



Speciale Jobs Act

SPECIALE JOBS ACT

Il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva tutti i decreti attuativi della Legge 10 dicembre 2014 n. 183 (c.d. Jobs Act).

1) Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22, in vigore dal 7 marzo 2015 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati

Il decreto legislativo introduce la nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl), per gli eventi di disoccupazione dal 1° maggio 2015. L'indennità è prevista a favore di tutti i lavoratori dipendenti che si trovino in stato di disoccupazione involontaria, vantino almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti e almeno 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti. L'importo è pari al 75% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per 4,33 (con un tetto massimo di 1.300 euro lordi, per il 2015) ove tale retribuzione sia pari o uguale a 1.195 euro (per il 2015). Nel caso di retribuzioni superiori, al detto 75% si aggiunge il 25% della differenza tra la retribuzione e 1195 euro. A partire dal quarto mese di fruizione dell'indennità, l'importo si riduce del 3% ogni mese. La durata massima dell'indennità è di 24 mesi.

*

2) Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in vigore dal 7 marzo 2015 - Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Il decreto legislativo riforma le tutele previste in caso di licenziamento illegittimo per i lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015.

Per i nuovi assunti (fatta eccezione per i dirigenti), viene introdotta una disciplina con tutele meno intense rispetto al passato, divenendo la tutela reintegratoria l'eccezione e la tutela indennitaria, la cui misura è predeterminata e rapportata all'anzianità di servizio del lavoratore, la regola.

Tale disciplina prevede la tutela della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, oltre all'indennità risarcitoria, solo per le ipotesi di licenziamento discriminatorio, orale o riconducibile a casi di nullità espressamente previsti dalla legge e nell'ipotesi in cui venga direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

Per ogni altra ipotesi di illegittimità del licenziamento il rimedio è meramente risarcitorio e pari a 2 mensilità per ciascun anno di servizio (in ogni caso con un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità utile per il

Scorcelli Rosa & Partners

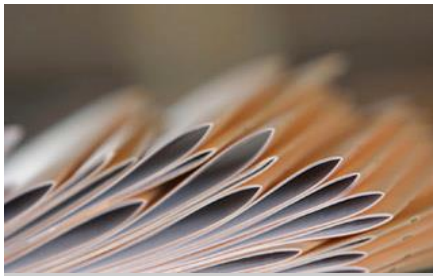
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Speciale Jobs Act

calcolo del TFR dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto). Per il caso di vizi meramente formali o procedurali, l'indennità è ridotta ad 1 mensilità per ciascun anno di servizio (in ogni caso con un minimo di 2 e un massimo di 12 mensilità).

Il decreto precisa che si considerano nuove assunzioni anche i casi di conversione (successiva all'entrata in vigore del decreto) di contratti a tempo determinato e di conferma in servizio degli apprendisti.

Il decreto trova altresì applicazione anche nei confronti dei datori di lavoro che non raggiungono i requisiti dimensionali di applicazione dell'art. 18 Stat. Lav., ma gli importi dell'indennità risarcitoria sono dimezzati.

Viene infine introdotta una nuova forma di conciliazione stragiudiziale. Il datore di lavoro ha la facoltà di offrire al lavoratore, nei tempi e con le modalità specificamente previste, un importo pari a 1 mensilità per ciascun anno di servizio (e in ogni caso compreso tra 2 e 18 mensilità): tale somma non costituisce per il lavoratore reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, né è assoggettato a contribuzione previdenziale. L'accettazione dell'offerta da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnativa se già proposta.

*

3) Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - in vigore dal 25 giugno 2015 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

Con tale decreto, il Legislatore ha introdotto un testo organico che raggruppa e modifica la disciplina delle tipologie contrattuali, abrogando tutte le precedenti disposizioni - incompatibili con la nuova norma - che disciplinavano le singole forme contrattuali.

Qui di seguito le principali novità relative alle diverse tipologie contrattuali.

Collaborazioni organizzate dal committente: è abrogata la disciplina del contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto (co.co.pro.) per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dal 25 giugno 2015.

