s., ha approvato in via definitiva gli ultimi quattro Decreti Legislativi del cosiddetto Jobs Act (Legge Delega 183/2014).

I decreti riguardano nello specifico le attività ispettive, le politiche attive del lavoro, la semplificazione degli adempimenti in materia di rapporto di lavoro ed il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza del rapporto di lavoro.

In attesa di studiare il testo completo dei Decreti del Jobs Act, che saranno oggetto di approfondimento tecnico nel prossimo “Quaderno” (non appena i decreti saranno pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale), vediamo le principali novità.

1 – Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell’attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale.

Viene istituito l’Ispettorato nazionale del lavoro, con personalità di diritto pubblico, autonomia di bilancio e “autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione ed il proprio funzionamento”. L’Ispettorato coordinerà la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria. Ulteriori disposizioni sono finalizzate alla semplificazione normativa in materia di ricorsi amministrativi e giudiziari riguardanti gli atti degli organi ispettivi.

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

Viene creata 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, 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, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado. Viene introdotto il fascicolo elettronico del lavoratore al fine di migliorare la gestione del mercato del lavoro e del monitoraggio delle prestazioni erogate. Per semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, si prevede che le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (comprese quelle relative alla gente di mare), dovranno essere effettuate in via telematica. 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 specifica, 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. Il Patto dovrà inoltre riportare la disponibilità del richiedente a partecipare a iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o di politica attiva e ad accettare congrue offerte di lavoro. Per rafforzare la condizionalità delle erogazioni, la domanda di NASpl (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) o DIS-COLL (Disoccupazione per i collaboratori) equivarrà a dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore, e sarà inserita nel Sistema informativo delle politiche attive e dei servizi per l'impiego. 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 cui sottoscrizione 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 conseguire 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 NASpl, la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi. L'assegno non costituirà reddito imponibile. I lavoratori titolari di strumenti di sostegno del reddito (ad esempio, lavoratori in Naspi) 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. A questi lavoratori spetterà un importo mensile, pari all'assegno sociale, erogato dall'INPS.

3 – 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 terzo dei decreti legislativi contiene una serie di novità in materia di semplificazioni nel rapporto di lavoro. Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise in:

- a) razionalizzazione e semplificazione dell'inserimento mirato delle persone con disabilità.

Le linee caratterizzanti l'intervento riguardano: la possibilità per i datori di lavoro privati, in linea con quanto richiesto dal Parlamento, 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; vi è un'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. Si rafforzano gli incentivi per l'assunzione dei disabili, con una durata più lunga in caso di assunzione di persone con disabilità intellettiva e psichica.

b) Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro. Viene introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2017, il Libro Unico del Lavoro in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, andranno effettuate esclusivamente in via telematica mediante modelli semplificati.

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 principali modifiche riguardano: 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; l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, anticipando la soppressione dell'obbligo, connessa alla emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

d) Revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale. I principali interventi riguardano: la modifica alla c.d. maxi-sanzione 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. Vi sono, inoltre, disposizioni in materia di rapporto di lavoro: 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, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico; 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 e delle

politiche sociali attraverso il sito istituzionale. Nessun'altra forma di effettuazione di dimissioni sarà più valida: in questo modo si rende più complicata la pratica delle dimissioni in bianco che ha finora colpito, in particolare, le donne lavoratrici.

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

Il decreto rende strutturale la NASpl a 24 mesi per sempre. Il decreto poi rende strutturali altre misure di politica sociale: le misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro (tra le quali l'estensione del congedo parentale); l'assegno di disoccupazione (ASDI), che fornisce un reddito sino a sei mesi ai beneficiari di NASpl con figli minori o ultracinquantacinquenni che esauriscono il sussidio senza avere trovato lavoro e hanno un Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) inferiore a 5.000 euro all'anno; il fondo per le politiche attive del lavoro. Viene estesa la cassa integrazione agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e vengono inclusi nei fondi di solidarietà tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, anziché, come in precedenza, più di 15.

Il decreto introduce un unico testo normativo di 47 articoli per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà ed anche la disciplina delle integrazioni salariali è contenuta in un unico testo.

Viene inserita la disciplina della solidarietà espansiva, attualizzandola all'ordinamento giuridico vigente, rendendo così più agevoli eventuali interventi futuri in materia.

Con il decreto si realizza anche una maggiore certezza per le imprese e per lo Stato: si prevede che l'impresa provveda al conguaglio delle integrazioni pagate ai lavoratori o ne richieda il rimborso entro 6 mesi dalla fine del periodo di cassa integrazione. 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. La domanda di CIGO deve avvenire entro 15 giorni dall'avvio della riduzione o sospensione. Per quanto riguarda la Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS), sono introdotte varie semplificazioni. All'atto della comunicazione alle associazioni sindacali, viene meno l'obbligo per l'impresa di comunicare i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione; per quanto riguarda i criteri di scelta e rotazione, viene stabilito che la congruità dei criteri di scelta si valuta sulla coerenza con le ragioni per cui viene richiesto l'intervento; vengono abrogate le norme sulla rotazione, e le sanzioni che ne conseguivano. D'ora in poi, le sanzioni (semplificate) si applicano solo per il mancato rispetto delle modalità di rotazione concordate nell'esame congiunto. La CIGS sarà erogata 30 giorni dopo la domanda (per le richieste presentate a decorrere dal 1° novembre 2015). 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. Utilizzando la CIGS per causale contratto di solidarietà tale limite complessivo può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile, perché la durata dei contratti di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente. Viene introdotto il divieto della cassa a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo di cassa disponibile. Tale divieto, che per la CIGS non si applica per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto, serve anche a favorire la rotazione nella fruizione del trattamento di integrazione salariale, nonché il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla sospensione. Per la CIGS, il decreto razionalizza la disciplina delle causali di

concessione del trattamento. L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere concesso per una delle seguenti tre causali: riorganizzazione aziendale (che riassume 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. Viene disposto 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 (attualmente l'obbligo è previsto in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti); la previsione che, a decorrere 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) assuma la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale e sarà soggetto a una nuova disciplina. Rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di Integrazione Salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, a fronte del pagamento di un'aliquota dello 0,45% della retribuzione a partire dal 2016 (per le imprese oltre i 15 dipendenti, l'aliquota sarà dello 0,65%). Il Fondo di Integrazione Salariale garantisce, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'erogazione di una nuova prestazione, ossia l'assegno di solidarietà. Si tratta di una integrazione salariale corrisposta – per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile – ai dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una 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: tale nuova prestazione sostituisce i contratti di solidarietà di tipo "B", ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS. I datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016. Nel caso di lavoratori che occupano mediamente più di 15 dipendenti, il Fondo di Integrazione Salariale garantisce l'ulteriore prestazione consistente nell'assegno ordinario, per una durata massima di 26 settimane in un 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); 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).

Roma, 8 settembre 2015