

Decreto correttivo del Jobs Act e novità

Il Consiglio dei Ministri, con un comunicato stampa del 10 Giugno 2016, ha dato notizia dell'approvazione della bozza dello schema di decreto legislativo, recante le disposizioni integrative e correttive ai decreti legislativi del Jobs Act (decreti legislativi n. 81, 148, 149, 150 e 151 del 2016).

.....

Il Consiglio dei ministri ha approvato in via preliminare il decreto legislativo correttivo del Jobs Act.

Il provvedimento contiene una serie di interventi di modifica ed integrazione ai decreti approvati lo scorso anno proprio in attuazione della delega di riforma.

Le modifiche apportate riguardano il lavoro accessorio, per il quale viene prevista la piena tracciabilità dei voucher ed esteso il limite di utilizzo per le imprese agricole, un'integrazione della disciplina relativa ai contratti di solidarietà e agli incentivi per il collocamento obbligatorio e un'esplicitazione delle funzioni affidate all'ANPAL.

Qui di seguito riportiamo le principali novità:

Lavoro Accessorio e voucher (rif. Decreto legislativo n. 81 del 2015)

Le modifiche apportate riguardano:

- La garanzia della piena *tracciabilità dei voucher*.
Mutuando la procedura già utilizzata per tracciare il lavoro intermittente, si prevede che i committenti imprenditori non agricoli o professionisti, che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro accessorio, a comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica
 - i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore,
 - il luogo di svolgimento dell'attività
 - la durata della prestazione.

I committenti imprenditori agricoli sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità di cui al primo periodo, i dati anagrafici o il codice fiscale del

lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 7 giorni.

In caso di violazione degli obblighi di comunicazione si applica la medesima sanzione prevista per il lavoro intermittente ovvero la sanzione amministrativa da euro 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Si specifica, inoltre, che, trattandosi di violazione non sanabile a posteriori, non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 Aprile 2004, n. 124.

- L' esclusione del settore agricolo dall'applicazione del limite imposto ai committenti imprenditori, i quali possono avvalersi di prestazioni di lavoro accessorio per compensi non superiori a 2.000 euro per ciascun committente.

L'esclusione è motivata dal fatto che l'utilizzo del lavoro accessorio in agricoltura è già soggetto, oltre al limite generale dei 7.000 euro per lavoratore, anche ad ulteriori limiti secondo i quali in agricoltura il lavoro accessorio è utilizzabile nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado o in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università e per le attività agricole svolte a favore dei piccoli produttori agricoli (che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare, un volume d'affari non superiore a 7.000 euro).

Le novità sulla disciplina degli ammortizzatori sociali (rif. Decreto legislativo n. 148 del 2015)

Le modifiche apportate riguardano:

- L'espressa previsione della possibilità di trasformare i contratti di solidarietà "difensivi" in contratti di solidarietà "espansivi", così da favorire l'incremento degli organici e l'inserimento di nuove competenze.

La trasformazione può riguardare i contratti di solidarietà difensivi in corso da almeno dodici mesi nonché quelli stipulati prima del 1° Gennaio 2016, a prescindere

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

dal fatto che siano in corso da dodici mesi o meno, e dovrà avvenire nelle forme previste per la stipula dei contratti di solidarietà espansivi.

- La trasformazione non può prevedere una riduzione d'orario superiore a quella già concordata.
 - Ai lavoratori spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50% dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro integra tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione salariale originaria.
 - L'integrazione a carico del datore di lavoro non è imponibile ai fini previdenziali e i lavoratori beneficiano dell'accredito contributivo figurativo.
 - Inoltre, si stabilisce che le quote di trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa maturate durante il periodo di solidarietà restino a carico della gestione previdenziale di afferenza e che la contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro sia ridotta del 50%.
- La possibilità che, per gli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 Luglio 2015, riguardanti imprese di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale, possa essere concessa a domanda e con decreto interministeriale, la reiterazione della riduzione contributiva di cui all'articolo 6, comma 4, del decreto legge n. 510 del 1996 (per la durata stabilita dalla commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri dal comma 4 dello stesso articolo 42 e comunque entro il limite di 24 mesi)
 - 20 per cento, ovvero al 35 se la riduzione d'orario supera il 30 per cento rispetto a quello contrattuale.All'onere derivante dalla concessione della riduzione contributiva in esame si provvede entro il limite di spesa previsto dal comma 5 e i decreti di concessione sono soggetti a monitoraggio finalizzato al rispetto del limite di spesa.
 - La possibilità anche per l'ISFOL (che assume la denominazione di INAPP) di accedere ai dati elementari detenuti dall'ISTAT, dall'INPS, dall'INAIL, dall'Agenzia delle entrate e da altri enti e amministrazioni.

Modifiche in materia di ANPAL ***(rif. Decreti legislativi n. 149 e 150 del 2015)***

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Si modificano in parte le funzioni attribuite all'ANPAL . Il provvedimento specifica e chiarisce le funzioni attribuite all'ANPAL, definendo in maniera analitica quali sono i servizi per il lavoro che rientrano nelle competenze dell'Agenzia e attribuendole anche il coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone prive di impiego, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze attribuite alle regioni e province autonome.

Si precisa inoltre che lo stato di disoccupazione è compatibile con lo svolgimento di rapporti di lavoro, autonomo o subordinato, dai quali il lavoratore ricava redditi di ammontare esiguo, tali da non superare la misura del reddito definito non imponibile dal TUIR.

Infine si prevede espressamente la possibilità per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di revocare l'autorizzazione all'attivazione dei fondi interprofessionali per la formazione continua e di disporre il commissariamento qualora vengono meno i requisiti e le condizioni per il rilascio dell'autorizzazione

Incentivi al lavoro dei disabili – Controlli a distanza - Dimissioni (rif. Decreto legislativo n. 151 del 2015)

Le modifiche apportate riguardano:

- ***Le persone con disabilità***
 - si precisa che la computabilità dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, riguarda i lavoratori che abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento.
 - si lega l'importo delle sanzioni relative alla violazione dell'obbligo di invio del prospetto informativo e alla mancata copertura della quota d'obbligo alla misura del contributo esonerativo previsto
 - si chiarisce che per le violazioni relative alla mancata copertura della quota d'obbligo è applicabile la procedura della diffida, che in tal caso dispone, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona avviata dagli uffici competenti;

- si prevede che gli importi delle sanzioni amministrative per violazione dell'obbligo di invio del prospetto informativo, sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

- ***I controlli a distanza***

La modifica all'articolo 4, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300 in materia di controlli a distanza è conseguente all'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, le cui sedi territoriali subentrano nelle funzioni già esercitate dalle Direzioni territoriali del lavoro.

In particolare, si chiarisce che, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali dell'Ispettorato, qualora non si raggiunga l'accordo sindacale, gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati, in alternativa, previa autorizzazione della sede territoriale o della sede centrale dell'Ispettorato.

In ogni caso, si chiarisce che i provvedimenti autorizzatori adottati dall'Ispettorato sono definitivi per cui non è possibile proporre contro gli stessi ricorso gerarchico.

- ***Le dimissioni***

La modifica alla disciplina delle dimissioni ha lo scopo di chiarire che la procedura in materia di dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, così come la precedente procedura disciplinata dalla legge n. 92 del 2012, non trova applicazione nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. E ciò in considerazione del fatto che la *ratio* dell'intervento normativo di cui all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è principalmente quella di contrastare la pratica delle c.d. dimissioni in bianco, pratica che non risulta presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.