



News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

Jobs act: cosa sta cambiando nel mondo del lavoro?

(D.Lgs. n. 148, 149, 150 e 151 del 14.09.2015)

Premessa

Con i D.Lgs. n. 148, 149, 150 e 151 del 14.09.2015 è stata **riformata la disciplina del lavoro** in attuazione del Jobs Act. A seguito della riforma che ha toccato il **rapporto a tempo indeterminato** (con l'introduzione di un sistema a tutele crescenti) e, più in generale, gli **istituti contrattuali in materia lavoro**, sono state ora approvate le disposizioni in materia di **semplificazione degli adempimenti, di accentramento dei controlli, di riforma degli ammortizzatori sociali e di politiche attive del lavoro.**

Considerato che il complesso delle disposizioni pubblicate in Gazzetta Ufficiale prevedono una profonda riforma della disciplina del lavoro conosciuta fino ad oggi, illustriamo le principali novità introdotta nel nostro ordinamento con i D.Lgs. n. 148-149-150-151 del 14.09.2015.

Le novità in materia di ammortizzatori sociali

**Ambito di
applicazione
cassa
integrazione**

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (con limitazioni), con esclusione di dirigenti e lavoratori a domicilio.

I lavoratori, per accedere alla cassa integrazione devono possedere (in generale) **un'anzianità di effettivo lavoro** (presso l'unità produttiva) di **almeno**

novanta giorni ⁽¹⁾ **alla data** di presentazione della relativa **domanda di concessione**. La condizione, però, **non si applica per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale**.

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale **non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**.

Si deve segnalare, però, **la possibilità di proroga a 36 mesi del trattamento nel caso in cui sia stato stipulato un contratto di solidarietà**: le integrazioni erogate durante tale periodo saranno, infatti, **conteggiate per la metà del periodo di spettante e, comunque, nel limite complessivo di 36 mesi**.

Inoltre, per le **imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini** e per le imprese **industriali e artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei**, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la **durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile**.

Il trattamento di integrazione salariale **ammonta all'80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore **per le ore di lavoro non prestate**, comprese **fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale**.

Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Ai lavoratori con **retribuzione fissa periodica**, la cui retribuzione sia ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività, **l'integrazione è dovuta entro i predetti limiti, raggugliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato**.

Per i lavoratori **retribuiti a cottimo** e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al **guadagno medio orario** percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

¹ L'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

**Ambito
intervento CIG**

I datori di lavoro hanno accesso alla CIG nelle seguenti ipotesi:

IPOTESI DI APPLICAZIONE CIGS

I	Imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas.
II	Cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602.
III	Imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco.
IV	Cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
V	Imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica.
VI	Imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi.
VII	Imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato.
VIII	Imprese addette agli impianti elettrici e telefonici.
IX	Imprese addette all'armamento ferroviario.
X	Imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica.
XI	Imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini.
XII	Imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo.
XIII	Imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

**Ambito
intervento CIGS**

La **nuova disciplina** in materia di **intervento straordinario di integrazione salariale** trova applicazione in relazione alle seguenti **imprese che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda**, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti

e i dirigenti:

CIGS – AMBITO DI APPLICAZIONE

I	Imprese industriali, comprese quelle edili ed affini.
II	Imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente.
III	Imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale.
IV	Imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale.
V	Imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile.
VI	Imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi.
VII	Imprese di vigilanza.

Imprese che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti

I	Imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica
II	Agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici

Imprese a cui si applica la CIGS a prescindere dal numero dei dipendenti

I	Imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale
II	Partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016

Fondi di

Secondo quanto previsto dall'articolo 26 del D.Lgs. n. 18/2015, **le**

solidarietà

organizzazioni sindacali possono stipulare accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIG e della CIGS. Questi fondi sono istituiti presso l'INPS, non hanno personalità giuridica e costituiscono gestioni dell'istituto. L'istituzione dei fondi, è **obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione**, in relazione ai datori di lavoro che **occupano mediamente più di cinque dipendenti** (compresi gli apprendisti)⁽²⁾.

In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore **confluiscono nel fondo di integrazione salariale a decorrere dal 01.01.2016** e i contributi da questi già versati o comunque dovuti ai fondi di cui al primo periodo vengono **trasferiti al fondo di integrazione salariale**.

Fondi alternativi

L'articolo 27 del D.Lgs n. 148/2015 **modifica la disciplina dei fondi di solidarietà alternativi**, ovvero quei fondi costituiti precedentemente all'approvazione della legge n. 92/2012 in riferimento ai quali è stata prevista la **possibilità di adeguamento alla nuova disciplina**. Le principali novità rispetto alla disciplina prevista dalla Legge n. 92/2012 riguardano:

- **l'innalzamento**, a decorrere dal 1° gennaio 2016, **dell'aliquota di finanziamento**, da ripartire tra datore di lavoro e lavoratore, dallo 0,20% allo 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale;
- la **possibilità**, a decorrere dal 1° gennaio 2016, relativamente alle aziende di somministrazione, di **fissare un'aliquota di finanziamento, a totale carico del datore di lavoro, non inferiore allo 0,30% della retribuzione imponibile previdenziale**;
- le **tipologie di prestazioni erogate**.

Viene espressamente previsto che i predetti fondi debbano assicurare almeno una delle seguenti prestazioni:

- **assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario** (di cui all'articolo 30) o, in alternativa;
- **assegno di solidarietà** (di cui all'articolo 31), eventualmente limitandone il periodo massimo previsto, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non

² I fondi già costituiti alla data di entrata in vigore del decreto, si adeguano al predetto limite di 5 lavoratori entro il 31 dicembre 2015. In precedenza la soglia era di 15 dipendenti.

inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

Fondo residuale

Nei riguardi dei datori di lavoro, che occupano **più di quindici dipendenti**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione CIG/CIGS e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali o alternativi, opera il **fondo residuale**. Qualora gli accordi di cui all'articolo 26 avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperti dal fondo residuale, dalla data di decorrenza del nuovo fondo i datori di lavoro del relativo settore **rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del fondo residuale**.

Si deve segnalare che a decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo residuale, assume la denominazione di "fondo di integrazione salariale" ed **includerà**, nel suo ambito di applicazione, **tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della CIG/CIGS** del presente decreto e che non hanno costituito fondi di solidarietà o alternativi.

Il fondo di integrazione salariale garantisce:

- **l'erogazione dell'assegno di solidarietà;**
- **nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti**, il fondo garantisce per una **durata massima di 26 settimane in un biennio mobile l'assegno ordinario**, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie, ad esclusione delle intemperie stagionali, e straordinarie, limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale.

A decorrere dal 01.01.2016, **l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,65 per cento**, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di **quindici dipendenti**, e allo **0,45 per cento**, per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a **15 dipendenti**. E' stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni pari al 4 per cento della retribuzione persa.

Le novità in materia di verifiche e controlli

Ispettorato nazionale del lavoro

Secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 149/2015 in materia di **verifiche e controlli**, al fine di razionalizzare l'attività di vigilanza, nonché al fine di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, **è istituito una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata "Ispettorato nazionale del lavoro"**, che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL.

L'Ispettorato, secondo quanto previsto dall'articolo 1, svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL.

Al fine di assicurare omogeneità operative di tutto il personale che svolge vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, ai **funzionari ispettivi dell'INPS e dell'INAIL sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, ivi compresa la **qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria**.

Funzioni

L'Ispettorato esercita, in particolare, le seguenti **funzioni e attribuzioni**:

LE FUNZIONI DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

I	Esercita e coordina su tutto il territorio nazionale, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni su lavoro e malattie professionali, della esposizione al rischio nelle malattie professionali, delle caratteristiche dei vari cicli produttivi ai fini della applicazione della tariffa dei premi.
II	Emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, previo parere conforme del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché direttive operative rivolte al personale ispettivo.
III	Propone, sulla base di direttive del Ministro del lavoro e delle

	politiche sociali, gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ed effettua il monitoraggio sulla loro realizzazione.
IV	Cura la formazione e l'aggiornamento del personale ispettivo, ivi compreso quello di INPS e INAIL.
V	Svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.
VI	Esercita e coordina le attività di vigilanza sui rapporti di lavoro nel settore dei trasporti su strada, i controlli previsti dalle norme di recepimento delle direttive di prodotto e cura la gestione delle vigilanze speciali effettuate sul territorio nazionale.
VII	Svolge attività di studio e analisi relative ai fenomeni del lavoro sommerso e irregolare e alla mappatura dei rischi, al fine di orientare l'attività di vigilanza.
VIII	Gestisce le risorse assegnate, anche al fine di garantire l'uniformità dell'attività di vigilanza, delle competenze professionali e delle dotazioni strumentali in uso al personale ispettivo.
IX	Svolge ogni ulteriore attività, connessa allo svolgimento delle funzioni ispettive, ad esso demandata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
X	Riferisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'INPS e all'INAIL ogni informazione utile alla programmazione e allo svolgimento delle attività istituzionali delle predette amministrazioni.
XI	Ferme restando le rispettive competenze, si coordina con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale al fine di assicurare l'uniformità di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, evitando la sovrapposizione degli interventi.

Politiche attive

Con il decreto n. 148/2015 viene prevista **l'istituzione di una rete di servizi per le politiche del lavoro, costituita dai seguenti soggetti:**

- la neo istituita **Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro;**
- le **strutture regionali per le Politiche Attive del Lavoro;**
- **I'INPS e I'INAIL;**

- le **Agenzie per il lavoro** di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione;
- i **fondi interprofessionali**, i **fondi bilaterali**, l'**Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori** (ISFOL) e la **società Italia Lavoro SPA** (fino alla sua cessazione);
- il sistema delle Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura, le università e gli **istituti di scuola secondaria di secondo grado**.

L'ANPAL, secondo quanto stabilito dall'articolo 12 del decreto, **istituisce l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro**.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni e province autonome, è definito il **regolamento per l'accreditamento, sulla base dei seguenti principi e criteri**:

- **coerenza con il sistema di autorizzazione allo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale**, supporto alla **ricollocazione professionale**, di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- definizione di **requisiti minimi di solidità economica ed organizzativa**, nonché di **esperienza professionale** degli operatori, in relazione ai **compiti da svolgere**;
- obbligo di **interconnessione con il sistema informativo**, nonché l'invio all'ANPAL di ogni informazione utile a garantire un efficace coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro;
- **raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione**;
- definizione della **procedura di accreditamento** dei soggetti abilitati ad operare con lo strumento dell'assegno di ricollocazione.

Relativamente al cennato **sistema informativo**, si deve segnalare che, secondo quanto previsto dal successivo articolo 13, l'ANPAL realizza un **sistema informativo unico delle politiche del lavoro, nonché un portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro**. Tale sistema conterrà tutti i dati relativi alle **comunicazioni obbligatorie, gli ammortizzatori sociali concessi, la gestione delle**

politiche attive e le informazioni relative alla formazione professionale. Allo scopo di realizzare tale sistema, **l'ANPAL gestisce l'albo nazionale degli enti di formazione accreditati dalle regioni e province autonome.**

Stato di disoccupazione

Sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarino, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il servizio per l'impiego. Lo stato di disoccupazione è **sospeso** in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.

Allo scopo di accelerare la presa in carico, i lavoratori dipendenti possono effettuare la registrazione dal momento della **ricezione della comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso.** Nei casi di cui al presente comma i lavoratori sono considerati **"a rischio di disoccupazione"**.

Sulla base delle informazioni fornite in sede di registrazione, gli utenti dei servizi per l'impiego vengono **assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità, secondo una procedura automatizzata di elaborazione dei dati in linea con i migliori standard internazionali.** La classe di profilazione è **aggiornata automaticamente ogni novanta giorni, tenendo conto della durata della disoccupazione e delle altre informazioni raccolte mediante le attività di servizio.**

Assegno di disoccupazione

Ai **disoccupati** percettori di NASPI, la cui durata eccede i 4 mesi è riconosciuta, qualora ne facciano richiesta al centro per l'impiego presso cui stipulano il patto di servizio, un **«assegno individuale di ricollocazione», graduato in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati.** L'assegno di ricollocazione viene rilasciato dal centro per l'impiego solo al completamento della procedura di profilazione.

L'assegno è **spendibile al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati.** La scelta del centro per l'impiego o

dell'operatore accreditato riservata al disoccupato titolare dell'assegno di ricollocazione. Il servizio può essere **richiesto dal disoccupato entro due mesi dal riconoscimento dell'assegno e ha una durata di sei mesi, prorogabile per altri sei nel caso non sia stato consumato l'intero ammontare dell'assegno.** Il servizio per il quale è utilizzato l'assegno di ricollocazione deve prevedere:

- **l'affiancamento di un tutor;**
- il programma di **ricerca intensiva della nuova occupazione e la relativa area,** con eventuale **percorso di riqualificazione professionale** mirata a sbocchi occupazionali esistenti nell'area stessa;
- **l'assunzione dell'onere del soggetto di svolgere le attività individuate dal tutor;**
- **l'assunzione dell'onere del soggetto di accettare la proposta di lavoro congrua rispetto alle sue capacità,** aspirazioni, e possibilità effettive, in rapporto alle condizioni del mercato del lavoro nel territorio di riferimento nonché al periodo di disoccupazione;
- l'obbligo per il tutor di **comunicare al centro per l'impiego competente l'eventuale rifiuto ingiustificato** da parte della persona interessata di svolgimento di una delle attività, o di una occasione di lavoro congrua;
- la **sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto** entro il termine di sei mesi.

In caso di utilizzo dell'assegno di ricollocazione presso un soggetto accreditato, lo stesso è tenuto a darne immediata comunicazione al centro per l'impiego presso il quale il disoccupato ha sottoscritto il patto di servizio personalizzato. Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione, sono definite con delibera consiglio di amministrazione dell'ANPAL, previa approvazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei seguenti principi:

- **riconoscimento dell'assegno di ricollocazione prevalentemente a risultato occupazionale ottenuto;**
- **definizione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in maniera da mantenere l'economicità dell'attività,** considerando una **ragionevole percentuale di casi per i quali l'attività propedeutica alla ricollocazione non fornisca il risultato occupazionale;**
- graduazione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione in relazione al

profilo personale di occupabilità;

- obbligo, per il soggetto erogatore del servizio, di fornire **un'assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;**
- obbligo, per il soggetto erogatore del servizio, di **comunicare le offerte di lavoro effettuate nei confronti degli aventi diritto.**

Ammortizzatori sociali e impieghi sociali

Allo scopo di permettere il **mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite**, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro **possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione ed il coordinamento di amministrazioni pubbliche nel territorio del comune ove siano residenti.** L'utilizzazione dei lavoratori nelle attività non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e deve avvenire in modo da non incidere sul corretto svolgimento del rapporto di lavoro in corso.

Incentivi sull'apprendistato

Per incentivare la funzione dell'apprendistato (per l'acquisizione del diploma o di alta formazione), **viene prevista l'introduzione, in via sperimentale, di alcuni incentivi** (fino al prossimo 31.12.2016) che **prevedono la riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro dal 10 al 5%, nonché lo sgravio totale dei contributi a finanziamento dell'ASPI e del contributo aggiuntivo dello 0,3%.** Non si applica, inoltre, il ticket sui licenziamenti.

Le novità in materia di semplificazioni

Sanzioni

In caso di **impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione** di instaurazione del rapporto, viene prevista l'applicazione della seguente sanzione (fatta esclusione per il lavoro domestico):

- da **1.500 a 9.000 euro** per ciascun lavoratore irregolare, fino a **30 giorni** di effettivo lavoro;
- da **3.000 a 18.000 euro** per ciascun lavoratore irregolare, fino a **60 giorni** di effettivo lavoro;
- da **6.000 a 36.000 euro** per ciascun lavoratore irregolare, oltre **60 giorni** di effettivo lavoro;

Le sanzioni sono **diffidabili** e sono **umentate del 20%** nell'ipotesi di utilizzo di lavoratori **stranieri o minori**.

