

circolare
9 OTTOBRE 2015



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 9 ottobre 2015

Oggetto

Jobs act – Decreto semplificazioni e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Il Decreto legislativo n. 151/2015 recante “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di lavoro e pari opportunità” ha completato il proprio iter legislativo ed è stato licenziato dal Consiglio dei Ministri nella sua versione definitiva.

Il testo è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale e le disposizioni in esso contenute trovano applicazione a far data dal 24 settembre 2015.

Gli argomenti contenuti nel citato Decreto riguardano

- 1) Semplificazioni di procedure e adempimenti**
- 2) Disposizioni in materia di rapporto di lavoro**

di cui provvediamo a riepilogarne per punti i contenuti.

1) Semplificazioni di procedure e adempimenti

a) Razionalizzazione e semplificazione dell’inserimento mirato delle persone con disabilità

- Dal 1° gennaio 2017 l’applicazione degli obblighi di assunzione di persone con disabilità non è correlata alla “nuova assunzione”; pertanto i datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti sono tenuti in ogni caso ad avere alle loro dipendenze un lavoratore con disabilità;
- è previsto che i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collegamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva nel caso in cui abbiano un riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% ovvero con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% certificata dalle competenti autorità;
- viene inserita la previsione che rende automatico, attraverso un’autocertificazione del datore di lavoro, l’esonero dall’obbligo di assunzione di persone con disabilità per quanto concerne gli addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, stabilendo che i datori di lavoro che si avvalgono dell’esonero sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili il contributo esonerativo di euro 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato;
- viene integralmente revisionata la 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

I principali interventi sono tesi alla “telematizzazione” del rapporto di lavoro e prevedono che:

- i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la DTL competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati;

- a partire dal 1° gennaio 2017 il Lul sarà mantenuto in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro;
- 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, siano effettuate esclusivamente in via telematica mediante modelli semplificati;
- venga abolita l'autorizzazione al lavoro all'estero.

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 novità riguardano:

- la messa a disposizione al datore di lavoro, da parte dell'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni, di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;
- 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;
- il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell'INAIL;
- 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.

d) Revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale

Le disposizioni contenute nel Decreto prevedono:

- 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;
- si chiariscono le nozioni di omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni;
- si modificano le sanzioni in materia di consegna del prospetto paga.

2) Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

- Viene riscritta la disciplina dei controlli a distanza del lavoratore, con un intervento sull'art. 4 dello Statuto dei lavoratori per adeguare l'attuale disciplina all'evoluzione tecnologica, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy. Nello specifico viene previsto che gli impianti audiovisivi e gli 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.

La disposizione che precede non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Le informazioni raccolte ai sensi delle disposizioni in commento 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 del codice della privacy;

- viene introdotta 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, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai CCNL;
- si prevede 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;
- a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto in commento viene prevista 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. È fatta tuttavia salva la disposizione di cui all'art. 55, comma 4 D. Lgs. n. 151/2001 per il caso di risoluzione consensuale o dimissioni della lavoratrice durante il periodo di gravidanza e fino ai tre anni di vita del bambino, che devono essere convalidate dal servizio ispettivo.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi

Dottore Commercialista
Revisore contabile

