

SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA

CIRCOLARE N. 42 – del 05.10.2015

- OGGETTO:**
- 1) Decreto legislativo per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**
 - 2) Razionalizzazione e semplificazione delle procedure: decreto attuativo**
 - 3) Fatture senza IVA: bollo**
 - 4) Casellario giudiziale in caso di cambio appalto**
 - 5) Riposi giornalieri per la lavoratrice madre**

1) DECRETO LEGISLATIVO PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

Il decreto di riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (D.lgs. 148 del 14-9-2015 pubblicato sul SO n. 53 della GU n. 221 del 23-9-2015) interviene profondamente sull'attuale sistema anche se in un quadro di continuità.

In questa sede non è possibile una trattazione integrale della materia. Ci limitiamo quindi a segnalare le principali novità seguendo, e integrandola, la scheda predisposta dal Ministero.

Questo l'indice del provvedimento.

TITOLO I TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

- ART. 1 (*Lavoratori beneficiari*)
ART. 2 (*Apprendisti*)
ART. 3 (*Misura*)
ART. 4 (*Durata massima complessiva*)
ART. 5 (*Contribuzione addizionale*)
ART. 6 (*Contribuzione figurativa*)
ART. 7 (*Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni*)
ART. 8 (*Condizionalità e politiche attive del lavoro*)

CAPO II INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE

- ART. 9 (*Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali ordinarie*)
ART. 10 (*Campo di applicazione*)
ART. 11 (*Causali*)
ART. 12 (*Durata*)
ART. 13 (*Contribuzione*)
ART. 14 (*Informazione e consultazione sindacale*)
ART. 15 (*Procedimento*)
ART. 16 (*Concessione*)
ART. 17 (*Ricorsi*)
ART. 18 (*Disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo*)

CAPO III INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

- ART. 19 (*Gestione di appartenenza delle integrazioni salariali straordinarie*)
ART. 20 (*Campo di applicazione*)
ART. 21 (*Causali di intervento*)
ART. 22 (*Durata*)
ART. 23 (*Contribuzione*)
ART. 24 (*Consultazione sindacale*)
ART. 25 (*Procedimento*)

TITOLO II FONDI DI SOLIDARIETÀ

- ART. 26 (*Fondi di solidarietà bilaterali*)
ART. 27 (*Fondi di solidarietà bilaterali alternativi*)
ART. 28 (*Fondo di solidarietà residuale*)
ART. 29 (*Fondo di integrazione salariale*)
ART. 30 (*Assegno ordinario*)
ART. 31 (*Assegno di solidarietà*)
ART. 32 (*Prestazioni ulteriori*)
ART. 33 (*Contributi di finanziamento*)

ART. 34 (*Contribuzione correlata*)
 ART. 35 (*Equilibrio finanziario dei fondi*)
 ART. 36 *Comitato amministratore*
 ART. 37 (*Requisiti di competenza e assenza di conflitto di interesse*)
 ART. 38 (*Requisiti di onorabilità*)
 ART. 39 (*Disposizioni generali*)
 ART. 40 (*Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà*)
TITOLO III CONTRATTI DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA
 ART. 41 (*Contratti di solidarietà espansiva*)
TITOLO IV DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI
 ART. 42 (*Disposizioni relative a trattamenti straordinari di integrazione salariale a seguito di accordi già stipulati*)
 ART. 43 (*Disposizioni finanziarie*)
 ART. 44 (*Disposizioni finali e transitorie*)
 ART. 45 (*Accesso ai dati elementari*)
 ART. 46 (*Abrogazioni*)
 ART. 47 (*Entrata in vigore*)

Come ormai di consueto si prevede che il decreto entri in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale, quindi dal 24-9-2015. Per una questione di tale complessità un periodo più lungo sarebbe stato molto utile.

Le nuove disposizioni, se non diversamente indicato, si applicano quindi ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore. Si è scelto di utilizzare come discriminante la presentazione della domanda e non l'inizio della sospensione forse perché lo si ritiene un evento più certo. Questo risolve tutti i problemi in quanto i nuovi termini di presentazione delle domande sono molto più brevi.

A questo proposito riportiamo le prime indicazioni dell'Inps contenute nel messaggio n. 5919 del 24-9-2015 che, come prevedibile, non vanno nella direzione prevista dalla lettera del decreto.

Le domande per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa fino al 23-9-2015 potranno continuare ad essere presentate dalle aziende con le consuete modalità, previste nella previgente disciplina.