Dal 1° gennaio 2016 le collaborazioni coordinate e continuative esclusivamente personali sono qualificabili come lavoro subordinato se la prestazione è di contenuto ripetitivo e le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro. Restano escluse alcune ipotesi elencate dalla norma.

A partire dal 1° gennaio 2016, inoltre, i committenti hanno la facoltà di stabilizzare i rapporti con i collaboratori coordinati e continuativi o con i titolari di partita IVA attraverso l'assunzione a tempo indeterminato, con il beneficio di un "condono" in materia fiscale e previdenziale.

Mansioni: viene riscritto l'art. 2103 c.c.. Si supera il concetto di equivalenza delle mansioni come limite allo *ius variandi* del datore di lavoro e sulla base della nuova disciplina è oggi legittimo:

- Assegnare il lavoratore a mansioni anche inferiori rispetto alle ultime effettivamente svolte, purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento;
- In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, demansionare il lavoratore a patto

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Speciale Jobs Act

che le nuove mansioni rientrino nel livello di inquadramento immediatamente inferiore e nell'ambito della medesima categoria. Tale demansionamento può avvenire senza alcun consenso da parte del lavoratore e deve unicamente essere comunicato per iscritto. Il mutamento comporta il mantenimento del medesimo livello retributivo e formale di inquadramento, fatti salvi gli elementi accessori connessi a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

I contratti collettivi possono prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

- Con il consenso del lavoratore, modificare le mansioni, la categoria legale e il livello di inquadramento, con conseguente riduzione della retribuzione, purché ciò corrisponda all'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Tale accordo deve essere formalizzato nelle sedi protette.

Si prevede inoltre che l'assegnazione a mansioni superiori diventi definitiva, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi, solo ove non avvenga per ragioni di sostituzione di un altro lavoratore in servizio.

Contratto a tempo parziale: la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero l'aumento della stessa è realizzabile attraverso la stipulazione di clausole elastiche - concetto che ora comprende anche le variazioni della collocazione previste prima dalle clausole c.d. flessibili. Il decreto elimina la suddivisione del contratto part-time nelle tre tipologie (verticale, orizzontale, misto). Non è più previsto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori *part-time* in attività presso unità produttive site nello stesso comune, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per cui si prevede l'assunzione. Resta invece il diritto di precedenza per il lavoratore che abbia trasformato il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il diritto alla trasformazione full-time/part-time, infine, è previsto anche in caso di gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti e, per il lavoratore, in luogo del congedo parentale e per un periodo corrispondente, con riduzione d'orario fino al 50%.

È introdotta inoltre una disciplina *ex lege* per i rapporti di lavoro part-time nel caso in cui il contratto collettivo applicato non disciplini le clausole elastiche o nell'ipotesi residuale in cui non venga applicato alcun contratto collettivo.

Contratto a tempo determinato: è confermata l'eliminazione delle causali, già prevista dal decreto Poletti (D.L. 34/2014). Si chiarisce che la violazione dei limiti quantitativi (20% dei lavoratori a tempo indeterminato/diversa percentuale stabilita dai contratti collettivi) non comporta la conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, ma la sola sanzione amministrativa.

In caso di superamento del limite complessivo della durata massima di 36 mesi (per contratti aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale), il contratto a tempo determinato si converte dalla data di superamento del limite stesso. Il numero massimo di proroghe è confermato in 5. Non necessariamente le proroghe devono riferirsi alla stessa attività lavorativa.

Somministrazione di lavoro: eliminato qualunque limite di durata massima della somministrazione a termine. In materia di somministrazione a tempo indeterminato, il decreto introduce un limite

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Speciale Jobs Act

del 20% del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato presso l'utilizzatore. In caso di costituzione del rapporto in capo all'utilizzatore per somministrazione irregolare, il risarcimento del danno pro tempore è omnicomprensivo e fissato tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile TFR. Si applica il termine decadenziale dei 60 giorni decorrenti dalla cessazione dell'attività presso l'utilizzatore.

Infine, la comunicazione obbligatoria alle associazioni sindacali diventa unica e annuale.

Apprendistato: le modifiche di maggior rilievo riguardano l'apprendistato professionalizzante (1° tipo) e quello oggi denominato "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" (3° tipo); rimane pressoché invariata, invece, la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (2° tipo). Per il 3° tipo di apprendistato, la legge mira a realizzare un'effettiva alternanza scuola-lavoro, fondata su un protocollo tra istituto scolastico e datore di lavoro. In materia di licenziamento, trova applicazione per l'apprendista la generica normativa prevista per il licenziamento illegittimo e si introduce, quale giustificato motivo oggettivo di licenziamento, il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi attestato dall'istituto scolastico di provenienza. La platea dei destinatari della normativa viene estesa per il 3° tipo di apprendistato agli studenti iscritti a partire dal 2° anno degli istituti tecnici e professionali, nonché ai lavoratori in mobilità o disoccupati, senza limiti d'età, per l'apprendistato professionalizzante.

Lavoro accessorio: viene aumentato l'importo massimo di compenso annuo, pari a 7.000 euro e si prevede esplicitamente che il lavoro accessorio non possa essere utilizzato per l'esecuzione di contratti di appalto. I buoni orari per il pagamento di tali prestazioni di lavoro possono essere ora acquistati esclusivamente con modalità telematiche ed hanno un valore nominale fissato con decreto del Ministro del lavoro.

Lavoro intermittente: il decreto esclude la possibilità per gli accordi sindacali di derogare ai divieti di ricorso al lavoro intermittente (unità produttive in cui si è proceduto a licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti ovvero sia operante una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro, in regime di Cigs). In caso di rifiuto ingiustificato del lavoratore di rispondere alla chiamata, non è più previsto il diritto del datore di lavoro al congruo risarcimento del danno nella misura prevista dai contratti collettivi/individuali. Il rifiuto ingiustificato costituisce però motivo di licenziamento.

Associazione in partecipazione: il decreto modifica l'art. 2649 c.c., prevedendo che, nel caso in cui l'associato sia una persona fisica, l'apporto non può consistere, nemmeno in parte, in una prestazione di lavoro (ma sono fatti salvi i contratti già in essere fino alla loro cessazione).

Il decreto precisa, infine, che ogni rinvio ai "*contratti collettivi*" contenuto nel decreto stesso è da intendersi riferito ai contratti collettivi di livello nazionale, territoriale o aziendale stipulati dalle OOSS più rappresentative sul piano nazionale o dalle RSA/RSU dell'azienda.

*

4) Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 - in vigore dal 25 giugno 2015 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

Scorcelli Rosa & Partners

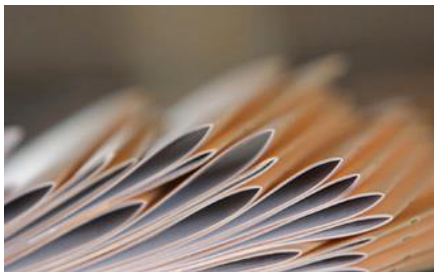
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Speciale Jobs Act

Il decreto introduce una serie di novità interessanti, in via sperimentale per il solo anno 2015, per il quale è stato previsto lo stanziamento delle relative risorse. In particolare, si segnalano:

- la lavoratrice madre, dopo la nascita del figlio, può fruire dei giorni di congedo retribuito perduti a causa del parto anticipato e sospendere la fruizione del congedo in caso di ricovero del neonato in ospedale;
- il congedo di maternità previsto per il caso di morte, grave infermità etc. della madre lavoratrice autonoma è esteso anche al padre lavoratore autonomo;
- il congedo parentale può essere fruito fino ai 12 anni di età del figlio, con diritto al 30% della retribuzione per sei mesi fino al compimento del sesto anno di età del figlio e con possibilità di fruire di un congedo ad ore o di sostituirlo con un part-time al 50%; la stessa disposizione è prevista anche in caso di adozione o affidamento;
- viene esteso anche alla lavoratrice iscritta alla gestione separata INPS (o al coniuge iscritto alla gestione separata, in caso di morte etc. della madre) il diritto, in caso di adozione anche internazionale, ad una indennità per cinque mesi dall'ingresso dell'adottato in famiglia;
- si introduce l'automatismo dei diritti alle varie ipotesi di congedo ai lavoratori della gestione separata anche qualora i committenti non abbiano correttamente versato i contributi;
- il diritto al congedo in caso di morte o grave infermità della madre (lavoratrice autonoma o professionista) è riconosciuto anche al padre lavoratore autonomo/libero professionista;
- si promuove la diffusione del telelavoro attraverso l'esclusione dei lavoratori ammessi a tale istituto dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative/istituti;
- con una disposizione innovativa si introduce un congedo per le donne vittima di violenze di genere, che consente di astenersi dal lavoro per partecipare ad un percorso di protezione debitamente certificato, per un periodo massimo di 3 mesi.

*

5) Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 - in vigore dal 24 settembre 2015 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Tale decreto ha il pregio di aver accorpato in un unico testo normativo tutte le principali disposizioni.

In breve, per i trattamenti richiesti a partire dal 24 settembre 2015, tra le principali novità si segnalano:

- Ampliamento della platea dei beneficiari e requisiti per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale - tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, purché vantino un'anzianità presso l'unità produttiva per cui è richiesto il trattamento di almeno 90 giorni di lavoro effettivo ivi compresi i lavoratori assunti con apprendistato professionalizzante; esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio. L'unica deroga a questa condizione riguarda il ricorso alla CIGO, qualora lo stesso derivi da eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.
- Durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale (CIGS e GIGO) - 24 (e non più 36) mesi in un quinquennio

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Speciale Jobs Act

mobile (è stato così abbandonato il criterio del quinquennio fisso) per ciascuna unità produttiva; nei limiti di durata generale e nel rispetto dei requisiti, esaurito, dunque, il ricorso ad un ammortizzatore, è sempre possibile accedere ad un altro trattamento. Viene precisato che ai fini del calcolo della durata massima complessiva, i trattamenti per contratto di solidarietà si computano nella misura della metà per la parte non eccedente 24 mesi e per intero nella parte eccedente.

I trattamenti straordinari di integrazione salariale le cui procedure sindacali siano concluse al 24 settembre 2015 mantengono la durata prevista dalle disposizioni previgenti. I periodi di trattamento ricadenti nell'arco temporale successivo alla stessa data devono essere presi in considerazione ai fini della nuova durata complessiva nel quinquennio mobile.

- Vengono previste nuove e più onerose misure per la contribuzione addizionale - previsione di un contributo proporzionale alla durata complessiva dell'integrazione e introduzione dunque di un meccanismo di "responsabilizzazione" del datore di lavoro che ricorre ai trattamenti di integrazione salariale.
- Viene previsto un termine più stretto con riferimento alla richiesta di conguaglio o rimborso dei trattamenti di integrazione salariale (richiesti alla data di entrata in vigore del decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data), fissando in 6 mesi, a pena di decadenza, tale richiesta di conguaglio o rimborso.
- In tema di CIGO, viene introdotto un meccanismo di contingentamento delle ore. In particolare non potranno essere concesse ore di trattamento ordinario 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.
- Sempre in tema di CIGO, con il nuovo regime, la domanda per l'ammissione a tale trattamento salariale, deve essere presentata (sempre in via telematica all'INPS) entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (e non più, dunque, entro il 25° giorno dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui aveva avuto inizio la sospensione o la riduzione).
- In tema di CIGS, il decreto riunisce in un unico elenco le imprese per cui è ammesso il trattamento di CIGS (prima previste sia dalla legge 223/1991 e successive modificazioni sia dalla legge 92/2012) ed ha operato una ridefinizione delle causali di intervento, individuando tre ipotesi:
 - (i) programma di riorganizzazione aziendale, sempre con una durata massima di 24 mesi per ciascuna unità produttiva, anche continuativi, in un quinquennio mobile;
 - (ii) crisi aziendale, con una durata massima 12 mesi continuativi (una nuova autorizzazione è concessa solo dopo che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione);
 - (iii) contratto di solidarietà, che diviene dunque causale di CIGS e non più istituto autonomo (il decreto abroga, infatti, la L. 863/84), con una durata di 24 mesi ma può essere prolungato sino a 36 mesi anche continuativi, in quanto il periodo dei primi 24 mesi viene conteggiato, ai fini del

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Speciale Jobs Act

raggiungimento del tetto dei 36 mesi, solo per metà. Il decreto attuativo fissa inoltre al 60 per cento il limite massimo di riduzione media dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà, mentre per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto è stipulato.

Nei casi (i) e (ii): dopo 24 mesi dall'entrata in vigore della norma (cioè dal 25 settembre 2017) potranno essere autorizzati sospensioni del lavoro solo fino all'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco temporale autorizzato dal programma.

Dal 1° gennaio 2016, è prevista l'eliminazione della CIGS per cessazione di attività dell'azienda o del ramo.

E' prevista una deroga ai limiti di durata massima e con autorizzazione del Ministero del lavoro sarà possibile ottenere un ulteriore intervento di CIGS in esito ai programmi di crisi aziendale anche se l'impresa cessi l'attività produttiva, ma sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda (si tratta di una misura sperimentale per il periodo 2016-2018, soggetta ad un limite massimo di 50 milioni di euro all'anno).

Quanto alla procedura di consultazione sindacale, il decreto mantiene in generale ferme le caratteristiche previste dalla normativa vigente (art. 24 decreto e art. 5 legge 164/1975) nonché le tempistiche (conclusione entro 25 giorni).

In tema di esame congiunto, sono state apportate due modifiche: necessità di valutare le ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzione orario (in particolare la non percorribilità della causale contratto di solidarietà) e necessità di individuare i criteri di scelta che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento di CIGS. Un separato decreto ministeriale definirà l'incremento della contribuzione addizionale applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto.

Quanto alla domanda di concessione del trattamento i tempi sono più ristretti, venendo ridotto a 7 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla stipula dell'accordo il termine della presentazione, rispetto ai 25 giorni previsti dall'art. 7 legge 164/1975.

Altra novità riguarda il contenuto della domanda: viene prevista l'indicazione dell'elenco nominativo dei lavoratori coinvolti e per causali (a) e (b) l'impresa deve comunicare anche il numero dei lavoratori mediamente occupati presso unità produttiva interessata nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Per i trattamenti richiesti a decorrere dal 1° novembre 2015, inoltre, la sospensione/riduzione d'orario concordata tra le parti decorre non prima del 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Semplificando le procedure inerenti i controlli, il decreto prevede che entro 3 mesi antecedenti la conclusione dell'intervento, la DTL procede alla verifica sul rispetto delle procedure.

Scorcelli Rosa & Partners

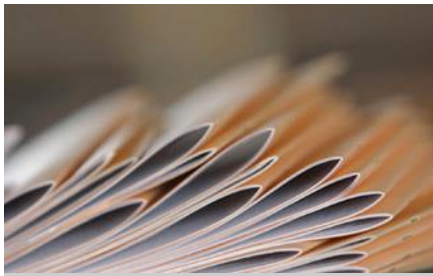
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Speciale Jobs Act

- Importanti novità sono previste anche in tema di fondi di solidarietà, di fondi bilaterali alternativi, nonché di fondo di solidarietà residuale, che in linea generale, ricordiamo, hanno una funzione di garanzia onde assicurare adeguate forme di sostegno ai datori di lavoro nei cui confronti non trova applicazione la disciplina della CIGS.

*

6) Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.149 - in vigore dal 24 settembre 2015 - Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale

Con il menzionato decreto, al fine di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché al fine di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, è stata istituita l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata "Ispettorato nazionale del lavoro". In particolare tale Agenzia svolgerà le attività ispettive già esercitate dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL.

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

*

7) Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 - in vigore dal 24 settembre 2015 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive

Con il menzionato decreto viene istituita la nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) deputata al coordinamento della Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro 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.

Con finalità di semplificazione e di monitoraggio delle prestazioni erogate, spiccano i seguenti interventi:

- l'istituzione di un Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro, di un Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro le cui informazioni rappresenteranno la base per la formazione del fascicolo elettronico del lavoratore, liberamente accessibile da parte degli interessati, nonché di un portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro;
- le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (comprese quelle relative alla gente di mare), dovranno essere effettuate in via telematica all'ANPAL che le mette a disposizione dei centri per l'impiego, del Ministero del lavoro e

Scorcelli Rosa & Partners

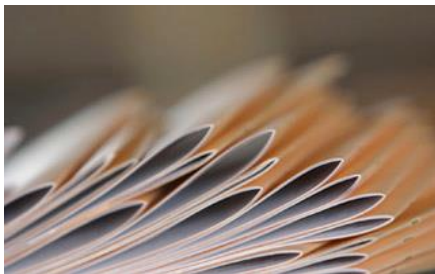
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Speciale Jobs Act

delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro per le attività di rispettiva competenza;

- la domanda di ASpl, NASpl o DIS-COLL, nonché di indennità di mobilità equivarrà a dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore e sarà inserita nel Sistema informativo delle politiche attive e dei servizi per l'impiego.

Viene definito anche lo stato di lavoratore disoccupato ("lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego"), 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 (intendendosi per tale chi ha effettuato la registrazione in via telematica al portale unico anche in pendenza del periodo di preavviso). Costoro 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, ove sarà riportata la disponibilità del richiedente a partecipare a iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o di politica attiva e ad accettare congrue offerte di lavoro.

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 si rende necessaria anche ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI) di cui all'art. 16, D.lgs. n. 22 del 2015.

E' prevista anche l'erogazione di un Assegno di ricollocazione (spendibile presso i Centri per l'Impiego al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro), a favore dei soggetti disoccupati, percettori della NASpl, la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi e che ne abbiano fatto richiesta al centro per l'impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio personalizzato.

Infine, è previsto un riordino della normativa in materia di incentivi all'occupazione. In particolare, con lo scopo di assicurare la trasparenza ed il coordinamento degli incentivi all'occupazione, viene istituito, presso l'ANPAL, un Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione. Vengono definiti i principi generali di fruizione degli incentivi al fine di garantire un'omogenea applicazione; si provvede alla razionalizzazione ed al rifinanziamento di quelli finalizzati a promuovere i contratti di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, di alta formazione e ricerca e l'alternanza scuola lavoro.

*

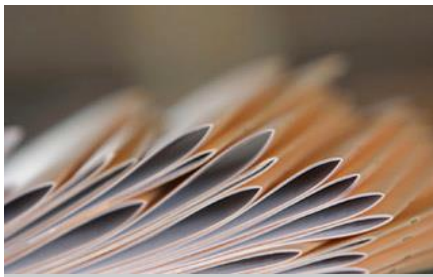
8) Decreto legislativo 14 settembre 2015 , n. 151 - in vigore dal 24 settembre 2015 - Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Tra le disposizioni più importanti contenute nel decreto in commento, vi è senz'altro quella che ha riscritto l'art. 4 S.L. con l'intento di adeguare la disciplina sui controlli a distanza al moderno contesto tecnologico.

Scorcelli Rosa & Partners
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano
20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma
00187 Via XX Settembre 1



Speciale Jobs Act

Con questa finalità si pone senza dubbio la disposizione che consente un'apertura, con evidenti risvolti pratici, verso l'uso degli "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa" (pc, tablet, smartphone, localizzatore satellitare, etc.) e di quelli "di registrazione degli accessi e delle presenze": per tali strumenti, infatti, non è richiesto l'accordo sindacale/autorizzazione amministrativa.

Indubbia portata chiarificatrice ha invece la disposizione che consente espressamente al datore di lavoro l'utilizzo delle informazioni raccolte - sia tramite gli impianti di videosorveglianza (suscettibili di comportare un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e per i quali è ancora necessaria una finalità specifica esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale ed il preventivo accordo sindacale/autorizzazione amministrativa) sia mediante gli strumenti di lavoro e di registrazione delle presenze - per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, purché siano soddisfatte due condizioni: il lavoratore abbia ricevuto adeguata informazione sulla modalità d'uso degli "strumenti" e di effettuazione dei controlli e sia stato rispettato il Codice Privacy (d.lgs. 196/2003).

Nel nuovo contesto normativo diventa dunque fondamentale per le aziende adottare chiare ed esaurienti policy aziendali le cui disposizioni dovranno essere conformi alla disciplina del Codice Privacy ed alle linee guida del Garante.

In breve, le altre principali novità contenute nel presente decreto:

- Si prevede il deposito esclusivamente con modalità telematiche del contratto collettivo di secondo livello (territoriale o aziendale) per poter beneficiare di determinate agevolazioni fiscali o contributive;
- Viene introdotta la regola secondo cui tutte le comunicazioni in materia di rapporto di lavoro, collocamento, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, compreso il nullaosta dei lavoratori extra comunitari dovranno essere effettuate esclusivamente in via telematica; con un unico invio, la comunicazione sarà efficace per tutti gli enti interessati (entro 90 gg sarà emanato un decreto che individuerà le comunicazioni che dovranno essere inviate telematicamente);
- In tema di lavoro all'estero, si segnala che è stato abrogato l'obbligo di richiedere preventivamente al Ministero del lavoro l'autorizzazione all'espatrio di cui al D.L. 31 luglio 1987, n. 317;
- Quanto agli adempimenti nei confronti dell'INAIL, al fine di rendere più celere l'acquisizione dei dati per il calcolo del premio, viene previsto che tali dati saranno esclusivamente forniti in via telematica mediante accesso diretto al sito dell'istituto; in caso di infortunio e di malattia professionale, il certificato medico dovrà essere trasmesso per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente (entrambe tali nuove disposizioni troveranno attuazione dal 180° giorno successivo all'entrata in vigore del decreto in commento); il decreto abolisce (a decorrere dal 90° giorno della sua entrata in vigore) l'obbligo di tenuta del registro infortuni;
- Viene introdotta la facoltà (nel rispetto delle tutele minime di cui al D.lgs. n. 66/03) per i lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturate e non fruite ai colleghi che debbano assistere figli minori che necessitano di cure costanti;
- E' prevista una nuova procedura per il caso di dimissioni e risoluzione consensuale; in particolare, in tali ipotesi, il lavoratore dovrà effettuare la comunicazione (che sarà trasmessa contestualmente al datore di lavoro e alla DTL competente) unicamente in via telematica utilizzando il modulo che sarà reso disponibile sul sito del ministero (www.lavoro.gov.it); il mancato utilizzo dei moduli ministeriali determina l'inefficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Inoltre, si prevede la facoltà di

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Speciale Jobs Act

ripensamento in base alla quale, entro 7 giorni dalla data di invio dei moduli, il lavoratore potrà revocarle con modalità analoghe. Peraltro, tale nuova disciplina delle dimissioni entrerà in vigore decorsi 60 giorni dall'emanazione di apposito decreto del Ministero del Lavoro, che definirà le modalità di trasmissione, i dati identificativi del rapporto di lavoro, del lavoratore, del datore di lavoro e gli standard tecnici volti a definire la data certa di invio. Fino a quel momento, continuerà a trovare applicazione la disciplina contenuta nella legge Fornero.

- Viene eliminata la previsione della cosiddetta assunzione numerica, rendendo, così, il datore di lavoro più libero nella scelta delle persone con disabilità la quale potrà sempre avvenire tramite richiesta nominativa o tramite convenzione, ferma restando la necessità di passare attraverso le liste di collocamento obbligatorio; le aziende potranno assumere come disabili anche le persone con diritto all'assegno di invalidità.
- Sono previste novità anche in materia di agevolazioni (variabili in funzione del grado di inabilità del lavoratore) per il datore di lavoro che intenda assumere a tempo indeterminato persone con disabilità;
- Viene eliminato il regime di gradualità delle assunzioni per i datori di lavoro che impiegano da 15 a 35 dipendenti, prevedendo che, dal 1° gennaio 2017, l'obbligo di assumere un disabile scatti in automatico, senza cioè dover attendere la nuova assunzione.

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1