

Circolare alle
Imprese associate

Vicenza, 24 settembre 2015
Prot. N. 23.136 MM/CG/AP

Oggetto: pubblicati in Gazzetta Ufficiale i Decreti di completamento del Jobs Act.

Informiamo le Imprese associate che sono stati pubblicati sul Supplemento Ordinario n. 53 della Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015, gli ultimi quattro Decreti Legislativi attuativi della Legge-delega 183/2014, recanti rispettivamente disposizioni in materia di

- Riordino degli ammortizzatori sociali (D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015)
- Razionalizzazione dell'attività ispettiva (D.Lgs. n. 149 del 14 settembre 2015)
- Riforma dei servizi per il lavoro e di politiche attive (D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015)
- Semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese (D.Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015)

I Decreti entrano tutti in vigore il 24 settembre 2015. Di seguito ne esponiamo sinteticamente i contenuti.

D.Lgs. 148/2015 - Riordino degli ammortizzatori sociali

Viene prevista una riduzione 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.

Esempi:

- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CIGS (es. riorganizzazione): stop a 24 mesi
- 12 mesi di CIGO+24 mesi di CDS: ok 36 mesi
- 12 mesi di CIGS (es. crisi)+24 mesi di CDS: ok 36 mesi
- 36 mesi di CDS: ok
- 12 mesi di CIGO+12 mesi di CDS: possibili altri 6 mesi di CIGO/ CIGS oppure altri 12 mesi di CDS

Nel settore edile, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stabilito in 30 mesi per ciascuna unità produttiva, in considerazione delle specificità di tale settore che tipicamente non consentono l'utilizzo dei contratti di solidarietà.

Il decreto prevede un sensibile incremento del contributo addizionale, pagato dalle aziende che utilizzano la CIG: 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; 12% sino a due anni; 5% 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, è prevista per la CIGO una riduzione generalizzata del 10% sul contributo ordinario pagato su ogni lavoratore. L'aliquota del contributo ordinario pagato da tutte le imprese indipendentemente dall'utilizzo della cassa passa quindi dall'1,90% all'1,70% della retribuzione per le imprese fino a 50 dipendenti; dal 2,20% al 2% per quelle sopra i 50; dal 5,20% al 4,70% per l'edilizia.

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 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, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione. A decorrere dal 1° gennaio 2016, non può più essere concessa la CIGS nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- 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. Gli attuali contratti di solidarietà di tipo "A", previsti per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS, diventano quindi una causale di quest'ultima e ne mutuano integralmente le regole in termini di misura della prestazione e di contribuzione addizionale. 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 può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Transizione

Il decreto prevede una transizione alle nuove disposizioni. Di seguito gli aspetti più rilevanti.

Le nuove regole si applicano 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. In altri termini, nel nuovo quinquennio mobile non si computano i periodi fruiti in passato: si riparte da zero. Quindi i nuovi limiti di durata incidono dalla fine del 2017, non prima.

Il divieto delle zero ore di CIGS per tutti per l'intero periodo autorizzato entra in vigore solo fra 2 anni (a fine 2017).

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.

Disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali

Introdotti dalla Legge Fornero nel 2012, ma ancora poco attivi, questi fondi dovranno garantire un sostegno al reddito nei settori non coperti da CIG, in primis l'artigianato e il commercio.

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 (prima l'obbligo era 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) assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale; anch'esso dovrà garantire un sostegno al reddito in costanza di rapporto per i dipendenti dei datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (prima, rientravano nell'ambito di applicazione del fondo di solidarietà residuale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti).

Altri interventi

Il decreto rende strutturale la NASpI a 24 mesi per sempre

Il decreto mette a regime e rende strutturali (cioè finanzia per sempre) altre importanti 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 NASpI con figli minori o ultracinquantacinquenni che esauriscono il sussidio senza avere trovato lavoro e hanno un ISEE inferiore a 5.000 euro all'anno;
- il fondo per le politiche attive del lavoro.

Nel testo finale approvato in Gazzetta è stata inserita la disciplina della solidarietà espansiva, attualizzandola all'ordinamento giuridico vigente, rendendo così più agevoli eventuali interventi futuri in materia.

D. Lgs. 151/2015 - Semplificazione delle procedure e degli adempimenti

Insieme a quello sugli ammortizzatori sociali, è probabilmente quello di maggior impatto, grazie alle significative modifiche apportate alla regolamentazione di alcuni aspetti del rapporto di lavoro. Segnaliamo anzitutto:

1. la revisione della **disciplina dei controlli a distanza** del lavoratore, escludendo l'obbligo di autorizzazione amministrativa o accordo sindacale di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, riguardo agli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa (tipicamente, personal computer, telefoni cellulari, tablet) e per registrare gli accessi e le presenze, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy;
2. la possibilità per i lavoratori di **cedere i riposi e le ferie maturati**, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, 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;
3. la previsione, per i lavoratori del settore privato, di ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia, che saranno definite con successivo decreto ministeriale, così come già avviene per i lavoratori del settore pubblico;

4. l'ennesima **modifica alle norme in materia di dimissioni e risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro, che saranno valide solo se rese con modalità telematiche, su appositi moduli messi a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale.

Le altre innovazioni riguardano in primo luogo la L. 68/99 (collocamento obbligatorio), che viene modificata introducendo:

1. la decorrenza immediata, per le imprese tra 15 e 35 dipendenti, dell'obbligo di assumere un disabile (non più, quindi, dopo la prima nuova assunzione);
2. la possibilità di assumere i disabili mediante richiesta nominativa, attingendo i nominativi dalle apposite liste;
3. la possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa almeno del 60% (45% nel caso di disabilità intellettiva e psichica), anche se non assunti tramite le procedure del collocamento mirato.

In materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro, i principali interventi riguardano:

1. 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;
2. 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;
3. l'abolizione dell'autorizzazione per assumere o trasferire lavoratori all'estero, riguardo ai quali basterà sostanzialmente prevedere nella lettera di trasferimento:
 - un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal ccnl e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
 - la possibilità per il lavoratore di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese estero;
 - un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
 - il tipo di sistemazione logistica e idonee misure in materia di sicurezza.

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:

1. 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;
2. la trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro;
3. 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;

4. l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni.

Infine, l'ennesima revisione al regime delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale prevede:

1. 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;
2. la modifica al c.d. provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, collegata all'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita.

D.Lgs. 149/2015 - Razionalizzazione dell'attività ispettiva

Il decreto legislativo prevede la (re)istituzione dell'**Ispettorato nazionale del lavoro**, che riunirà le funzioni ispettive dell'INPS, dell'INAIL e delle Direzioni Territoriali del Lavoro.

L'Ispettorato ha personalità di diritto pubblico, ha autonomia di bilancio e autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione ed il proprio funzionamento.

La principale funzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, 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 tutta 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).

Al fine di rafforzare l'azione di coordinamento con altri organi preposti alla vigilanza si prevede:

- la stipula di appositi protocolli, anche con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale onde assicurare l'uniformità di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, evitando la sovrapposizione degli interventi;
- l'obbligo per ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale di raccordarsi con l'Ispettorato.

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.

D.Lgs. 150/2015 - Riforma dei servizi per il lavoro

Con l'ambizioso obiettivo di valorizzare le sinergie tra soggetti pubblici e privati e di rafforzare le capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro, viene istituita 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.

È altresì prevista la creazione di un "fascicolo elettronico del lavoratore", liberamente accessibile da parte degli interessati, per una migliore gestione del mercato del lavoro e del monitoraggio delle prestazioni erogate.

La domanda di NASpI o DIS-COLL 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 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.

I beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito che, senza giustificato motivo, non parteciperanno 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.

Altro obiettivo decisamente ambizioso è il riordino della normativa in materia di incentivi all'occupazione, attraverso l'istituzione, presso l'ANPAL, di un "Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione" e la definizione dei principi generali di fruizione degli incentivi, al fine di garantirne un'omogenea applicazione.

Ci sarà, infine, un Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale. I Fondi interprofessionali e bilaterali che faranno anch'essi parte della Rete, l'ANPAL eserciterà la vigilanza su di essi, riferendo al Ministero del Lavoro.

I testi dei Decreti Legislativi sono disponibili nella sezione "Sindacale" del sito www.apindustria.vi.it; il Servizio Sindacale dell'Associazione (tel. 0444/232210 o sindacale@apindustria.vi.it) resta a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Con i migliori saluti.

Manuel Maraschin

Il Direttore

