



GIACOBBE · MARIANI · TREZZI

STUDIO ASSOCIATO

### **JOBS ACT: SINTESI DEL DECRETO SEMPLIFICAZIONI**

*circolare lavoro 8/2015 del 21 ottobre 2015*

È in vigore dal 24 settembre 2015 il Decreto Legislativo n.151/15, contenente 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; di seguito si riepilogano le disposizioni di maggior interesse.

#### **Sospensione dell'attività imprenditoriale**

La somma aggiuntiva dovuta per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività è pari a euro 2.000,00 se la sospensione sia legata al lavoro irregolare e a euro 3.200,00 nelle ipotesi di sospensione per violazioni in materia di sicurezza o nel caso di provvedimento dell'Asl.

Su istanza di parte, però, sarà possibile ottenere la revoca con il pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta, salvo il saldo entro 6 mesi dell'importo residuo maggiorato del 5%. A fronte del mancato o parziale pagamento dell'importo residuo, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo.

#### **Sanzioni per il lavoro nero**

La sanzione amministrativa pecuniaria connessa con l'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, ad esclusione del lavoro domestico, è stata così rimodulata:

- da € 1.500,00 a € 9.000,00 per ogni lavoratore irregolare impiegato sino a 30 giornate di effettivo lavoro;
- da € 3.000,00 a € 18.000,00 per ogni lavoratore irregolare impiegato da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da € 6.000,00 a € 36.000,00 per ogni lavoratore irregolare impiegato per oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Le sanzioni sono aumentate del 20% se siano impiegati lavoratori stranieri clandestini o minori in età non lavorativa. La violazione è ora diffidabile, fatti salvi i casi di impiego di lavoratori stranieri non in regola col permesso di soggiorno o minori in età non lavorativa. La diffida prevede, per i lavoratori irregolari ancora in forza e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario non superiore al 50%, o con contratto a tempo pieno e determinato di non meno di 3 mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno 3 mesi. In tale ipotesi, la prova dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, è fornita entro 120 giorni dalla notifica del verbale.

Qualora sia applicata la descritta sanzione, non saranno però applicabili le sanzioni conseguenti a:

- mancata consegna ai lavoratori di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro o del contratto di lavoro;
- mancata o errata comunicazione di variazione/cessazione del rapporto di lavoro;
- omessa o infedele registrazione di dati sul LUL.

#### **Dimissioni e risoluzione consensuale**

Dal 24 novembre 2015, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro saranno da effettuarsi, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e trasmessi al datore di lavoro e alla DTL competente.

Entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo, il lavoratore potrà revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le stesse modalità.

Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000,00 a euro 30.000,00.



GIACOBBE › MARIANI › TREZZI

STUDIO ASSOCIATO

#### Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

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 RSU o dalle RSA. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione o 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 citati possono essere installati previa autorizzazione della DTL o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più DTL, dal Ministero del Lavoro.

Quanto sopra 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 con gli strumenti descritti 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 delle disposizioni in materia di privacy.

La sanzione, contenuta nel codice della privacy, per le violazioni delle disposizioni sopra citate è quella dell'art.38 dello Statuto dei Lavoratori, che prevede che le stesse siano punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da euro 154,00 a euro 1.549,00 o con l'arresto da 15 giorni a 1 anno.

#### Collocamento mirato

L'applicazione delle norme relative al diritto al lavoro dei disabili viene esteso anche alle persone la cui capacità di lavoro è ridotta in modo permanente a causa di infermità, difetto fisico o mentale a meno di un terzo.

Dal 1° gennaio 2017, l'obbligo di assunzione del disabile troverà applicazione contestualmente al raggiungimento del limite di 15 lavoratori computabili.

I lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n.915/78, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

I datori di lavoro che occupino addetti in lavorazioni con tasso INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo delle assunzioni obbligatorie per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo di € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Nel caso di mancata assunzione nei termini previsti, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili.

Il Decreto interviene sugli incentivi previsti per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità, prevedendo, per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2016, sia in caso di chiamata diretta sia con convenzione, l'erogazione, per un periodo di 36 mesi, di un incentivo pari al:

- 70% (in precedenza 60%) della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, in caso di assunzione a tempo indeterminato di un soggetto con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria delle tabelle annesse al D.P.R. n. 915/1978;
- 35% (in precedenza 25%) della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, in caso di assunzione a tempo indeterminato di un soggetto con ascritte dalla quarta alla sesta categoria delle tabelle annesse al DPR n. 915/1978.



GIACOBBE › MARIANI › TREZZI

STUDIO ASSOCIATO

Inoltre, viene previsto che, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato non inferiore a 12 mesi (per tutta la durata dello stesso) di persone con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 60 mesi.

#### Deposito contratti aziendali o territoriali

I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che i contratti siano depositati in via telematica presso la DTL competente.

#### Libro unico del lavoro

Dal 1° gennaio 2017 il LUL sarà tenuto in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro.

La disposizione in esame non aggiungerà un'ulteriore modalità di tenuta del LUL rispetto a quelle vigenti, ma introduce un'unica modalità di predisposizione, tenuta e vidimazione che pertanto sostituirà le modalità oggi vigenti.

#### Lavoro all'estero

Sono abrogate l'autorizzazione per l'assunzione o il trasferimento all'estero di lavoratori italiani e le relative sanzioni.

I lavoratori italiani disponibili a svolgere attività all'estero non devono più iscriversi nell'apposita lista di collocamento.

#### Infortuni sul lavoro

Dal 24 dicembre 2015 sarà abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.

Dal 24 marzo 2016 non sarà più necessario inviare il certificato medico in caso di denuncia di infortunio o malattia professionale.

La notizia dell'avvenuto infortunio sul lavoro all'autorità di pubblica sicurezza si intenderà assolto con l'invio all'INAIL della denuncia di infortunio con modalità telematica.

#### Aumento delle sanzioni amministrative

E' prevista la rimodulazione delle sanzioni amministrative relativamente alla corresponsione degli assegni per il nucleo familiare, alle registrazioni infedeli dei dati sul LUL ed alla omissione/ritardo della busta paga.

#### Cessione di riposi e ferie

I lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati (salvo i diritti previsti dal D.Lgs. n.66/03) ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dal CCNL applicato.

*Studio Associato Giacobbe Mariani Trezzi*

Via Giovanni Battista PIANESI n. 7 • 20137 Milano (Mi) • tel. +39 02 76119513 fax +39 02 71093520

Via Evangelista TORRICELLI n. 40 • 20831 Seregno (Mb) • tel. +39 0362 312180 fax +39 0362 247181

Partita IVA e codice fiscale 07096020966

e mail: info@studiogmt.com • PEC: studiogmt@pec.it • www.studiogmt.com