Con riferimento alla sospensione dell'attività, vengono previste **maggiori somme da versare per richiedere la revoca del provvedimento**. Il datore di lavoro, per effetto della modifica, sarà **tenuto a versare**:

- **2.000 per lavoro irregolare;**
- **3.200 euro per gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza del lavoro.**

Vengono, inoltre, previste le seguenti sanzioni:

SANZIONI IN MATERIA LAVORO	
Omessa o infedele registrazione su Libro unico del lavoro	Sanzione amministrativa da 150 a 1.500 euro, raddoppiato qualora sia riferita a più di cinque lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi
Omessa corresponsione Assegno per il nucleo familiare	Sanzione base da 500 a 5.000 euro.
	Da 1.500 a 9.000 euro se riferita a più di 5 lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi.
	Da 3.000 a 15.000 euro se riferita a più di 10 lavoratori o ad un periodo superiore a 12 mesi.
Ritardata consegna del prospetto paga	Sanzione amministrativa da 150 a 900 euro
	Da 600 a 3.600 euro se riferita a più di 5 lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi
	Da 1.200 a 7.200 euro se riferita a più di 10 lavoratori o ad un periodo superiore a 12 mesi

Collocamento obbligatorio

In materia di **collocamento obbligatorio** si deve segnalare la **soppressione della finestra di tolleranza** che consentiva ai datori di lavoro che raggiungevano il limite di **15 lavoratori computabili**, di **non procedere all'assunzione del soggetto riservatario fino a che non fosse assunto un sedicesimo lavoratore**.

La possibilità di essere computati nella quota di riserva, inoltre, viene estesa ai lavoratori che, già **prima della costituzione del rapporto di lavoro**, hanno una **accertata riduzione della capacità lavorativa pari al 60%, oppure al 45% in caso di disabilità intellettiva e psichica anche se non assunti**

attraverso il collocamento obbligatorio.

Tutti i **datori di lavoro con un tasso di rischio INAIL superiore al 60 per mille**, possono optare per l'esonero a fronte del pagamento dell'importo di 30,64 euro al giorno per ciascun lavoratore non assunto.

Controllo a distanza

Previo accordo collettivo aziendale (o autorizzazione della DTL), **il datore di lavoro può adottare strumenti di controllo per esigenze organizzative, produttive, di sicurezza, o di tutela del patrimonio aziendale.** Le informazioni sono utilizzabili ai fini del rapporto di lavoro solo se il lavoratore ne è stato informato, e comunque nel rispetto della normativa sulla privacy.

Collocamento obbligatorio - incentivi

Le nuove disposizioni prevedono, in specifiche ipotesi, **l'erogazione di un'agevolazione contributiva:**

- per le **assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67 per cento l'incentivo**, della durata di 36 mesi, è pari al 35% della retribuzione lorda mensile;
- per le **assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento l'incentivo**, della durata di 36 mesi, è pari al 70% ;
- per le **assunzioni dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica l'incentivo, della durata di 60 mesi, è pari al 70%** della retribuzione lorda mensile. Per questi lavoratori sono incentivate anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi.

La domanda di fruizione va inoltrata all'INPS in via preventiva: entro 5 giorni **l'azienda richiedente riceverà conferma di disponibilità delle risorse e dovrà procedere all'assunzione entro i successivi 7 giorni.**

Comunicazioni telematiche

Viene previsto **l'obbligo di utilizzo del canale telematico per l'inoltro di tutte le comunicazioni in materia di:**

- **rapporto di lavoro;**
- **incentivi;**
- **politiche attive e formazione professionale.**

Libro unico del lavoro

Viene previsto che **la tenuta, aggiornamento e conservazione del LUL**, con **modalità telematiche**, presso il **Ministero del lavoro** e delle politiche sociali.

Infortunio sul lavoro

Viene stabilito **l'obbligo di trasmissione del certificato medico all'INAIL per via telematica direttamente da parte del medico o della struttura sanitaria competente, contestualmente alla sua compilazione.**

La denuncia d'infortunio è **sempre obbligatoria in caso di morte o prognosi superiore a 30 giorni.**

Dimissioni o risoluzione contestuale

Viene introdotto **l'obbligo per il lavoratore di inoltrare al datore di lavoro e all'Ispettorato Unico del lavoro per via telematica, a pena di inefficacia, l'atto di dimissione o risoluzione consensuale del rapporto.**

Viene introdotta, contestualmente, una **sanzione da 5.000 a 30.000 euro** per il datore di lavoro che alteri i moduli.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti