

Primo decreto correttivo

Le modifiche ai decreti attuativi del Jobs Act

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Il Governo ha atteso l'ultimo giorno utile per esercitare la delega correttiva prevista dalla legge n. 183/2014: infatti, il 23 settembre 2016 il Consiglio dei Ministri ha approvato, in via definitiva, il provvedimento che riforma alcuni Decreti legislativi emanati nell'anno 2015. Il nuovo **D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185** è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il giorno 7 ottobre 2016 ed è entrato in vigore il giorno successivo.

La riflessione che segue, punterà ad esaminare le modifiche che impattano sull'utenza, ma che, per certi versi, sono in gran parte destinate al funzionamento delle strutture come ci dimostrano molte delle disposizioni di correzione dei Decreti legislativi n. 149 e n. 150 del 2015: probabilmente, gli operatori si aspettavano molto di più, soprattutto in materia di procedura telematica delle dimissioni.

L'articolato si compone di sei articoli: i primi cinque riguardano i singoli provvedimenti sui quali si è intervenuti, mentre il sesto disciplina, unicamente, l'entrata in vigore delle norme.

Ma andiamo, con ordine, ad esaminare i cambiamenti, seguendo, pedsseguamente, la numerazione degli articoli e delle rubriche.

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Con l'art. 1 vengono introdotte alcune modifiche al D.Lgs. n. 81/2015. Il legislatore delegato, tra tutte le tipologie contrattuali e le materie trattate nel provvedimento appena citato, è intervenuto soltanto sull'apprendistato di alta formazione e di ricerca e sulle prestazioni di lavoro accessorio, nonché, con una norma "di raccordo", sui contratti di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale.

La prima modifica concerne proprio quest'ultima tipologia: viene introdotto il comma 2-bis nel *corpus* dell'art. 55 che disciplina le abrogazioni e le norme transitorie: i **contratti di apprendista-**

to per la qualifica ed il diploma professionale stipulati ex art. 3, D.Lgs. n. 167/2011 che siano, attualmente in corso (ma la tipologia è stata pressoché inesistente), possono essere prorogati di un anno, se il giovane non ha raggiunto l'attestato. Per quel che riguarda, invece, l'**apprendistato di alta formazione e ricerca**, due sono le modifiche introdotte all'interno dell'art. 45. Si interviene sui commi 4 e 5 stabilendo (comma 4) che la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca ed alta formazione, per i soli profili che attengono alla formazione, sono rimesse alle Regioni ed alle Province autonome le quali, peraltro, non hanno più l'obbligo di fare accordi con una serie di soggetti (associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, Università, Istituti tecnici superiori ed altre istituzioni formative, ecc.), ma debbono soltanto "sentirli", acquisendo pareri e proposte, all'interno di un *iter* procedimentale. Indubbiamente, si tratta di un correttivo che mira a semplificare una procedura che, in alcuni contesti, si potrebbe bloccare o allungare a causa di "impuntature" e veti contrapposti. Bene ha fatto il legislatore a riportare la responsabilità *in toto* agli Enti locali.

Con il comma 5 si stabilisce, invece, che, in assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca viene disciplinato dal Decreto ministeriale "concertato" del Ministro del lavoro previsto dall'art. 46, comma 1: la norma fa salve le convenzioni in corso sottoscritte dalle associazioni datoriali con le Università, gli istituti di ricerca e gli altri soggetti interessati, purché il tutto sia "a costo zero" per la finanza pubblica.

Le correzioni apportate alle prestazioni di **lavoro accessorio** rappresentano, indubbiamente, l'intervento di maggior risonanza del Decreto legislativo, soprattutto per la rilevanza che sui mass me-

Jobs Act

dia ha assunto il fenomeno dei voucher con una esplosione in termini numerici ed una crescita più che esponenziale, cosa che ha portato molti degli addetti ai lavori a rimarcare le forme elusive che si celano dietro gli stessi ed a chiedere una cancellazione, o una riduzione del campo di applicazione o, in ogni caso, un maggior controllo. È un fatto riconosciuto come il voucher abbia, progressivamente, ristretto l'agibilità dei contratti a termine nei luoghi di villeggiatura ed un uso indiscriminato in tutti i settori (pur se le attività in appalto sono escluse ad eccezione degli steward negli stadi di calcio) ed abbia limitato l'operatività dei rapporti a tempo parziale, dei contratti a tempo determinato di breve periodo e dello stesso lavoro intermittente.

Il legislatore delegato nell'opera di rivisitazione, ha scelto la strada dei maggiori controlli ed è intervenuto sul comma 3, art. 49, riscrivendolo completamente: viene superata la comunicazione all'Inps, valida per prestazioni da svolgere in un arco temporale di trenta giorni e viene adottato un nuovo sistema che segue la falsa riga della comunicazione anticipata in uso per il lavoro intermittente.

I committenti imprenditori non agricoli (la norma esclude da tale onere quelli che non lo sono come, ad esempio, i datori di lavoro domestici, le associazioni, le fondazioni, i condomini, ecc.) ed i professionisti sono tenuti a comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (nome che assumeranno le Direzioni territoriali del lavoro per effetto del D.Lgs. n. 149/2015) almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, attraverso sms o posta elettronica (ma il Ministero si riserva di individuare modalità applicative telematiche diverse), dati anagrafici o codice fiscale del prestatore, luogo e durata della prestazione, con indicazione dell'inizio e della fine. Il mancato adempimento viene punito, nel caso in cui ciò sia stato rilevato dagli Organi di vigilanza, con una sanzione amministrativa compresa tra 400 e 2.400 euro che, non essendo diffidabile, non potrà essere inferiore ad 800 euro. L'obiettivo perseguito appare evidente: si tratta di fornire una "tracciabilità certa" alle prestazioni accessorie, cosa che il precedente sistema non assicurava affatto.

Per i datori di lavoro agricoli l'obbligo di effettuare le comunicazioni sopra esposte va fatto con le stesse modalità, ma può riguardare prestazioni

da svolgersi entro un arco temporale di tre giorni (il tutto, viene giustificato nella Relazione di accompagnamento, con la peculiarità delle prestazioni soggette ad eventi meteo e ad altre difficoltà tipiche del mondo agricolo che non consentono di programmare la prestazione). Per completezza di informazione si ricorda che la normativa consente l'utilizzazione nelle attività stagionali di pensionati e di studenti "under 25" iscritti ad un ciclo scolastico o universitario per tutto l'anno o, sempre per tutto l'anno, per tutti i soggetti appena nominati in favore dei piccoli datori agricoli con un reddito annuo non superiore a 7.000 euro. Anche in questo caso l'importo delle sanzioni è lo stesso.

Detto questo si pone, la necessità di verificare l'agibilità, nel concreto, della nuova sanzione, in rapporto anche all'ipotesi della maxi sanzione per lavoro nero ed alla sospensione dell'attività imprenditoriale che scatta allorquando il numero di dipendenti "sconosciuti agli organismi pubblici" è pari o superiore al 20% del personale trovato al lavoro a seguito di un accesso ispettivo.

La breve analisi che segue vuol essere soltanto un motivo di riflessione su questa norma: essa, in ogni caso, necessita di urgenti chiarimenti amministrativi da indirizzare, soprattutto, agli Organi di vigilanza.

La sanzione da 400 a 2.400 euro va, innanzitutto, correlata con la previsione del comma 1, art. 49 che impone, con modalità diverse, ai committenti imprenditori, professionisti e non imprenditori, di acquistare i voucher numerati e datati, con modalità telematiche: in alcuni casi i buoni possono essere acquistati anche presso le rivendite autorizzate. Quindi, se a seguito di accesso ispettivo si accerti che il datore di lavoro, pur avendo acquistato i voucher seguendo le modalità sopra indicate, non ha effettuato la comunicazione entro i 60 minuti antecedenti l'inizio della prestazione o l'abbia effettuata in ritardo (ma sempre prima dell'ispezione), scatterà la sanzione che, come detto in precedenza, non è diffidabile e non può essere inferiore ad 800 euro (1/3 del massimo) per ogni lavoratore interessato. Il medesimo ragionamento si può fare nell'ipotesi in cui la comunicazione sia stata fatta per un determinato periodo e questo si sia prolungato oltre il termine fissato, anche se, in questo caso ed in determinati contesti, appare difficile rispettare il minutaggio (si pensi ad un ristorante che ha ne-

cessità di prolungare la prestazione per un maggior afflusso, non previsto “a priori”, della clientela).

Se, invece, non c’è stato alcun acquisto di voucher o i buoni stessi non sono più validi, i lavoratori non possono che essere considerati “in nero” cosa che comporta l’applicazione della c.d. “maxi sanzione”.

Andrà, poi, chiarita, in via amministrativa, la questione della eventuale sospensione dell’attività imprenditoriale per superamento del limite previsto dalla norma relativo al personale “in nero”, che è quello sconosciuto alla pubblica amministrazione, trovato al lavoro: ad avviso di chi scrive, i prestatori di lavoro accessorio non comunicati in via preventiva al costituendo Ispettorato territoriale del lavoro, rientrano nella percentuale complessiva del 20%, raggiunta la quale scatta la sospensione prevista dall’art. 14, D.Lgs. n. 81/2008.

Si ricorda, inoltre, come, con nota n. 12695 del 12 luglio 2013, la Direzione generale per l’attività ispettiva, abbia affermato che la mancata remunerazione di giornate, pur in presenza di una comunicazione preventiva agli Istituti (era quella che si faceva al Centro di contatto Inps-Inail) non porta all’applicazione della maxi sanzione ma alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato esclusivamente in relazione a quelle prestazioni rese secondo i canoni della subordinazione.

