

Jobs Act: le novità del decreto semplificazione (d.lgs. n. 151/2015)

Argomento	Descrizione	Operatività
Contratti collettivi di II livello	Nel caso in cui l'azienda voglia avvalersi di benefici contributivi o fiscali ovvero altre agevolazioni connesse alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali deve depositare, detti contratti, presso la Direzione territoriale del lavoro competente. Il deposito dovrà avvenire in modalità telematica. La disposizione per essere operativa, avrà bisogno della predisposizione, da parte del Ministero del Lavoro, di una procedura telematica atta a ricevere i contratti e a mettere a disposizione delle altre pubbliche amministrazioni. In attesa di ciò, l'invio del contratto integrativo alla Dtl potrà avvenire con le modalità già in essere (a mano o tramite e-mail Pec).	24 settembre 2015
Libro Unico del Lavoro	Dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro (Lul) dovrà essere tenuto telematicamente presso il Ministero del lavoro. Per le modalità tecniche e organizzative, per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro, entro il 22 marzo 2016, il Ministero del Lavoro dovrà emanare un decreto.	1° gennaio 2017
Comunicazioni telematiche	Il decreto legislativo dispone che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento disabili, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale siano effettuate esclusivamente per via telematica.	23 dicembre 2015
Lavoro accessorio	Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni del T.U. in materia di tutela della salute e	24 settembre 2015

	sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista.	
Disciplina infortuni	È stabilito che l'Inail entro il 31 dicembre di ogni anno dovrà rendere disponibile al datore di lavoro, con modalità telematiche, gli elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo.	23 dicembre 2015
Comunicazione infortuni	Il decreto legislativo modifica l'obbligo del datore di lavoro a comunicare gli infortuni sul lavoro. Nello specifico, l'obbligo di comunicazione all'autorità locale di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio, da effettuare entro il termine di 2 giorni da quando ne ha avuto notizia, deve avvenire esclusivamente in caso di infortunio mortale o che abbia causato una prognosi superiore a 30 giorni. Il datore di lavoro adempie alla comunicazione con l'invio all'Inail della denuncia di infortunio con le modalità telematiche previste.	22 marzo 2016
Malattie professionali	Dal 24 marzo 2016 il datore di lavoro non dovrà più trasmettere la denuncia della malattia professionale ai fini dell'alimentazione del Registro Nazionale delle malattie causate dal lavoro.	24 marzo 2016
Registro infortuni	Dal 23 dicembre 2015 è abolito l'obbligo di tenuta del Registro Infortuni.	23 dicembre 2015
Sistemi di controllo	È vietato l'uso degli impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità esclusiva il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati esclusivamente:	24 settembre 2015

	<ul style="list-style-type: none"> • per esigenze organizzative e produttive; • per la sicurezza del lavoro; • per la tutela del patrimonio aziendale. <p>L'installazione deve essere preceduta da un accordo collettivo stipulato dalla Rsu o dalle Rsa. Se l'azienda ha 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 possono essere installati previa autorizzazione della Direzione del Lavoro territorialmente competente, ovvero, per le aziende con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, presso il Ministero del lavoro.</p> <p>L'accordo o l'autorizzazione non sono richiesti per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e per gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Le informazioni raccolte 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 Codice in materia di protezione dei dati personali.</p>	
Cessione delle ferie e dei riposi	<p>Viene prevista la possibilità, per i lavoratori, di cedere gratuitamente ai propri colleghi di lavoro i riposi e le ferie maturate, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, per consentire a questi ultimi l'assistenza ai figli minori che, per</p>	Operatività all'interno del Ccnl

	<p>le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori. Le modalità per rendere operativa questa norma dovranno essere contenute all'interno dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativa-mente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro</p>	
<p>Convalida delle dimissioni</p>	<p>La convalida ordinaria delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avverrà esclusivamente con modalità telematica, mediante l'utilizzo di appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro attraverso il proprio sito istituzionale. Il modello verrà poi trasmesso al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.</p> <p>La procedura, con le modalità operative, sarà individuata da un decreto dello stesso Ministero del Lavoro che dovrà essere emanato entro il 23 dicembre 2015. Fino a tale data, resta in vigore la modalità di convalida prevista dalla Riforma Fornero.</p> <p>Il lavoratore potrà usufruire del modello di convalida anche per il tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dei patronati; • delle organizzazioni sindacali; • degli enti bilaterali; • delle commissioni di certificazione. <p>La convalida non è obbligatoria nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano in una delle sedi c.d. "protette", previste dal 4° comma, dell'articolo 2113 del codice civile o dinanzi alla Commissione di Certificazione. Rimane la possibilità, da parte del lavoratore, di revocare le dimissioni entro 7 giorni dalla data di trasmissione del</p>	<p>23 dicembre 2015</p>

	<p>modulo. La revoca dovrà avvenire con le stesse modalità telematiche. Resta invariata la sanzione amministrativa prevista nel caso in cui il datore di lavoro alteri il modulo di convalida: da 5.000 a 30.000 euro.</p>	
Collocamento disabili	<p>Dal 1° gennaio 2017, è abrogata la disposizione che prevede, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, l'obbligo di assunzione di lavoratori disabili solo in caso di nuove assunzioni.</p>	1° gennaio 2017
Procedura di assunzione	<p>Ai fini dell'adempimento delle assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro. Nel caso di mancata assunzione entro il termine di 60 giorni dal momento in cui l'azienda è obbligata all'assunzione dei lavoratori disabili, 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.</p>	24 settembre 2015
Incentivo per l'assunzione di lavoratori	<p>Ai datori di lavoro è concesso, a domanda, un incentivo per un periodo di 36 mesi:</p> <p>a) nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto</p>	In attesa di decreto ministeriale

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla 3° categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra;

b) nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

L'incentivo è, altresì, concesso nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto. Gli incentivi suindicati vengono corrisposti al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'Inps, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi 7 giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'Inps, attraverso l'utilizzo della predetta procedura

	<p>telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. Gli incentivi sono riconosciuti dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. Gli incentivi sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi, procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità ivi previste.</p>	
<p>Sanzioni Libro Unico del Lavoro</p>	<p>Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con la sanzione amministrativa da 150 a 1.500 euro se la violazione si riferisce a massimo 5 lavoratori ovvero a un periodo fino a 6 mesi. • se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. • se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro. <p>La nozione di omessa registrazione</p>	<p>24 settembre 2015</p>

	<p>si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate. La mancata conservazione per il termine previsto è punita con la sanzione amministrativa da 100 a 600 euro.</p>	
<p>Maxi-sanzione</p>	<p>Per il lavoro irregolare vengono introdotti importi sanzionatori “per fasce” di durata della prestazione irregolare, anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare. In caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, si applica per ciascun lavoratore la sanzione amministrativa pecuniaria:</p> <p>a) da 1.500 a 9.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;</p> <p>b) da 3.000 a 18.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro; c) da 6.000 a 36.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.</p> <p>Nel caso in cui la violazione riguardi l’occupazione irregolare di un lavoratore extracomunitario senza regolare permesso di soggiorno o un minore in età non lavorativa, la sanzione viene aumentata del 20%. Alla sanzione trova applicazione la procedura di diffida obbligatoria (tranne nei due casi sopra evidenziati), alle seguenti</p>	<p>24 settembre 2015</p>

	<p>condizioni:</p> <p>a) lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro;</p> <p>b) la regolarizzazione deve avvenire</p> <ul style="list-style-type: none"> - con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno; con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi; <p>c) i lavoratori regolarizzati debbono rimanere in servizio per almeno 3 mesi;</p> <p>d) entro 120 giorni dalla notifica del relativo verbale, il datore di lavoro deve fornire prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni, dei contributi e dei premi previsti.</p> <p>Al fine di evitare il cumulo di sanzioni, con l'irrogazione della nuova maxi-sanzione, non saranno più applicate le seguenti sanzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mancata comunicazione di assunzione; • omessa consegna della lettera di assunzione al lavoratore; • omessa registrazione dei dati sul Libro unico del lavoro. 	
<p>Omessa o ritardata consegna prospetto paga</p>	<p>In caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa da 150 a 900 euro.</p> <p>Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro.</p> <p>Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro.</p> <p>Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro</p>	<p>24 settembre 2015</p>

	<p>adempia agli obblighi attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni.</p>	
<p>Assegni familiari</p>	<p>Depenalizzata la sanzione relativa alla mancata corresponsione degli assegni familiari. Il datore di lavoro che non provvede, se tenuto, alla corresponsione degli assegni familiari è punito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con la sanzione amministrativa da 500 a 5.000 euro, nel caso in cui vi siano fino a 5 lavoratori coinvolti o fino a 6 mesi di omessa corresponsione; • se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro; • se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro. 	<p>24 settembre 2015</p>