

## SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA

Circolare n. 127/16 del 14-10-2016

### **Intervento correttivo sui decreti del jobs act**

Il tanto atteso decreto correttivo dei decreti del jobs act (n. 85 del 24-9-2016) è stato finalmente approvato dal Governo e pubblicato (GU n. 235 del 7-10-2016). Alla fine il testo pubblicato è sensibilmente diverso da quelli che erano apparsi sulla stampa nelle scorse settimane.

Il correttivo non modifica tutti i decreti ma soltanto i nn. 81, 148, 149, 150 e 151.

Ricordiamo che qualche modifica ai decreti precedenti era già avvenuta: il D.lgs. 148 conteneva infatti alcune piccole correzioni al D.lgs. n. 80 in materia di conciliazione e al n. 22/2015 sulla Naspi.

Forniamo di seguito una rapida sintesi indicando anche gli articoli che sulla stampa erano inclusi tra quelli modificati e che invece non lo sono stati.

### **D.lgs. 81/2015**

#### **Articolo 45 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca**

La regolamentazione dell'istituto è demandata alle Regioni che devono sentire le parti sociali, ma non necessariamente trovare un accordo con le stesse.

In mancanza di regolamentazione regionale può intervenire un decreto interministeriale che comunque deve essere concordato in sede di Conferenza Stato-Regioni.

#### **Articolo 49 – lavoro accessorio**

Il comma 3 in materia di comunicazione preventiva è stato completamente sostituito. La norma ha un chiaro carattere di contrasto all'elusione contributiva.

I committenti imprenditori o professionisti almeno 60 minuti prima dell'inizio di ogni prestazione devono comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica (ulteriori modalità applicative e altri strumenti potranno essere individuati con Dm):

- i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore
- il luogo e la durata della prestazione (giorno e ora di inizio e fine).

Vi è però una differenza: per i committenti imprenditori agricoli la comunicazione può far riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni (in alcune versioni era erroneamente indicato il limite di 7 giorni); per i committenti imprenditori non agricoli e i professionisti, non essendovi alcuna specificazione, sembra che ogni prestazione debba essere comunicata singolarmente.

Come in precedenza non è stato introdotto un analogo adempimento per i committenti non imprenditori.

La comunicazione in base al testo del D.lgs. 81 ante modifica doveva essere effettuata alla Dtl, ma la relativa procedura non mai stata messa in funzione.

È invece operativa la procedura telematica Inps, valida per tutti i datori di lavoro, che può riferirsi a un arco di 30 giorni. Tra l'altro non è chiaro se i due adempimenti coesisteranno o se quello nuovo verso l'Ispettorato assorbirà quello Inps (ipotesi quest'ultima poco probabile considerato che per l'Inps si tratta di una procedura con connotati soprattutto di tipo amministrativo).

Non sono previste norme transitorie (tra l'altro il decreto è entrato in vigore sabato 8 ottobre, giorno successivo a quello di pubblicazione). Si deve quindi sperare che siano emanate tempestive istruzioni. In assenza è necessario continuare a fare le comunicazioni preventive all'Inps anche se manca l'indicazione dell'orario di lavoro.

La sanzione amministrativa per la violazione degli obblighi di comunicazione va da 400 a 2.400 euro per ciascun lavoratore e non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del D.lgs. n. 124/2004.

La nuova normativa risponde solo in parte alle richieste sindacali di limitare l'utilizzo dei voucher se non di abolire l'istituto. L'intervento rende le procedure più stringenti, ma difficilmente inciderà sugli abusi. Tra l'altro si segnala l'utilizzo del lavoro accessorio in attività nelle quali è difficilmente applicabile in relazione al divieto di impiego in appalti.

In un primo tempo sembrava che, attraverso una modifica all'articolo 48, per i datori di lavoro agricolo fosse tolto il limite annuo dei 2.000 euro di compenso per ogni prestatore. La norma però non è stata poi approvata.

### **Articolo 55 – Abrogazioni e norme transitorie Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale)**

I contratti di questo tipo stipulati ai sensi dell'articolo 3 del D.lgs. 167/2011 in corso alla data di entrata in vigore del Dlgs 185 (8-10-2016) possono essere prorogati al massimo per un anno, qualora alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale.

## **D.lgs. 148/2015**

### **Articolo 15 – cigo**

Viene modificato il comma 2 in materia di termine di presentazione delle domande (entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa): per eventi oggettivamente non evitabili il termine slitta alla fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

### **Articolo 25 – cigs**

Viene sanata una inutile complicazione in ordine alla decorrenza della sospensione/riduzione dell'orario. Con la modifica deve iniziare entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda. In precedenza la decorrenza era *non prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda...*

### **Art. 41 – contratti di solidarietà espansiva**

È stato inserito un nuovo comma (il 3bis) in base al quale i contratti di solidarietà difensivi (art. 21 co. 5) in corso da almeno 12 mesi e quelli stipulati prima dell'1-1-2016 possono essere trasformati in contratti di solidarietà espansiva, a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non sia superiore a quella già concordata in fase difensiva.

Ai lavoratori spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50% della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro integra tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione originaria. Ricordiamo che la prestazione "normale" è pari all'80% della retribuzione comunque nel limite dei massimali di legge. Sembra che la prestazione sia pari al 40% e che il restante sia a carico del datore di lavoro.

L'integrazione a carico del datore di lavoro però non è imponibile ai fini previdenziali ma su questa matura la contribuzione figurativa prevista dall'articolo 6 del D.lgs. 148.

La trasformazione dovrà avvenire attraverso un accordo sindacale.

La contribuzione addizionale di cui all'articolo 5 (9-12-15%) è ridotta in misura pari al 50%. In questo caso di dovrebbe trattare del 12% (9% per trasformazione di contratti ante 2016).

Il contributo previsto per i nuovi assunti dal comma 1 dell'articolo 141 (15-10-5% della retribuzione, o in alternativa, per i giovani tra 15 e 29 anni, l'agevolazione contributiva di cui al comma 2 (contribuzione per gli apprendisti) si applicano dalla trasformazione del contratto da difensivo a espansivo alla scadenza dell'originario contratto.

Tale periodo si computa ai fini degli articoli 4 (durata massima complessiva delle prestazioni di sostegno al reddito in costanza di rapporto) e 22 comma 5 (computo parziale in caso di contratti di solidarietà difensivi). Nel caso in esame non si applica la disposizione di cui al comma 5 che contiene norme a favore dei

lavoratori prossimi alla pensione.

Francamente non si capisce questo accanimento, anche se a fini promozionali, nei confronti di un istituto che non ha mai trovato spazio nel nostro paese e che difficilmente lo avrà nel prossimo futuro.

#### **Articolo 42 – crisi di settore di rilevante interesse**

Le imprese di rilevante interesse strategico che hanno sottoscritto accordi in sede governativa entro il 31-7-2015, che comportato l'utilizzo del contratto di solidarietà, possono chiedere la reiterazione della riduzione contributiva di cui all'art. 6 co. 4 del Dl 510/1996 (pari al 35%) per un massimo di 24 mesi.

In questo caso non si applica il Dm n. 17981/2015 che condiziona lo sgravio all'individuazione di strumenti per il miglioramento della produttività.

#### **Articolo 43 – disposizioni finanziarie (Naspi settore turismo e stabilimenti termali)**

Viene inserito in questo punto un comma (il 4bis) relativo agli eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016 per i lavoratori stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali.

