

A tutti i clienti
in indirizzo



[CIRCOLARE]

[Ottobre 2015]

JOBS ACT



Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dei D.Lgs. nn. 148, 149, 150 e 151 è terminata l'attività del Governo diretta a dare attuazione alle deleghe contenute nella L. 183/2014:

- D.LGS. 22/2015: Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati (in vigore dal 07/03/2015);
- D.LGS. 23/2015: Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (in vigore dal 07/03/2015);
- D.LGS. 80/2015: Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (in vigore dal 25/06/2015);
- D.LGS. 81/2015: Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni (in vigore dal 25/06/2015);
- D.LGS. 148/2015: Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (in vigore dal 24/09/2015);
- D.LGS. 149/2015: Razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale (in Vigore dal 24/09/2015);
- D.LGS. 150/2015: Riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive (in vigore dal 24/09/2015);

- D.LGS. 151/2015: 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 (in vigore dal 24/09/2015).

JOBS ACT – 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

(D.Lgs. n. 151 del 14.09.2015 – G.U. 144 del 23.09.2015)

Riportiamo le principali novità introdotte dal decreto in esame.

1) Collocamento mirato:

- a) dall' 01/01/2017 le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti devono occupare il disabile senza poter attendere di aver effettuato una nuova assunzione;
- b) i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva in presenza di una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o con particolari minorazioni in materia di pensioni di guerra oppure con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- c) è confermata la possibilità di esonero per i datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL non inferiore al 60 per mille a condizione che versino il contributo esonerativo di €. 30,64 per ogni giorno lavorativo relativamente a ciascun lavoratore con disabilità per il quale ci si avvale dell' esonero;

d) possibilità di assunzione disabili attraverso richiesta nominativa oppure attraverso la stipula di convenzioni (dovrebbe pertanto essere eliminata la richiesta numerica);
e) viene rivisto l' incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità superiore al 67% (45% per i disabili psichici).

2) Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali: i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono subordinati al loro deposito in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente (che a sua volta li metterà a disposizione delle amministrazioni ed enti pubblici interessati).

3) Libro Unico del Lavoro: dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro sarà tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4) Comunicazioni telematiche: 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, si effettueranno esclusivamente in via telematica.

5) Normativa in tema di sicurezza: Tutte le norme vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori dovranno essere applicate anche nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di **lavoro accessorio** a favore di un committente imprenditore o professionista.

6) Particolari disposizioni sono altresì previste al fine di agevolare gli adempimenti in tema di **INFORTUNI SUL LAVORO**, ivi compresa l' abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni.

7) Vengono modificate:

La MAXISANZIONE PER IL LAVORO "NERO"

a) da €. 1.500 a €. 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;

b) da €. 3.000 a €. 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;

c) da €. 6.000 a €. 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

Trova applicazione l'istituto della diffida tranne che in caso di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o di minori in età non lavorativa nel qual caso le sanzioni sono aumentate del 20%.

Le sanzioni in materia di LUL

a) salvo i casi di errore meramente materiale, **l'omessa** ("ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione") o **l'infedele registrazione** ("scritture dei dati diversi rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate") **dei dati che determini differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali** è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da €. €.150 a €.1.500. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da €.500 a €.3.000 euro e da 1.000 a 6.000 euro se si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi.

b) la **mancata conservazione del LUL** per il termine previsto è punita con la sanzione amministrativa da €.100 a €.600.

c) la **mancata corresponsione degli ANF** è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da €.500 a €.5.000. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da €.1.500 a €.9.000 e da €.3.000 a €.15.000 se si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi.

d) la **mancata o ritardata consegna del prospetto paga o di omissioni o inesattezze nelle registrazioni** è punita con la sanzione amministrativa da €.150 a €.900 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da €.600 a €.3.600 e da €.1.200 a €.7.200 se si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi.

8) Cessione dei riposi e delle ferie: i lavoratori possono cedere a titolo gratuito riposi e ferie ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro al fine di consentire loro di assistere i figli minori in particolari condizioni di salute.

9) Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo: gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo sindacale.

In mancanza di accordo sindacale l'installazione può avvenire previa autorizzazione della Direzione Territoriale del lavoro competente.

La disposizione di cui sopra non trova applicazione nei confronti degli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

L'utilizzo delle informazioni raccolte nel rispetto della normativa soprariportata possono essere utilizzate dal datore di lavoro a condizione che il lavoratore sia stato adeguatamente informato e venga rispettata la normativa in tema di privacy.

10) Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale: *in un'ottica di semplificazione degli adempimenti a carico di cittadini e delle imprese*, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovranno essere effettuate, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli che saranno resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it (normativa che entrerà in vigore all'emanazione di appositi decreti attuativi).

JOBS ACT – RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

(D.Lgs. n. 148 del 14.09.2015 – G.U. 144 del 23.09.2015)

Riportiamo le principali novità introdotte dal decreto in esame.

DISPOSIZIONI COMUNI

DESTINATARI: Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato che possiedono, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione .

Sono compresi, con alcune limitazioni, gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e sono esclusi i dirigenti ed i lavoratori a domicilio.

In caso di ricorso alla CIGO oppure alla CIGS il periodo di apprendistato è automaticamente prorogato in misura pari alle ore di integrazione salariale fruita.

MISURA: Il trattamento di integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate **nel limite del massimale mensile INPS.**

DURATA MASSIMA COMPLESSIVA: per ciascuna unità produttiva, il trattamento CIGO e CIGS non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (30 mesi per le imprese dei settori edile e lapideo).

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE: è stabilito un contributo addizionale del:

- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12% dalla 53[°] alla 104[°] settimana in un quinquennio mobile;
- c) 15 % per le settimane successive.

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA: i periodi di CIGO e CIGS sono riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia.

PAGAMENTO: il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti interessati alla fine di ogni periodo di paga.

Il pagamento diretto (con il connesso assegno per il nucleo familiare) è autorizzato, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, dalla sede dell'INPS territorialmente competente nel caso di CIGO e dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali in caso di CIGS.

CIGO

CAMPO DI APPLICAZIONE: poco o nulla è cambiato in relazione alle imprese interessate che continuano ad essere, in estrema sintesi e salvo alcuni casi specifici e ben elencati dalla normativa, le imprese industriali e le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e le imprese industriali e artigiane esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo.

CAUSALI: a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;

b) situazioni temporanee di mercato.

DURATA: FERMO RESTANDO IL LIMITE DI UTILIZZO COMPLESSIVO NEL QUINQUENNIO MOBILE, Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane.

Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

Nei suddetti limiti di durata 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 di concessione dell'integrazione salariale.

CONSULTAZIONE SINDACALE: continua ad essere richiesta la procedura sindacale prevista dalla precedente normativa.

DOMANDA: deve essere presentata in via telematica all' INPS apposita domanda nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

CIGS

CAMPO DI APPLICAZIONE: anche in tema di CIGS poco o nulla è cambiato in relazione alle imprese interessate che continuano ad essere, in estrema sintesi e salvo alcuni casi specifici e ben elencati dalla normativa, le imprese industriali con più di 15 dipendenti (inclusi apprendisti e dirigenti) e le imprese esercenti attività commerciali (comprese quelle della logistica, le agenzie di viaggio e turismo) con più di cinquanta dipendenti (inclusi gli apprendisti e dirigenti).

Mentre, a prescindere dal numero dei dipendenti, rientrano nel campo di applicazione della CIGS anche le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale ed i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

CAUSALI: a) riorganizzazione aziendale;

b) crisi aziendale (ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa);

c) contratto di solidarietà.

DURATA: FERMO RESTANDO IL LIMITE DI UTILIZZO COMPLESSIVO NEL QUINQUENNIO MOBILE le integrazioni salariali straordinarie sono corrisposte nei seguenti limiti per singolo intervento:

a) riorganizzazione aziendale = 24 mesi anche continuativi;

b) crisi aziendale = 12 mesi (una nuova autorizzazione per il medesimo presupposto non potrà essere concessa prima che sia decorso un periodo di 2/3 della precedente autorizzazione);

c) contratto di solidarietà = 24 mesi elevabili a determinate condizioni a 36 mesi (la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente).

Nei suddetti limiti di durata non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale straordinaria eccedenti il limite dell' 80% delle ore ordinarie lavorabili nell'unità produttiva durante il periodo di concessione dell'integrazione salariale.

CONSULTAZIONE SINDACALE: anche in tema di CIGS continua ad essere richiesta la procedura sindacale prevista dalla precedente normativa ed il CDS continua ad essere stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali.

DOMANDA: per l'ammissione al trattamento straordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta la domanda di concessione entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula del CDS che deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

La sospensione o la riduzione dell'orario, così come concordata tra le parti decorre non prima del 30° gg. successivo alla data di presentazione della domanda

PARTICOLARI DISPOSIZIONI SONO ALTRESÌ DETTATE PER I FONDI DI SOLIDARIETÀ E PER IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVO.

JOBS ACT – RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE E RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E LE POLITICHE ATTIVE

(D.Lgs. nn. 149 e 150 del 14.09.2015 – G.U. 144 del 23.09.2015)

Riportiamo le principali novità introdotte dai decreti in esame.

Viene istituito l' Ispettorato Nazionale del Lavoro il quale, attraverso le proprie sedi territoriali, sarà l' unico soggetto con il compito di vigilare in materia di lavoro, contribuzione ed assicurazione obbligatoria definendo altresì la programmazione

ispettiva, le modalità di accertamento e le linee di condotta che dovranno essere adottate da tutti gli ispettori (compreso il personale ispettivo in forza ad INPS ed INAIL).

Viene istituita la Rete Nazionale dei Servizi per le Politiche del Lavoro, coordinata dall'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) con compiti di gestione delle politiche attive del lavoro.

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interpello n. 23)

Riposi giornalieri della lavoratrice madre: i permessi di due ore giornaliere (ridotti ad un' ora quando l' orario di lavoro è inferiore a sei ore) riconosciuti alla lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino hanno natura di diritto potestativo e, quindi, (a differenza di quanto avviene nei confronti dell' astensione obbligatoria per maternità) la lavoratrice può legittimamente decidere di non esercitare il proprio diritto senza che questo possa determinare l' applicazione di alcuna sanzione amministrativa nei confronti del datore di lavoro.

FORUM LAVORO

Veniamo di seguito a sintetizzare le principali risposte fornite dai funzionari del Ministero del Lavoro.

VOUCHER

> È possibile utilizzare i voucher già richiesti alla data di entrata in vigore del D.lgs 81/2015? Fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti prima del 25 giugno 2015.

> L'utilizzo dei voucher per sostituire lavoratori assenti per beneficiare dei nuovi congedi parentali a ore, è ammesso? Sì, nel rispetto dei limiti quantitativi e delle altre disposizioni in materia di salute e sicurezza.

SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI LAVORO

> La cessione dei riposi e delle ferie dovrà essere effettuata tra lavoratori di pari livello o categoria? La norma fa riferimento esclusivamente ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro e alle finalità di assistenza, quindi non ci sono, salvo diversa previsione del CCNL, particolari limitazioni.

> Nel calcolo delle sanzioni amministrative del LUL l'omissione colposa e la infedeltà della registrazione mantengono lo stesso trattamento? Come per tutte le sanzioni amministrative non c'è differenza tra dolo e colpa.

TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE

> Il limite massimo di 36 mesi per l'impiego di un lavoratore a tempo determinato si riferisce a mansioni equivalenti? No, la nuova formulazione normativa si riferisce alle mansioni di pari livello e categoria legale. Si supera pertanto il concetto di equivalenza delle mansioni previsto peraltro in alcuni contratti collettivi.

> In caso di violazione dei limiti percentuali di utilizzo del contratto a tempo determinato è prevista la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro? No, è prevista esclusivamente l'irrogazione della sanzione amministrativa.

> Nell'eventualità in cui in forza di un contratto a termine e di una somministrazione avente ad oggetto mansioni riconducibili al medesimo livello di inquadramento e categoria legale si sia raggiunto il tetto dei 36 mesi, il datore potrà comunque continuare a fruire di nuove missioni rese dal medesimo soggetto? Sì, una volta raggiunti i trentasei mesi, il datore di lavoro potrà ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore.

LAVORO INTERMITTENTE

> Il lavoratore intermittente che non viene più impiegato è titolare di una legittima aspettativa ad essere chiamato e può agire per chiedere i danni al datore di lavoro?
No, il lavoratore intermittente non gode di un diritto alla chiamata.

CONTROLLI A DISTANZA

> Grazie alla riforma, è adesso possibile installare apparecchiature per il controllo dell'attività lavorativa dei dipendenti? Continua ad essere vietato il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Oggi come ieri sono previste specifiche procedure, legate ad accordi sindacali o autorizzazioni del Ministero, affinché possano essere installate le apparecchiature dalle quali derivi la possibilità di un controllo a distanza.

> È possibile installare strumenti di controllo a distanza senza l'autorizzazione dei sindacati? No.

Lo Studio, restando come sempre a Vs. disposizione per eventuali richieste di chiarimento e/o approfondimento in merito al contenuto della presente, coglie l'occasione per augurarVi buon lavoro e porgervi cordiali saluti.

Malacarne Cavallini
Benigni&K

Documento chiuso in redazione in data 13/10/2015

Il servizio circolari è prodotto da Zucchetti spa

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

La riproduzione, in tutto o in parte, nonché ogni altra forma di diffusione della presente circolare, è consentita purché accompagnata dall'indicazione della società produttrice.