Altre questioni che necessitano, da subito, di una soluzione operativa sono rappresentate dal fatto che il legislatore delegato ha fatto, esplicitamente, riferimento quale modalità comunicativa a sms (di cui, al momento, gli Uffici periferici sono privi a meno che non si intenda inviare il messaggio al telefono di servizio del Dirigente) o alla posta elettronica della Dtl (prossima a diventare Ispettorato territoriale) con il rischio, nelle grandi realtà, di un blocco della stessa che serve, soprattutto nella versione certificata, a tutta una serie di altre incombenze, non ultime quelle correlate alla notifica di atti ispettivi. Probabilmente, in attesa di una comunicazione telematica che ricalchi quella del lavoro intermittente, si troverà una soluzione che si auspica sia, veramente, provvisoria.

Il legislatore delegato ha operato, sotto l’aspetto sanzionatorio (e, presumibilmente, anche per quello relativo alla comunicazione se si sceglierà

la strada telematica già percorsa con l’intermittente) una apparente identificazione tra “lavoro a chiamata” e “lavoro accessorio”: la casistica, però, è diversa in quanto nel primo caso ci troviamo di fronte ad una tipologia contrattuale rintracciabile attraverso la comunicazione anticipata di instaurazione del rapporto, nel secondo, invece, l’unica certezza relativa alla attivazione della prestazione ed alla conoscibilità da parte di un soggetto pubblico, sarà rappresentata dalla comunicazione anticipata via sms o posta elettronica entro l’ora antecedente l’inizio della stessa, inviata all’Ispettorato territoriale del lavoro.

D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148

Con l’art. 2 il legislatore delegato modifica D.Lgs. n. 148/2015. Parecchie sono le novità introdotte e, per certi versi, esse sono frutto delle insistenze delle parti sociali e degli “addetti ai lavori”.

Ma, andiamo con ordine.

La prima novità, non di poco conto, riguarda la **Cigo**: come è noto, l’art. 15, comma 2, prevede che l’istanza debba essere presentata entro i 15 giorni successivi all’evento che è stato causa della sospensione o della riduzione di orario. Ebbe-ne, usando la tecnica dell’ampliamento normativo, è stato precisato che, nel caso in cui si è in presenza di eventi non evitabili (ad esempio maltempo), la scadenza del termine viene fissata alla fine del mese successivo a quello in cui si sono verificati. Tutto questo viene incontro alle esigenze delle imprese che avranno più tempo per redigere la relazione tecnica postulata dalla circolare Inps n. 139/2016 e di acquisire i bollettini meteorologici. Al tempo stesso, si dovrebbe superare il rischio di intasamento dei canali di comunicazione Inps, in quanto i datori di lavoro interessati non saranno costretti a fare più domande per lo stesso periodo di paga.

Altra novità concerne l’inizio della sospensione per **Cigs**: mentre il vecchio comma 2, art. 25 stabiliva che la sospensione o la riduzione di orario non potevano iniziare se non decorsi 30 giorni dall’istanza, ora si afferma che la stessa inizia entro 30 giorni dalla presentazione della domanda (quindi, anche dal giorno successivo). Tale modifica agevola le parti che possono ben individuare l’inizio dell’integrazione in un arco temporale meno rigido rispetto al passato e che, talora,

Jobs Act

erano costrette a gestire con difficoltà tale periodo di “scopertura”.

Con un altro comma il legislatore delegato torna ad occuparsi dei ***contratti di solidarietà espansivi*** in un’ottica di mutazione di quelli “difensivi”. Come è noto, i contratti di solidarietà difensivi, riscritti dall’art. 21, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015 trovano la loro ragion d’essere nell’obiettivo di prevenire in tutto o in parte licenziamenti collettivi: di qui la riduzione concordata dell’orario di lavoro in una percentuale massima del 60% con punte del 70% per i singoli lavoratori sia pure rapportate all’intera durata dell’intervento integrativo. In tale periodo, come recita anche il D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033 che ha dettato i criteri per la concessione, la procedura di riduzione di personale può sussistere ed anche concludersi, purché i recessi conseguenti siano di “natura non oppositiva” (nella sostanza, sulla base del solo criterio della volontarietà).

Tale breve premessa si è resa necessaria per focalizzare l’attenzione sul fatto che ci si trova di fronte ad una azienda che non si presenta “in buona salute”.

Ebbene, cosa ha previsto l’art. 2, che ha inserito il comma 3-bis nel *corpus* dell’art. 41?

Per tutti i contratti di solidarietà in corso da almeno 12 mesi (la durata massima è come è noto, di 24 mesi) o che, comunque, siano stipulati entro il 31 dicembre 2015 (che, quindi, al momento, potrebbero avere un periodo “trascorso” inferiore all’anno) è prevista la possibilità di trasformarsi in “espansivi” (strumento pochissimo utilizzato dal 1984 e riesumato dall’oblio attraverso l’art. 41, D.Lgs. n. 148/2015), a condizione che la riduzione complessiva dell’orario non sia superiore a quella già concordata. Qui, l’accordo sindacale che, necessariamente, dovrà essere sottoscritto, dovrà prevedere, per i lavoratori in forza, il “consolidamento” dell’orario frutto della precedente riduzione.

I vantaggi per i lavoratori in forza e per i datori di lavoro saranno i seguenti:

a) trattamento di integrazione salariale pari al 50% della misura della integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e fino alla scadenza fissata dall’accordo collettivo. Va ricordato come durante la solidarietà “difensiva” i lavoratori interessati percepiscano l’80% della retribuzione globale perduta nei limiti reddituali previsti dall’art. 3, D.Lgs. n. 148/2015;

b) integrazione del datore di lavoro con una somma almeno pari alla misura dell’integrazione originaria, esente da contribuzione;

c) contribuzione figurativa sulla somma corrisposta dal datore di lavoro;

d) le quote di accantonamento del Tfr relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione di orario restano a carico dell’Inps (o della gestione di riferimento), con la sola eccezione di quelle concernenti i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o nell’ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente;

e) il contributo addizionale, previsto dall’art. 5, D.Lgs. n. 148/2015 (9%, 12%, 15%, strettamente correlato al periodo di fruizione all’interno del quinquennio mobile) per ogni lavoratore interessato, viene ridotto del 50%;

f) il contributo in favore dei datori di lavoro previsto, per le nuove assunzioni, dal comma 1, art. 41 (15%, 10% e 5% della retribuzione linda prevista dal contratto collettivo applicabile, rispettivamente, ognuno dei primi tre anni) o l’agevolazione contributiva (10% per i lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 29 anni) si applicano per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto ed il suo termine di scadenza. Qualora venga applicata la contribuzione del 10% analoga a quella prevista per gli apprendisti, questa non può andare oltre il compimento del ventinovesimo anno di età;

g) il periodo di solidarietà sopra considerato si computa nella durata massima di 24 mesi (art. 4) e se “goduto” nei primi 24 mesi del quinquennio mobile, viene calcolato per la metà;

h) non trova applicazione nei confronti dei lavoratori il comma 5, art. 41 che prevede la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (non superiore al 50%), con erogazione della contribuzione figurativa per le ore non lavorate, in favore di quei lavoratori ai quali manchino non più di 24 mesi per il raggiungimento della pensione di vecchiaia e che hanno maturato i requisiti minimi di contribuzione (di regola, 20 anni);

i) va mantenuto il rispetto della percentuale “uomo-donna” tra il personale in forza.

Ci sarà modo e maniera per tornare su questo argomento che appare di difficile utilizzazione, su larga scala, per una serie di motivi.

Continuando nell'esame delle novità, due parole si rendono necessarie per ciò che afferma il nuovo comma 4-bis, art. 42, D.Lgs. n. 148/2015 che contiene una serie di disposizioni relative a trattamenti di integrazione salariale susseguenti ad accordi già stipulati prima dell'entrata in vigore delle nuove norme: ebbene, il legislatore delegato prevede una ulteriore ipotesi che fa riferimento a situazioni già concretizzatasi.

Infatti si parla di accordi sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015 per imprese di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale, con ricadute occupazionali di particolare rilevanza e tali da condizionare lo sviluppo economico del territorio. Ebbene, se il piano industriale ha previsto il ricorso al contratto di solidarietà, può essere concessa, a domanda, una riduzione della contribuzione (c'è un richiamo all'art. 6, comma 4, legge n. 608/1996) per una durata che non può essere superiore a 24 mesi e che viene stabilita dalla Commissione di quattro membri istituita presso la Presidenza del Consiglio, composta da un rappresentante della stessa, del Ministero del lavoro, dello sviluppo economico e dell'economia. Queste aziende, a fronte di una riduzione di orario che supera la misura del 20%, possono fruire di uno “sconto contributivo” pari al 35% della contribuzione a loro carico per le ore effettivamente lavorate. La copertura finanziaria esplica i propri effetti sugli anni 2017 e 2018: essa è pari, rispettivamente, a 90 ed a 100 milioni di euro. La norma richiamata (l'art. 6, comma 4, legge n. 608/1996) postula il riferimento ad un Decreto ministeriale il n. 17981 del 14 settembre 2015 che prevede quale condizione per l'accesso ai benefici l'obbligo di prevedere un miglioramento della produttività di entità analoga al beneficio contributivo: ebbene, nel caso di specie (è questa la novità) ciò non viene richiesto.

Con i commi 4-bis, 4-ter e 4-quater, art. 43 (e qui si viene incontro a forti pressioni provenienti dal mondo sindacale) vengono stanziati 135 milioni di euro per gli anni 2016-2017 in favore dei lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali che hanno lavorato almeno 3 anni

su 4 usufruendo di 6 mesi di ASPI o di NASPI. Il trattamento di disoccupazione “gode” di una mensilità aggiuntiva fino ad un massimo di 4 mesi: tutto questo, per gli eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016.

Una attenzione particolare viene riservata ai **trattamenti di integrazione salariale o di mobilità in deroga**. Ciò avviene con il nuovo comma 6-bis, art. 44 ove si prevede che per il 2016 le integrazioni potranno essere concesse non rispettando i criteri fissati dagli articoli 2 e 3, D.M. 1° agosto 2014, n. 83473. Ciò significa che il trattamento potrebbe riguardare anche datori di lavoro non imprenditori e che lavoratori i quali hanno già raggiunto il limite massimo di tre mesi, ne possano fruire ancora. Le Regioni e le Province autonome potranno utilizzare fino al 50% (prima era 5%) delle risorse loro assegnate. Con tale misura la copertura degli ammortizzatori in deroga potrà arrivare a 4 mesi e mezzo nel corso del 2016.

Il legislatore delegato non ha dimenticato i provvedimenti di **Cigs in favore dei dipendenti delle imprese confiscate alla criminalità organizzata** o soggetto alla interdittiva antimafia relativi al 2015 che non avevano trovato copertura finanziaria. Ebbene, ciò avviene oggi con lo stanziamento di ulteriori 3 milioni di euro con la modifica al comma 11, art. 44.

C'è, poi, uno sguardo di attenzione nei confronti dei lavoratori e delle imprese che si trovano nelle c.d. “aree complesse”: viene aggiunto il comma 11-bis, art. 44. Per i lavoratori il trattamento di Cigs, una volta raggiunti i limiti massimi tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2016, può essere prorogato per un massimo di 12 mesi a condizione che le imprese dalle quali dipendono, presentino piani di recupero occupazionale, con percorsi di politiche attive, concordati con le Regioni e finalizzati alla ricollocazione del personale. L'accordo va stipulato presso il Ministero del lavoro alla presenza di un funzionario del Ministero dello sviluppo economico.

La copertura economica per il 2016 è pari a 216 milioni di euro.

D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149

Con l'art. 3 il legislatore delegato si occupa di alcune modifiche, per la verità molto secondarie, al D.Lgs. n. 149/2015 che disciplina la nascita, i

Jobs Act

compiti ed il funzionamento dell'***Ispettorato nazionale del lavoro*** e delle sue articolazioni periferiche, rappresentate dalle “vecchie” Direzioni territoriali del lavoro.

Le modifiche introdotte sono, sostanzialmente, due.

Con la prima si precisa quale deve essere l’ubicazione della sede nazionale dell’Ispettorato del lavoro che, in periferia, si articola con un massimo di 80 uffici. La sede deve essere in un palazzo demaniale, o degli Istituti previdenziali o già in uso del Ministero del lavoro: attualmente, essa si trova in Roma, via Fornovo 8, 00192, in un locale già utilizzato dal Dicastero del welfare.

Con la seconda, intervenendo sull’art. 2, alle lettere *a) ed e)*, comma 2, si afferma che le direttive del Ministro sulla vigilanza ispettiva, riguarderanno anche il lavoro accessorio e che l’attività promozionale, richiesta dall’art. 8, D.Lgs. n. 124/2004, riguarderà anche il possibile uso non corretto dei tirocini.

Se un giudizio si può fornire su questi due ultimi chiarimenti normativi si può affermare che gli stessi sembrano alquanto superflui atteso che le direttive del Ministro sulla vigilanza possono riguardare, anche senza precisazioni di natura legale, il lavoro accessorio che rientra, a pieno titolo, nell’attività di controllo degli ispettori del lavoro, mentre per quel che riguarda l’attività promozionale *ex art. 8, D.Lgs. n.124/2004* ogni dirigente di struttura ben dovrebbe saper valutare su quali istituti effettuare incontri con parti sociali, datori di lavoro ed enti, finalizzati al contrasto del lavoro sommerso ed irregolare all’interno del quale gran parte è rappresentata dall’uso distorto dei tirocini, soprattutto di natura *extra curricolare*: qui il raccordo con le Regioni che, nell’attuale sistema costituzionale hanno competenza primaria, appare assolutamente necessario per ogni ufficio periferico.

D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150

Con l’art. 4 vengono dettate norme integrative e correttive del D.Lgs. n. 150/2015.

Le disposizioni che sono state corrette rispetto al testo originario sono parecchie e riguardano sia l’aspetto organizzativo interno dell’*Anpal* che altre questioni attinenti l’attività esterna della stessa ed i riflessi sull’utenza, pur se, nel complesso, sembrano, più che altro finalizzate a puntualizza-

zioni, senza particolari cambiamenti sul complesso del testo.

Anche in questo caso occorre procedere con ordine.

Il primo correttivo riguarda alcuni dei soggetti che fanno parte della rete nazionale dei Servizi per le politiche del lavoro: l’art. 1, comma 2, *lett. e)* specifica che oltre alle Agenzie del lavoro ne fanno parte anche i soggetti autorizzati all’attività di intermediazione e quelli accreditati secondo le previsioni degli articoli 6 e 12, D.Lgs. n. 276/2003.

Il secondo concerne il concetto di ***offerta congrua*** la cui definizione rientra tra le competenze del Dicastero del lavoro: essa, recita il nuovo comma 3, *lett. a)*, art. 3 va definita nel rispetto dei principi fissati nel successivo art. 25.

Con la modifica introdotta nel quarto periodo del comma 9 dell’art. 4, dopo la soppressione del *c.d.* “ruolo ad esaurimento”, si stabilisce che ai dipendenti *ex Isfol* transitati nell’organico nell’Anpal continua ad applicarsi il contratto collettivo di provenienza.

Il comma 4-bis, art. 5, nell’ambito della disciplina delle risorse finanziarie dell’Anpal, prevede specifici compiti di verifica sui fondi di rotazione e la prossima emanazione di un Decreto ministeriale sulla materia.

Altre modifiche riguardano le funzioni ed i compiti dell’Anpal: si tratta di misure di “aggiustamento” all’interno dell’art. 9. Al comma 1, *lett. a)*, le parole “dei servizi per il lavoro” sono sostituite da “dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all’art. 18”. Viene poi introdotta una nuova lettera la *q-bis*) che assegna all’Anpal, nel rispetto delle competenze delle Regioni e delle Province autonome, il coordinamento dei programmi formativi per i lavoratori disoccupati in cerca di occupazione e per l’auto impiego.

Con il comma 3-bis, art. 10 si stabilisce che, a partire dal 1° dicembre 2016, l’Isfol cambia nome in Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche (Inapp) e tutte le disposizioni normative che richiamano l’Isfol si intendono riferite all’Inapp.

L’art. 13 concerne il ***Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro***. Qui, una prima modifica riguarda il comma 1 ove, tra i soggetti “cooperanti” è inserito anche il Ministero dell’istruzione, dell’Università e della ricerca.

Particolarmente importante è il nuovo comma 2-bis: nel Sistema informativo delle politiche del lavoro confluiscono i dati relativi alle schede tecnico professionali dei lavoratori in possesso delle Regioni e delle Province autonome e, sulla base di convenzioni, senza alcun onere per la finanza pubblica, i dati reddituali scaturenti dai modelli 730, 770 e dalle altre documentazioni fiscali come le Certificazioni uniche dei sostituti d'imposta, i redditi catastali e di pubblicità immobiliare ed i dati risultanti dall'anagrafe degli studenti universitari.

L'art. 14 tratta l'argomento relativo al **fascicolo elettronico del lavoratore** ed al coordinamento dei sistemi informativi. Le modifiche riguardano i componenti del Comitato istituito presso il Ministero del lavoro il cui compito è quello di garantire la interconnessione sistematica delle banche dati dei vari soggetti (Ministero del lavoro, Anpal, Inps, Inail, Isfol): nel Comitato entra il presidente dell'Istat o un suo delegato ed, inoltre, è stata prevista la possibilità che il presidente dell'Isfol sia sostituito da un proprio delegato.

L'art. 19 che tratta lo **stato di disoccupazione** è rimasto, nella sostanza, uguale: l'unica novità riguarda il comma 1 ove la parola "lavoratori" è stata sostituita da "soggetti".

L'art. 21 disciplina il "rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni lavorative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito". Qui le modifiche del comma 1 sono, puramente, terminologiche in quanto le ultime 3 parole "delle politiche attive" sono sostituite da "delle politiche del lavoro". Altre modifiche, più importanti, riguardano il comma 7: laddove si parla delle conseguenze legate alla mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alle **iniziativa di orientamento**, vengono inseriti, con il richiamo all'art. 26, anche i soggetti chiamati a svolgere lavori di pubblica utilità in quanto destinatari di strumenti di sostegno del reddito. L'altra modifica riguarda la lett. d), comma 7: il concetto è rimasto lo stesso ma l'articolo richiamato non è più il 20, comma 3, lett. c), ma il 25 (decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione).

L'art. 23 si occupa, sia pure, per un diverso riferimento normativo, dell'assegno di ricollocazione: che trova la propria disciplina, essenzialmente, nell'art. 17, D.Lgs. n. 22/2015: l'unica novità riguarda la lett. d), comma 5 ove per "offerta

congrua" si afferma che occorre riferirsi all'art. 25.

Anche l'art. 32 che tratta la materia degli **incen-tivi in favore dei contratti di apprendistato** per la qualifica, il diploma ed il certificato di specializzazione tecnica superiore e di alta formazione e ricerca ha subito qualche modifica nel senso che, dalla rubrica le parole "di alta formazione e ricerca" sono state cancellate. Viene, altresì, riscritto il comma 3 che riguarda il finanziamento il quale, però, appare, sostanzialmente, uguale con alcune puntualizzazioni.

L'art. 33 riguarda i **Centri per l'impiego**, gli importi correlati al funzionamento ed alla garanzia dei servizi essenziali pari a 50 milioni di euro per il 2016 viene incrementato di 30 milioni di euro. L'ultima novità riguarda i **Fondi interprofessionali**: il nuovo comma 2, art. 118, legge n. 388/2000 afferma che la vigilanza sugli stessi è esercitata dall'Anpal che ne riferisce gli esiti al Ministero del lavoro anche per determinazioni che si dovessero prendere in materia di scioglimento o di commissariamento.

D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151

Con l'art. 5 si interviene sul D.Lgs. n. 151/2015. Il legislatore delegato ha "toccato" il testo varato lo scorso anno su tre questioni che riguardano la legge n. 68/1999 sul diritto al lavoro dei disabili, l'art. 4, comma 1, legge n. 300/1970 sulla competenza al rilascio delle autorizzazioni per la videosorveglianza e per le dimissioni telematiche, disciplinate dall'art. 26 e dal D.M. 15 dicembre 2015.

Cominciamo ad esaminare le modifiche relative alla normativa sull'**accesso al lavoro dei portatori di handicap**.

La legge n. 68/1999 era già stata sottoposta "a tagliando" attraverso il D.Lgs. n. 151/2015: ora, il legislatore delegato effettua alcune piccole correzioni che possono sintetizzarsi come segue.

Sono computabili tra il personale disabile i lavoratori, assunti non per il tramite del collocamento obbligatorio, che presentino una capacità lavorativa ridotta pari o superiore al 60% (la disposizione attualmente in vigore parla soltanto di "superiore"). Qui il cambiamento normativo si giustifica con una completa equiparazione con la previsione del comma 4 dell'art. 4 in base alla quale risultano computabili i soggetti divenuti di-

Jobs Act

sabili, per infortunio o malattia, con una percentuale pari o superiore al 60% durante il rapporto di lavoro, fatto salvo il caso in cui l'inabilità derivi da un inadempimento del datore di lavoro rispetto alle norme in materia di sicurezza.

La sanzione prevista dall'art. 15 (la norma originaria parla ancora di 100.000 lire, pur essendo già stata convertita in euro ed adeguata) per ogni giorno lavorativo di scopertura dal momento in cui scatta l'obbligo di assunzione, è pari a 5 volte 30,64 euro (il riferimento è l'importo del contributo esonerativo *ex art. 5, comma 3-bis*), ossia 153,20 euro. Essa è diffidabile *ex art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 124/2004* (l'importo è pari ad 1/4, trattandosi di una sanzione in misura fissa ma progressiva), e postula la presentazione agli Uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipula del contratto di lavoro con la persona disabile avviata al lavoro. Come è noto, la sanzione pecuniaria scatta, trascorsi 60 giorni dal momento in cui è insorto l'obbligo per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti (una unità), da 36 a 50 (due unità), da 51 in su (7%) e che presentino carenze nella categoria. Ovviamente, nel calcolo del numero dei dipendenti occorre tenere conto di chi non vi rientra (apprendisti, dirigenti, lavoratori in reinserimento *ex art. 20, legge n. 223/1991*, disabili in forza, *part-time pro quota*, lavoratori con contratto a termine di durata inferiore a 6 mesi, ecc.) e delle eventuali esimenti anche temporanee come, ad esempio, gli interventi integrativi salariali straordinari, le procedure collettive di riduzione di personale, le convenzioni *ex art. 11*, gli esoneri parziali. La sanzione maggiorata dovrebbe spingere all'assolvimento dell'obbligo: particolari criticità, però, potrebbero presentarsi per i datori di lavoro dimensionati sui 15 dipendenti per i quali dal prossimo 1° gennaio cambierà la disposizione e saranno tenuti all'assolvimento dell'obbligo da subito (ossia, entro 60 giorni) e non in caso di nuova assunzione come recitava la norma che resterà in vigore fino al 31 dicembre 2016.

Gli importi delle sanzioni amministrative previste dal comma 1 dell'art. 15 (sono quelle che puniscono la mancata presentazione del prospetto informativo) sono adeguate con cadenza quinquennale attraverso un Decreto del Ministro del lavoro: oggi esse sono pari a 635,11 euro aumentabili di 30,76 euro per ogni giornata di ritardo.

La seconda novità riguarda l'***installazione degli impianti audiovisivi***. Quella che viene introdotta riguarda la riscrittura del terzo periodo del comma 1 dell'art. 4, legge n. 300/1970. In caso di mancato accordo con le organizzazioni sindacali interne l'autorizzazione preventiva alla installazione di telecamere o altri dispositivi di cui parla il comma 1 (e per le motivazioni ivi riportate che fanno riferimento alle esigenze tecnico - produttive, alla sicurezza sul lavoro ed alla tutela del patrimonio aziendale) viene rilasciata dall'Ispettorato territoriale del lavoro (prossimo erede della Direzione territoriale del lavoro) e, qualora riguardi sedi ubicate in territori diversi, dalla sede centrale dell'Ispettorato nazionale (e non più dal Ministero del lavoro attraverso la Direzione generale per le Relazioni industriali). I provvedimenti hanno natura definitiva e, in un certo senso, viene meno l'interpretazione adottata dal Ministero del lavoro con nota n. 20647 del 12 novembre 2015, ove la ricorribilità si desumeva dalle regole generali *ex art. 1, comma 3, D.P.R. n. 1199/1971*. Ovviamente, la natura definitiva non esclude, in alcun modo, il gravame giudiziario.

In ogni caso va sottolineato un elemento di riflessione che è valido nel caso di specie ma che occorrerà tenere presente, in futuro, per i provvedimenti emanati dal "costituendo" Ispettorato nazionale del lavoro: il rapporto con il Ministero non è gerarchico (cosa che avrebbe giustificato la ricorribilità amministrativa) ma di vigilanza. E passiamo, ora, alla procedura delle ***dimissioni e delle risoluzioni consensuali*** che possono essere presentate per tutti i rapporti di lavoro solo al termine di un *iter telematico*, salvo alcune eccezioni che si riferiscono all'art. 55, D.Lgs. n. 165/2001 e a quelle avvenute "in sede protetta". È questo, forse, l'argomento più deludente trattato, stando almeno alle attese degli addetti ai lavori. La prima novità (art. 26, comma 8-bis) riguarda l'esclusione del personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, dalla procedura on-line prevista dall'art. 26, "D.Lgs. n. 151/2001 e dal modello approvato con il D.M. 15 dicembre 2015. Tale esclusione era già stata prevista, in via amministrativa, dalla circolare n. 12 del 4 marzo 2016 sulla base della constatazione, ora fatta propria dal legislatore delegato, che il fenomeno delle dimissioni in bianco non attecchisce nel setto-

re pubblico. La seconda novità (inserita all'interno del comma 4, art. 26) concerne i soggetti che possono effettuare la procedura delle dimissioni telematiche per il lavoratore nel caso in cui lo stesso, senza possedere il Pin Inps, le fornisca con il supporto di altre persone od enti accreditati (organizzazioni sindacali, patronati, commissioni di certificazione, enti bilaterali): il legislatore delegato ha aggiunto nell'elenco i **consulenti del lavoro** (sembra, direttamente, e non attraverso gli organismi provinciali) e gli Ispettorati territoriali del lavoro. Per quel che riguarda i primi si pone la questione se ci rientrino i professionisti abilitati *ex lege* n. 12/1979 (il Ministero del lavoro fu per una tesi restrittiva con la circolare n. 3/2013 che si riferiva al tentativo obbligatorio di conciliazione *ex art.* 7, legge n. 604/1966, sollevando forti proteste da parte dell'Ordine dei dottori e ragionieri commercialisti), mentre per i secondi, non si fa altro che "sanare" un indirizzo amministrativo ove la competenza era riconosciuta attraverso un *iter* un po' contorto che faceva discendere la stessa da una delega del Dirigente, in quanto presidente della Commissione di certificazione. Sicuramente, a breve, il Dicastero del lavoro fornirà ai consulenti del lavoro le credenziali per operare (gli Ispettorati che nella forma attuale sono ancora Direzioni del lavoro, già le posseggono).

Nulla dice il testo governativo su un problema, sollevato da più parti, circa l'ipotesi in cui il lavoratore non rassegni le dimissioni secondo la procedura e rimanga, nella sostanza, inerte. Ciò appare una dimenticanza grave, vuoi per i problemi evidenziati più volte dagli operatori e disattesi (procedura di contestazione, licenziamen-

to, pagamento dell'indennità di preavviso, se prevista dal Ccnl, e del contributo di ingresso alla NASPI) e vuoi anche per quanto affermato nelle premesse al Decreto ove si afferma "Visto l'articolo 1, comma 6, lettera g), legge n. 183/2014 (...) tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore".

E non è che questo risultato si ottiene aggiungendo i consulenti del lavoro ed i funzionari dell'Ispettorato territoriale del lavoro tra i soggetti che possono compilare il modello delle dimissioni "in affiancamento" del lavoratore, in quanto il problema esiste allorquando l'interessato si allontana dal posto di lavoro non rassegnando le dimissioni nell'unico modo legale previsto, ossia attraverso la procedura telematica.

Per la verità, la mancata previsione di una norma relativa a garantire i datori di lavoro in caso di comportamento "inerte" del lavoratore, sulla falsa riga di quella a suo tempo prevista dall'art. 4, legge n. 92/2012 (cosa richiesta dalla Commissione lavoro del Senato), è stata giustificata dalla Relazione illustrativa di accompagnamento del provvedimento, con la possibilità, per il datore, di procedere, comunque, al licenziamento, così come previsto dalla Faq n. 33 del Ministero del lavoro e di raggiungere, in tal senso, la certezza della fine del rapporto.

Piccolo particolare: chi ha scritto la Relazione non ha tenuto conto che il licenziamento costa e che il lavoratore è messo nella condizione di percepire la NASPI alla quale, in quanto dimissionario, non avrebbe diritto.