Se la durata della Naspi è inferiore alla durata ottenuta disapplicando il secondo periodo del comma 1 ditale articolo relativamente alle prestazioni di disoccupazione (la disposizione prevede che *ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione*), ad eccezione di prestazioni di mini-Aspi e di Naspi, fruite negli ultimi quattro anni, la durata della Naspi viene incrementata di un mese, a condizione che la differenza nelle durate così calcolata non sia inferiore a dodici settimane. In ogni caso, la durata della Naspi corrisposta in applicazione del primo periodo non può superare il limite massimo di quattro mesi.

La prestazione è soggetta a limite di spesa.

#### **Articolo 44 – disposizioni finali e transitorie (Ammortizzatori in deroga)**

Il nuovo comma 6bis si riferisce letteralmente *ai trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga alla legislazione vigente...*, ma a nostro avviso ci si riferisce soltanto alla deroga. Regioni e Province autonome nel 2016 possono utilizzare il 50% delle risorse attribuite anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3 del Dm 83473/2014, oppure in eccedenza a tale quota attraverso risorse proprie.

Questa deroga della deroga è destinata preferibilmente alle aree di crisi industriale complessa. Queste risorse possono essere destinate ad azioni di politica attiva del lavoro.

Possono essere utilizzate per queste finalità anche le risorse già destinate alle regioni negli anni 2014, 2015 e 2016.

Il comma 11bis invece prevede la possibilità di concedere un ulteriore intervento di cigs, per un massimo di 12 mesi, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta alla data dell'8-10-2016.

Per essere ammessa all'ulteriore intervento l'impresa deve presentare un piano di recupero occupazionale che prevede appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di cigs

### **D.lgs. 149/2015**

#### **Art. 1 – Ispettorato nazionale del lavoro**

Si tratta di modifiche, al comma 4, soltanto formali.

#### **Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche**

L'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) assume la denominazione di Istituto per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP).

### **D.lgs. 150/2015**

Le modifiche al decreto sono molteplici e si riferiscono essenzialmente ad aspetti formali e ad aspetti organizzativi interni dell'ANPAL.

## D.lgs. 151/2015

### Norma in materia di lavoratori disabili – Legge 12/1999

I lavoratori già disabili prima dell'assunzione sono computati ai fini della riserva se hanno una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%. In precedenza la normativa (art. 4 comma 3bis L68/1999 introdotto dal D.lgs. 151) prevedeva una soglia superiore al 60%.

La sanzione che scatta in caso di mancata assunzione di un disabile dopo 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo (articolo 15 comma 4) è pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis (euro 30,64 per ogni giornata). Si passa quindi da 57,17 euro a 153,20.

In questo caso si applica comunque la procedura di diffida che consente di pagare entro 15 giorni dalla richiesta  $\frac{1}{4}$  della somma dovuta. Per accedervi è però necessario che il datore di lavoro presenti agli uffici competenti la richiesta di assunzione o stipuli il contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.

L'adeguamento delle sanzioni, ogni cinque anni, è limitato a quella per mancato invio del prospetto informativo (articolo 9 comma 6).

### Controlli a distanza

Anche sui controlli a distanza sono state fatte modifiche modeste.

Riportiamo di seguito il testo dell'articolo 4 della Legge 300/1970. E' stato modificato soltanto il terzo periodo del primo comma eliminando un refuso ("primo periodo" al posto di "periodo precedente"), richiamando l'Ispettorato del lavoro in luogo delle Dtl e soprattutto precisando che i provvedimenti adottati dall'Ispettorato in mancanza di accordo sono definitivi.

Nuovo testo	
<p>1. 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 collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p> <p>2. La disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.</p> <p>3. Le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n.</p>	<p>In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.</p>

**Articolo 26 - Dimissioni volontarie**

Su questo tema si attendevano modifiche di reale semplificazione, abbiamo invece la precisazione che le disposizioni non si applicano alle amministrazioni pubbliche.

E' inoltre estesa la platea dei soggetti abilitati alla convalida delle dimissioni. Oltre a patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione sarà possibile rivolgersi ai consulenti del lavoro e alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro.