

FORUM TUTTOLAVORO2015  
in collaborazione con [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)

## Eufranio Massi: dal Jobs Act semplificazioni per adempimenti e procedure

di **Eufranio Massi** - Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)

Quali le novità e quali le criticità dello schema di decreto, attuativo del Jobs Act, in materia di "razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese" attualmente all'esame delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato? Delle novità del decreto semplificazioni si parlerà nel corso del Forum TuttoLavoro 2015, organizzato dalla Scuola di Formazione IPSOA di Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, che si svolgerà a Milano il 15 luglio 2015, dalle ore 14.00 alle 18.30, nell'esclusiva cornice dell'Auditorium Centrale di Expo Milano.

È sempre difficile esprimere giudizi su provvedimenti "in itinere": a maggior ragione per questo schema di decreto attuativo del Jobs Act in materia di "razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese", approvato in prima lettura dal Consiglio dei Ministri e, ora, all'esame delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato, lo è ancora di più, in quanto si vanno a toccare materie (ad esempio, la videosorveglianza) ove è forte la sensibilità sindacale e ove la linea di demarcazione relativa alla c.d "privacy" è, per certi aspetti, poco marcata.

Di conseguenza, il breve commento che mi accingo a fare deve tener conto di una serie di variabili che potrebbero essere introdotte in sede di stesura definitiva (e l'esperienza vissuta con il D.L.vo n. 81/2015 non può che farmi pendere verso la prudenza).

Ma, andiamo con ordine cercando di focalizzare alcune novità e criticità, tralasciando, per ovvi motivi di spazio, alcuni argomenti che meriterebbero approfondite riflessioni.

### **Collocamento disabili**

Il Legislatore delegato interviene con alcuni cambiamenti all'interno del "corpus" della legge n. 68/1999.

Viene esteso il campo di applicazione ricomprendendo nella tutela normativa anche i titolari di pensione di invalidità o di inabilità. Accanto a questa previsione, si stabilisce che le imprese che raggiungono il limite dimensionale delle quindici unità sono soggette, da subito (ossia hanno 60 giorni per adempiere), all'obbligo di assumere nominativamente un disabile. Attualmente, anche in virtù di una circolare ministeriale risalente al 2000, i datori di lavoro debbono assumere un disabile, in caso di una nuova assunzione, ma hanno 12 mesi di tempo.

La norma presenta alcune criticità e sembra andare in contro tendenza con ciò che si è, affermato, non più di 4 mesi or sono con l'art. 1, comma 3, del D.L.vo n. 23/2015 ove, per favorire la crescita delle **piccole imprese**, si è affermato che ai vecchi assunti, pur in caso di superamento dei limiti dimensionali, si applicano le "tutele crescenti" e non l'art. 18 in caso di

licenziamento e che, quindi, le stesse potevano crescere senza particolari problemi.

Altra novità rispetto alla attuale formulazione concerne i lavoratori per i quali l'impresa paga un **tasso di premio ai fini INAIL** pari o superiore al 60 per mille: costoro non sono computabili dalla base di calcolo, ma il datore di lavoro, autocertificando l'esonero, è tenuto al pagamento della indennità giornaliera al fondo disabili.

Particolare rilevanza assume, altresì, la modifica introdotta all'interno dell'art. 13: se essa verrà confermata il contributo destinato alle imprese che assumono lavoratori affetti da disabilità molto gravi, non sarà più gestito dalle Regioni ma dall'INPS, attraverso il sistema del conguaglio contributivo.

## ***Razionalizzazione esemplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro***

Molte le novità introdotte che, causa spazio e tempo a disposizione, sono necessariamente menzionate.

### **Deposito dei contratti collettivi aziendali e territoriali**

Viene stabilito un principio di obbligatorietà conoscitiva. Tutti gli accordi che prevedono **benefici contributivi, fiscali** ed altre agevolazioni vanno depositati, in via telematica, presso la Direzione territoriale del Lavoro, competente per territorio.

### **Libro unico del lavoro**

A partire dal 1 gennaio 2017, il Libro unico del lavoro viene tenuto, con modalità telematica, presso il Ministero del Lavoro. Le modalità tecniche ed organizzative relative anche all'aggiornamento ed alla tenuta sono rimandate ad un D.M. Del Ministro del Lavoro da emanare entro 6 mesi dalla entrata in vigore del Decreto Legislativo. Tutto questo avrà una specifica rilevanza se la conseguenza sarà tale che, in futuro, altre Amministrazioni non chiederanno più alle imprese ed ai professionisti, una serie di elementi rilevabili dal LUL.

### **Comunicazioni in materia di rapporti di lavoro**

Tutte le comunicazioni, ivi comprese quelle dello spettacolo, avverranno per via telematica.

### **Lavoro all'estero**

Viene abrogata la procedura, prevista dalla legge n. 398/1987, finalizzata ad autorizzare le prestazioni all'estero di dipendenti di un'impresa italiana.

### **Modifiche al D.L.vo n. 81/2008**

Molte sono le modifiche che riguardano essenzialmente:

1. Lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, di prevenzione incendi e di evacuazione anche nelle imprese che superano le cinque unità;
2. La trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza per gli infortuni mortali o con prognosi superiore a 30 giorni si intende assolta con la denuncia di infortunio presentata all'INAIL dal datore di lavoro;
3. L'abolizione dell'obbligo di tenuta del **registro infortuni**;
4. La previsione di corsi e-learning per i coordinatori della progettazione e della esecuzione dei lavori;

5. Nuove sanzioni a carico dei datori in caso di mancata formazione dei lavoratori;
6. Modifica del potere di disposizione che rientra tra i poteri degli organi di vigilanza;
7. Messa a disposizione dell'Inail e delle ASL, ai fini della valutazione dei rischi di una nuova attività finalizzata a ridurre il livello del rischio.

## **Revisione del regime delle sanzioni**

Le modifiche più importanti riguardano il **lavoro nero**. Le sanzioni vengono individuate per fasce di giorni di impiego irregolare, per ciascun lavoratore, con importi diversi:

1. Fino a 30 giorni da 1.500 a 9.000 euro;
2. Da 31 a 60 giorni da 3.000 a 18.000 euro;
3. Oltre i 60 giorni da 6.000 a 36.000 euro.

È stata reintrodotta la diffida ad adempiere.

Vengono inasprite le sanzioni nel caso in cui si registri la **omessa od infedele registrazione sul LUL**, con un importo compreso tra 500 e 3.000 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o per un periodo superiore a 6 mesi. Se la violazione riguarda più di 10 dipendenti o si è verificata per oltre 12 mesi, l'importo viene raddoppiato.

Altre modifiche riguardano la mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto paga con una specifica modifica al comma 1 dell'art.5 della legge n. 4/1953.

## **Controlli a distanza**

Viene confermato che gli **impianti audiovisivi** ed altre forme di controllo finalizzate ad esigenze di natura produttiva ed organizzativa, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale necessitano, come in passato, di accordo sindacale aziendale o, in mancanza, di un provvedimento autorizzatorio della Direzione Territoriale del Lavoro. Rispetto al passato viene stabilita per le **aziende multi localizzate**, la possibilità di concludere accordi in sede nazionale con le organizzazioni sindacali di riferimento o, in alternativa presso il Ministero del Lavoro. Viene, poi, chiarito che:

1. Non occorre l'accordo sindacale o l'autorizzazione della DTL per utilizzare gli strumenti che servono al lavoratore per la propria prestazione lavorativa e per quelli che consentono la registrazione degli accessi e delle presenze;
2. Le informazioni acquisite attraverso la strumentazione possono essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che il lavoratore venga preventivamente informato sulle modalità d'uso degli strumenti e della effettuazione dei controlli nel rispetto del decreto legislativo n.196/2003.

È questo l'aspetto che ha suscitato più proteste da parte sindacale.

## **Cessione delle ferie**

La norma da attuazione ad un principio contenuto nella legge delega che consente ai lavoratori di cedere le proprie ferie, ulteriori rispetto alle 4 settimane obbligatorie, in favore di colleghi bisognosi di assentarsi dal lavoro per gravi problemi familiari.

## **Stato di malattia**

Viene rimandata ad un decreto ministeriale la possibilità di individuare alcune ipotesi di esenzione della presenza al domicilio nelle c.d. "Fasce di reperibilità".

***Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale***

Le previsioni normative contenute nella legge n. 92/2012 verranno, parzialmente, cambiate. Quando entrerà a regime un apposito D.M. le stesse, anche in caso di **risoluzione consensuale**, dovranno essere confermate unicamente (non si ravvisano ipotesi alternative) su un modello scaricabile direttamente dal sito del Ministero del Lavoro.