Le domande per gli eventi di sospensione o riduzione verificatisi a partire dal 24-9-2015, dovranno, invece, seguire la nuova disciplina e quindi essere corredate dall'elenco dei nominativi dei lavoratori interessati alla sospensione/riduzione di orario e dal numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orario contrattuale. Alla domanda dovrà quindi essere allegato un file in formato CSV contenente alcuni dati sugli addetti alla unità produttiva interessata.

I dati da fornire per ciascun addetto sono riportati nel documento presente sul sito INPS, servizi online, servizi per aziende e consulenti, CIG Ordinaria, "Flusso web", link "Documentazione" alla voce "Tracciato per invio beneficiari" ovvero per quanto riguarda i Fondi di Solidarietà link "Invio domande fondi di solidarietà - "area di download", nella cartella .zip "allegati in formato .pdf", documento: "Tracciato per invio beneficiari".

Al fine di consentire alle aziende di poter presentare le domande senza soluzione di continuità, l'elenco degli addetti alla Unità Produttiva potrà essere fornito anche in una fase successiva all'invio della domanda.

Tutta la nuova disciplina, ivi compreso il passaggio tra vecchia e nuova normativa, le nuove modalità di presentazione della domanda, nonché le ulteriori disposizioni innovative contenute nella riforma, verrà illustrata in una apposita circolare dell'Istituto che sarà pubblicata sul sito web istituzionale.

Il decreto non modifica le disposizioni relative alla Cisoa per gli operai agricoli a tempo indeterminato (art. 8 e seguenti Legge 457/1972).

Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise nei seguenti quattro gruppi fondamentali:

- a) disposizioni comuni alle integrazioni salariali ordinarie (CIGO) e straordinarie (CIGS);
- b) disposizioni in materia di CIGO;
- c) disposizioni in materia di CIGS;
- d) disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali.

E' affrontato anche il tema dei contratti di solidarietà, ma come specifica della cigs.

In termini generali bisogna osservare che non siamo di fronte a un vero e proprio "testo unico" in quanto c'è un nutrito elenco di riferimenti legislativi.

Disposizioni comuni alle integrazioni salariali ordinarie (CIGO) e straordinarie (CIGS)

Sono destinatari delle integrazioni salariali i lavoratori subordinati, esclusi dirigenti e lavoratori a domicilio e, questa è la novità, gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, con la conseguente estensione degli obblighi contributivi.

Gli apprendisti diventano destinatari della CIGO e, nel caso in cui siano dipendenti di imprese per le quali trova applicazione solo la CIGS, di quest'ultimo trattamento, limitatamente alla causale di crisi aziendale. Questo comporta il pagamento delle diverse contribuzioni anche per questa categoria di lavoratori. Vista l'entrata in vigore in corso del mese, dovrà essere chiarito se la decorrenza è dal mese di settembre o di ottobre. In allegato alla presente è riportata una tabella contributiva contenente una prima elaborazione.

Viene richiesto come requisito di accesso un'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

Nel precedente regime questo requisito non era richiesto per la cigo, mentre per la cigs era necessaria una "anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 90 giorni alla data della richiesta del trattamento.

Per la cigo si tratta quindi di un restringimento dell'accesso.

Per la cigs la novità è il computo relativamente all'unità produttiva e non genericamente in azienda. Anche in questo caso si tratta di una limitazione all'accesso. E' invece da valutare la portata dell'inciso di "effettivo lavoro" rispetto al precedente più generico "anzianità lavorativa".

Il requisito dell'anzianità non è necessario in caso di eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

Molto interessante invece l'attenzione al mondo degli appalti. 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.

Come già segnalato per il decreto sul contratto a tutele crescenti si tratta di una situazione delicata in quanto l'anzianità nell'appalto non è un dato che si desume dalle scritture obbligatorie

L'ammontare dell'integrazione salariale non ha subito particolari modifiche.

E' confermato nell'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.

L'importo dell'integrazione continua a subire la riduzione pari all'aliquota a carico degli apprendisti. Fino ad oggi la riduzione era del 5,84%, ma d'ora in poi ci saranno anche apprendisti soggetti a cigs e quindi si devono attendere chiarimenti (articolo 26 Legge 41/1986).

Come in precedenza, sono previsti dei massimali mensili rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive.

Gli importi per il 2015 sono i seguenti:

- a) € 971,71 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24;
- b) € 1.167,91 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a euro 2.102,24.

C'è da segnalare che gli importi in vigore in precedenza erano di qualche euro inferiori.

Gli importi sono rivalutati annualmente in base all'aumento dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

Rimane l'incremento del 20% dei massimali (articolo 2, comma 17, Legge 549/1995) per le integrazioni in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Un altro punto importante è la revisione, in riduzione, della durata massima complessiva delle integrazioni salariali: per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale, insieme, non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (attualmente tale durata è di 36 mesi in un quinquennio fisso).

Il passaggio dal quinquennio mobile a quello fisso sembra un'utile innovazione anche se alla fine rende meno omogenea la situazione complessiva.

Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e per quelle di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei la durata massima complessiva è di 30 mesi in un quinquennio mobile.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali, i trattamenti richiesti prima dell'entrata in vigore del decreto si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data. Ci sembra quindi che per i datori di lavoro che hanno in corso sospensioni, il quinquennio inizi il 24-9-2015

Per i periodi di integrazione salariale sono riconosciuti i contributi figurativi calcolati sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale. Non è una novità ma segnaliamo la questione, vista la ridotta copertura figurativa che di recente è stata introdotta per a Naspi.

E' confermata l'anticipazione dei trattamenti da parte del datore di lavoro.

Viene però fissato un termine entro il quale il conguaglio, o l'eventuale richiesta di rimborso, devono essere effettuati, a pena di decadenza: per i trattamenti richiesti dal 24-9-2015 e per quelli antecedenti

non ancora richiesti entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo. Per i trattamenti conclusi prima del 24 settembre i 6 mesi decorrono da tale data.

Crediamo che la norma sia stata suggerita dalla gestione della mobilità in deroga: la possibilità di richiedere la prestazione dopo anni, non ha consentito una tempestiva rendicontazione con conseguente impegno inutile di risorse.

Come prevedibile sono stati introdotti meccanismi di condizionalità concernenti le politiche attive del lavoro: i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro sono convocati dai centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato. Vedremo se dopo il patto seguiranno anche concrete offerte di ricollocazione o riqualificazione.

Notevoli cambiamenti sono stati introdotti in termini di aliquote per la cigo a carico delle imprese attraverso l'introduzione di un meccanismo che il Ministero definisce di "bonus-malus". Il bonus è la riduzione del contributo ordinario per la cigo di cui parleremo di seguito.

Il "malus" è nell'aumento del contributo addizionale che è così determinato:

- 9% per le prime 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre 52 e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

L'addizionale è calcolata sulla *retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi*.

Il contributo addizionale in vigore in precedenza era il seguente

	Cigo	Cigs	Cigs da 25° mese
imprese fino a 50 dipendenti	4,00%	3,00%	4,50%
imprese sopra i 50 dipendenti	8,00%	4,50%	6,75%

In questo caso la base imponibile è costituita dall'integrazione salariale corrisposta

Come si vede l'aumento dei costi per gli utilizzatori è molto elevato soprattutto per le piccole imprese e in caso di cigs. Da segnalare che il computo non è sull'integrazione, ma sulla retribuzione persa.

Disposizioni in materia di integrazioni salariali ordinarie (CIGO)

Riportiamo di seguito uno stralcio dell'articolo 10 relativo ai settori coperti da cigo e che sono soggetti alla relativa contribuzione.

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) 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;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) 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.

La cigo può essere chiesta per 13 settimane continuative prorogabili fino a 52. Raggiunto questo limite è possibile chiedere un nuovo intervento della cassa solo dopo 52 settimane. In base alle norme comuni il riferimento è sempre all'unità produttiva.

In caso di godimento per periodi non consecutivi il limite è di 52 settimane nel biennio mobile.

Rimangono inoltre in vigore le esclusioni da tali limiti per le imprese del settore edile e lapidei.

Fin qui si tratta di una conferma. Il decreto pone però un ulteriore limite.

Non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale. Il Ministero motiva questa scelta, la cui portata è tutta da valutare, con la finalità di favorire la rotazione nella fruizione del trattamento di cigo, nonché il ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla sospensione.

Per tutte le imprese che destinatarie della cassa integrazione viene introdotto uno sconto del 10% circa sul contributo ordinario che, quindi, è così rideterminato:

	Vecchia aliquota	Nuova aliquota
imprese fino a 50 dipendenti	1,90%	1,70%
imprese sopra i 50 dipendenti	2,20%	2,00%
operai edili	5,20%	4,70%

La dimensione aziendale viene determinata con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività.

Una novità poco gradita alle imprese è l'accorciamento del termine per la presentazione della domanda che passa da 25 alla fine del periodo di paga in cui è iniziata la sospensione a 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. In pratica per una sospensione iniziata il 1° settembre la scadenza passa dal 25 ottobre al 15 settembre. Nel frattempo deve essere sottoscritto l'accordo sindacale.

Visti i tempi ristretti di presentazione della domanda è utile richiamare anche le norme in materia di consultazione sindacale.

Alla comunicazione preventiva da parte del datore di lavoro fa seguito, se richiesto, un esame congiunto della situazione. La procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione (10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti).

Come si vede le imprese, soprattutto quelle di maggiore dimensione, dovranno avviare per tempo la procedura per evitare scoperture.

Coi tempi dettati dalla precedente normativa, le imprese in genere allegavano direttamente l'accordo sindacale. Già oggi alcune sedi Inps richiedono la documentazione relativa all'avvio della consultazione. Un futuro questa sarà probabilmente l'unica documentazione che si potrà allegare, almeno alla prima domanda.

In caso di eventi oggettivamente non evitabili la procedura è abbreviata. L'impresa è tenuta a comunicare rappresentanze sindacali e Ooss la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Se la sospensione o riduzione dell'orario è superiore a 16 ore settimanali è possibile la richiesta, da farsi entro 3 giorni, di un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.

Per il settore edile la procedura indicata si deve effettuare soltanto in caso di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

E' prevista anche una semplificazione della procedura: dall'1-1-2016 il trattamento sarà concesso dalla sede Inps territorialmente competente, senza previa deliberazione della Commissione provinciale della Cassa integrazione guadagni che viene "pensionata".

Di fatto la gestione della cassa è totalmente demandata ai funzionari dell'Istituto senza una mediazione delle parti sociali.

Disposizioni in materia di integrazioni salariali straordinarie (CIGS)

Il decreto riepiloga, in primo luogo, i settori in cui interviene la cig.

1. Imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscono 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;

d) 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 abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;

e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;

f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;

g) imprese di vigilanza.

2. Imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 50 dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;

b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

3. A prescindere dal numero dei dipendenti

a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;

b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

Un primo intervento di "razionalizzazione" della disciplina cigs concernente le causali di concessione del trattamento: viene previsto che l'intervento straordinario di integrazione salariale possa essere concesso per una delle seguenti tre causali:

- riorganizzazione aziendale (che sostituisce le attuali causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale);
- crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- contratto di solidarietà.

Ricordiamo inoltre che dall'1-1-2016 la Cigs non potrà più essere concessa alle imprese in procedura concorsuale

Il fatto che il contratto di solidarietà di tipo a) per le imprese che rientrano nell'ambito di applicazione della cigs sia una causale e non uno strumento lascia qualche perplessità.

Segnaliamo anche che nel testo definitivo è stato aggiunto il titolo III in materia di contratti di solidarietà espansivi.

Come per la cigo anche per la cigs è previsto che, per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possano essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato. In questo caso c'è però una norma transitoria che sospende questa parte per 24 mesi. Fino al settembre 2017, quindi, le sospensioni potranno arrivare fino al 100% delle ore lavorabili.

Uno dei temi che fa più discutere è la revisione della durata massima della cigs e dei contratti di solidarietà.

per la causale di riorganizzazione aziendale viene confermata l'attuale durata massima di 24 mesi per ciascuna unità produttiva, eliminando però la possibilità, attualmente prevista, di concedere le cosiddette "proroghe complesse" (ossia due proroghe della durata massima di 12 mesi ciascuna);

per la causale di crisi aziendale viene confermata la durata massima di 12 mesi.

Per la causale di contratto di solidarietà viene confermata, rispetto agli attuali contratti di solidarietà di tipo a), la durata massima di 24 mesi. Tale durata può essere estesa a 36 mesi, in quanto viene previsto che la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà, entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile, sia computata nella misura della metà. Oltre tale limite, la durata di tali trattamenti viene computata per intero.

In merito al punto b) si prevede che possa essere autorizzata, per un limite massimo di 12, 9 e 6 mesi (rispettivamente per gli anni 2016, 2017 e 2018) e previo accordo stipulato in sede governativa, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, una prosecuzione della durata del trattamento di CIGS, qualora all'esito del programma di crisi aziendale l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale.

L'articolo 42 prevede che i trattamenti straordinari di integrazione salariale conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse al 24-9-2015 mantengono la durata prevista. Anche in questo caso i periodi successivi si computano ai fini della durata massima.

L'aliquota di contribuzione ordinaria cigs, a differenza che per la cigo, non ha subito modifiche: 0,90% di cui 0,30% a carico del lavoratore.

La procedura di consultazione sindacale per cigs prevede la preventiva comunicazione aziendale alle rappresentanze sindacali e alle Ooss, entro tre giorni l'impresa deve fare richiesta di esame congiunto (da trasmettere anche a regione o Ministero in reazione alle unità produttive coinvolte).

La procedura di consultazione di esame congiunto deve esaurirsi in 25 giorni (ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti).

Un Dm definirà una contribuzione addizionale carico dell'impresa a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori.

La domanda di cigs deve essere presentata entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura o di firma dell'accordo.

La sospensione o la riduzione dell'orario non potrà decorre prima del 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda. Questa disposizione si applica ai trattamenti straordinari di integrazione salariale richiesti a decorrere dall'1-11-2015.

Si tratta di una delle questioni più problematiche in quanto, sommando i tempi dei diversi passaggi, l'integrazione salariale scatta dopo un paio di mesi dall'apertura della procedura durante i quali l'azienda deve sopperire con mezzi propri.

La domanda di cigs deve essere presentata contestualmente al Ministero del lavoro e alle Dtl competenti per territorio. La concessione del trattamento avviene con decreto del Ministero per l'intero periodo richiesto. Salvo sospensioni del procedimento, il decreto è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.

Disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali

La parte del decreto sui fondi di solidarietà è molto ampia in quanto vengono definiti tutti gli aspetti di governo.

In questa circolare ci limitiamo alle questioni operative ed in particolare al fondo residuale.

L'obbligo di istituire fondi di solidarietà bilaterali per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie scatta per le imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti (si computano anche gli apprendisti). Attualmente l'obbligo è previsto per le imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti.

Il sistema sarà articolato in 3 tipologie di fondo:

- fondi di settore
- fondi di solidarietà bilaterali alternativi (derivanti dalla trasformazione di fondi interprofessionali o fondi bilaterali preesistenti, in particolare de settore artigiano)
- fondo residuale

Dall'1-1-2016 il fondo di solidarietà residuale (ossia il fondo che opera per tutti i settori i quali, oltre a non rientrare nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali) assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale ed è soggetto a una nuova disciplina. Gli aspetti salienti sono i seguenti.

Almeno da quella data il fondo dovrebbe funzionare, considerato che se a novembre non saranno costituiti gli organismi amministrativi, sarà nominato un commissario.

In relazione alla modifica di tipo generale rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione Salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti rispetto ai 15 attuali.

Sono in arrivo anche modifiche all'aliquota contributiva che dal 2016 sarà differenziata in relazione alla dimensione aziendale (rimane ferma la suddivisione tra azienda e lavoratore di 2/3 e 1/3). Questo il quadro.

	totale	impresa	lavoratore
Fino a 31-12-2015			
Imprese +15 dip.	0,50	0,33	0,17
Da 1-1-2016			
Imprese 5-15 dip.	0,45	0,30	0,15
Imprese +15 dip.	0,65	0,43	0,22

L'aumento per le imprese con più di 15 dipendenti è sorprendente per un fondo che da 20 mesi incassa contributi, senza rendere conto a nessuno, e non ha erogato un euro di prestazioni.

A questo si aggiunge il pagamento di una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo degli istituti previsti pari al 4% della retribuzione persa.

Per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, il fondo garantisce per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile un "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.

All'assegno ordinario si applicano le disposizioni in materia di cigo, in particolare quelle sull'importo della prestazione e sull'obbligo di anticipazione da parte di datore di lavoro.

Il testo definitivo prevede che la domanda di accesso all'assegno ordinario debba essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. La frase non chiara. Riteniamo che si possa interpretare nel senso che i due termini siano alternativi.

Dal'1-1-2016 il fondo erogherà una nuova prestazione: l'assegno di solidarietà. In questo caso la prestazione è a favore anche dei lavoratori delle imprese tra 5 e 15 dipendenti. Si tratta di una integrazione salariale corrisposta - per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile - ai dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. Questa nuova prestazione sostituisce i contratti di solidarietà di tipo b), ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della cigs.

Per effetto dell'abrogazione immediata degli articoli 1 e 2 della Legge 863/1984 che regolavano i contratti di solidarietà) e dell'entrata in vigore dell'assegno di solidarietà dal 2016, le imprese che dal 24-9 al 31-12-2015 non potranno accedere né al vecchio né al nuovo istituto.

I datori di lavoro tra 5 e 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro verificatisi a decorrere dall'1-7-2016.

Per la misura dell'assegno si fa riferimento all'articolo 3 che detta le regole comuni a cigo e cigs.

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

Anche in questo a domanda è telematica e deve essere presentata all'Inps entro 7 giorni dalla firma dell'accordo sindacale.

La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Anche all'assegno di solidarietà si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

In relazione alle prestazioni sopra descritte (assegno ordinario e assegno di solidarietà) i fondi versano all'Inps a "contribuzione correlata" per dare copertura pensionistica a tali periodi.

Contratti di solidarietà espansiva

Come accennato nel testo definito del decreto è stato inserito un articolo (41) sui contratti di solidarietà espansiva.

Visto lo scarso utilizzo di questo istituto ci limitiamo a dire che la normativa ricalca quella precedente (articolo 2 Legge 863/1984)

Abrogazioni

E' utile riportare l'articolo 46 relativo alle abrogazioni che saranno da valutare con attenzione per avere un quadro completo delle integrazioni salariali.

Abrogazioni dal 24-9-2015.

- a) il decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n.788 (**cigo operai industria**)
- b) il decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869 (**cigo**)
- c) la legge 3 febbraio 1963, n. 77 (**cigo edilizia**)
- d) gli articoli da 2 a 5 della legge 5 novembre 1968, n. 1115 (**estensione degli interventi cigo**)
- e) la legge 8 agosto 1972, n. 464 (**modifiche alla Legge 1115/1968**)
- f) gli articoli da 1 a 7 e da 9 a 17 della legge 20 maggio 1975 n. 164 (**cigo e cigs**)
- g) gli articoli 1, 2, e da 4 a 8 della legge 6 agosto 1975, n. 427 (**cigo e ds edilizia**)
- h) la legge 13 agosto 1980, n. 427 (**cigs**)
- i) gli articoli 1 e 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 (**cds**)

- l) l'articolo 8, commi da 1 a 5, e 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160 **(cigs)**
- m) gli articoli 1, 2, e da 12 a 14 della legge 23 luglio 1991, n. 223 **(cigs)**
- n) l'articolo 5, commi da 1 a 4, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 **(cids)**
- o) il decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218 **(semplificazione procedure cigs e cids)**
- p) l'articolo 44, comma 6 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326 **(limiti massimi cig)**
- q) i commi 1, da 4 a 19-ter, da 22 a 45, dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 **(fondi solidarietà)**

Abrogazioni da 1-1-2016.

- a) l'articolo 8 della legge 20 maggio 1975, n. 164 **(commissione provinciale cigo)**
- b) l'articolo 3 della legge 6 agosto 1975, n. 427 **(commissione provinciale cigo edili)**
- c) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 7 febbraio 2014, n. 79141 **(fondo solidarietà residuale)**
- d) i commi 20, 20-bis, e 21 dell'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 **(fondi solidarietà)**

Abrogazioni da 1-7-2016.

- a) articolo 5 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 **(cids)**

E' abrogata ogni altra disposizione contraria o incompatibile con le disposizioni del presente decreto.

Laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio all'articolo unico, secondo comma, della legge n. 427 del 1980, oppure all'articolo 3, commi da 4 a 45, della legge n. 92 del 2012, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal presente articolo, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente decreto.

Norme varie

Nel decreto sono contenute anche alcune norme che non c'entrano con gli ammortizzatori sociale, ma che sono collocate qui probabilmente per ragioni di copertura.

- I benefici in materia di conciliazione previsti dal D.lgs. 80/2015 saranno riconosciuti anche per gli anni successivi al 2015.
- Il periodo di copertura Naspi è mantenuto a 52 settimane massime anche dall'1-1-2017 E' stato infatti soppresso l'ultimo periodo dell'articolo 5 del D.lgs. 22/2015 che lo limitata a 78 settimane da tale data

Tabella contributiva per gli apprendisti operanti in imprese soggette a cigo/cigs

	Fpld	Aspi	Cuaf	Mal.	Mat.	Inail	Cigo	Cigs	Totale	Dat. lav	Dip.
Apprendistato professionalizzante											
Fino 50 dip.	14,85	1,61	0,30	0,11	0,53	0,05	1,70		19,15	13,31	5,84
+ 50 dip	14,85	1,61	0,30	0,11	0,53	0,05	2,00		19,45	13,61	5,84
Edili	14,85	1,61	0,30	0,11	0,53	0,05	4,70		22,15	16,31	5,84
Settori con sola cigs	14,85	1,61	0,30	0,11	0,53	0,05		0,90	18,35	12,21	6,14
Altre tipologie di apprendistato											
	14,85	1,61	0,30	0,11	0,53	0,05			17,45	11,61	5,84

2) RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE: DECRETO ATTUATIVO

Il D.lgs. n. 151 del 14-9-2016 (SO n. 53 alla Gu n. 221 del 23-9-2015) contiene norme in materia di razionalizzazione e semplificazione degli adempimenti a carico di datori di lavoro e cittadini, ma anche ulteriori norme (si pensi ad esempio a quelle sui sistemi di controllo audiovisivo o alla cessione di ferie).

Il provvedimento entra in vigore il giorno successivo a quello della pubblicazione in gazzetta.

La delega è contenuta nell'articolo 1, commi 3, 4, lettere g), z) e aa), 5, 6, 7, 9, lettere e) e l), e 11, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Si tratta di un provvedimento molto ampio. Per questo motivo riportiamo di seguito l'indice degli articoli.

In questa prima trattazione affrontiamo le principali questioni che riguardano i datori di lavoro seguendo l'indice degli argomenti.

Titolo I (Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti e revisione del regime delle sanzioni)

Capo I (Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità)

ART. 1 (Collocamento mirato)

ART. 2 (Modifica dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68)

ART. 3 (Modifica dell'articolo 3 della legge 11 marzo 1999, n. 68)

ART. 4 (Modifica dell'articolo 4 della legge 11 marzo 1999, n. 68)

ART. 5 (Modifica dell'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68)

ART. 6 (Modifica dell'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68)

ART. 7 (Modifica dell'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68)

ART. 8 (Modifica dell'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68)

ART. 9 (Modifica dell'articolo 12-bis della legge 12 marzo 1999, n. 68)

ART. 10 (Modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68)

ART. 11 (Modifica dell'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68)

ART. 12 (Suppressione dell'albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista)

ART. 13 (Modifica articolo 6 della legge 29 marzo 1985, n. 113)

Capo II (Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro)

ART. 14 (Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali)

ART. 15 (Libro Unico del Lavoro)

ART. 16 (Comunicazioni telematiche)

ART. 17 (Banche dati in materia di politiche del lavoro)

ART. 18 (Abrogazione autorizzazione al lavoro estero)

ART. 19 (Semplificazione in materia di collocamento della gente di mare)

Capo III (Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro)

ART. 20 (Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, 11. 81)

ART. 21 (Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali)

Capo IV (Revisione del regime delle sanzioni)

ART. 22 (Modifica di disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale)

Titolo II (Disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità)

Capo I (Disposizioni in materia di rapporto di lavoro)

ART. 23 (Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 7 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196)

ART. 24 (Cessione dei riposi e delle ferie)

ART. 25 (Esenzioni dalla reperibilità)

ART. 26 (Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale)

Capo II (Disposizioni in materia di pari opportunità)

ART. 27 (Modifica al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

ART. 28 (Modifica all'articolo 8 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198)

ART. 29 (Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

ART. 30 (Modifica dell'articolo 10 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198)

ART. 31 (Modifica all'articolo 12 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198)

ART. 32 (Modifica dell'articolo 14 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

ART. 33 (Modifica dell'articolo 15 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198)

ART. 34 (Modifica dell'articolo 16 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

ART. 35 (Modifica degli articoli 17 e 18 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

ART. 36 (Modifica dell'articolo 19 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198)

ART. 37 (Modifica al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198)

ART. 38 (Modifica dell'articolo 20 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198)

ART. 39 (Modifica all'articolo 39 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198)

ART. 40 (Modifica all'articolo 43 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

ART. 41 (Modifica all'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

ART. 42 (Abrogazioni)

TITOLO IV (Disposizioni finali)

ART. 43 (Entrata in vigore)

Inserimento mirato delle persone con disabilità

Le linee caratterizzanti l'intervento riguardano:

- la possibilità per i datori di lavoro privati di assumere i lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa, la stipula di convenzioni e l'assunzione diretta. Viene altresì introdotta la possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa di una certa entità anche se non assunti tramite le procedure del collocamento mirato;
- l'integrale revisione della procedura di concessione dell'incentivo per le assunzioni dei disabili, prevedendo la corresponsione diretta e immediata dell'incentivo al datore di lavoro da parte dell'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Il primo pacchetto di norme riguarda il collocamento mirato con modifiche essenzialmente alla legge n. 68/1999.

L'articolo 1 contiene una norma di tipo programmatico: entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto il Ministro del lavoro (previa intesa con le regioni) definirà linee guida in materia di collocamento sulla base dei seguenti principi:

- e) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'Inail;
- f) promozione di accordi territoriali con organizzazioni sindacali e datoriali, cooperative sociali, associazioni dei disabili, altre organizzazioni del terzo settore, per favorire l'inserimento lavorativo dei disabili;
- g) individuazione di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
- h) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità;
- i) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro;
- j) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Tra le persone beneficiarie del collocamento mirato rientrano anche le *persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222*. Si tratta delle persone beneficiarie dell'assegno di invalidità e cioè coloro che hanno una riduzione della capacità lavorativa superiore a 1/3.

L'articolo 3 della Legge 68 prevede che per i datori di lavoro tra 15 e 35 dipendenti e per partiti politici, associazioni sindacali ecc. l'obbligo di assunzione di un disabile scattasse solo in caso di nuova assunzione. Dall'1-1-2017 questa facilitazione è soppressa. Ne deriva quindi, ad esempio, che per il datore di lavoro che assume il 15° dipendente scatta subito l'obbligo.

E' possibile computare ai fini dell'assolvimento dell'obbligo, anche i lavoratori, già disabili prima dell'assunzione, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio a condizione che abbiano.

- una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%
- minorazioni ascritte dalla prima alla 6a categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (Dpr 915/1978)
- disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%

Il decreto opera anche una sistemazione all'articolo 5 della Legge 68 chiarendo la portata dell'esonero per chi ha un tasso Inail superiore al 60 per mille.

Questa opportunità era stata prevista dalla Legge 106/2011 che aveva modificato il comma 2 dell'articolo 5. La norma in esame ha soppresso questa parte e l'ha inserita in un nuovo comma (3bis) con una modifica sostanziale. Viene cioè chiarito che i datori che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo per quanto concerne i medesimi addetti ma sono tenuti a versare un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. La norma non è scritta benissimo, ma si ritiene che il contributo esonerativo sia dovuto per i disabili non assunti a seguito delle esclusioni dalla base di computo in oggetto.

Non è una novità assoluta: già in precedenza secondo alcuni si trattava soltanto di una semplificazione amministrativa (autocertificazione anziché richiesta di esonero) rimanendo fermo il pagamento del contributo. Ora non ci sono più dubbi.

Un apposito decreto definirà le modalità di versamento dei contributi.

Non è invece stata modificata la normativa che prevede l'esclusione dal computo dei lavoratori svantaggiati delle cooperative sociali di tipo b)

L'assunzione dei disabili attraverso richiesta nominativa diventa la norma (insieme alle convenzioni ex articolo 11) mentre in precedenza, per i datori di lavoro oltre i 35 dipendenti, poteva essere effettuata solo per una percentuale del 60 o 50%.

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare una preselezione delle persone disabili. Questo comporterà la modifica delle procedure adottate dagli uffici.

Se il datore di lavoro non adempie entro 60 giorni 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.

Se il datore di lavoro non effettua l'assunzione diretta entro 60 *giorni*, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata con il datore di lavoro.

Con una modifica all'articolo 8 della Legge 68 si chiarisce che il disabile si deve iscrivere *presso i* servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale risiedono (in precedenza non vi era questo vincolo). E' però possibile l'iscrizione nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato.

Nello stesso articolo sono definiti i compiti del comitato tecnico multidisciplinare che attraverso una specifica scheda deve analizzare sia le capacità lavorative, le abilità, le competenze, le inclinazioni, la natura e il grado della disabilità sia le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili.

La presentazione della richiesta di assunzione (articolo 9 Legge 68) non è più obbligatoria se il datore di lavoro procede direttamente all'assunzione.

E' prevista una raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato utilizzando la Banca dati politiche attive e passive nella quale verrà creata una "Banca dati del collocamento mirato" alla quale i datori di lavoro trasmettono i prospetti informativi e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati per garantire l'inserimento lavorativo dei disabili.

E' stato modificato anche il sistema degli incentivi (articolo 13 della Legge 68).

Il beneficio ora viene concesso per 36 mesi nelle seguenti misure:

a) 70% 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 superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (Dpr 915/1978) (in precedenza la riduzione massima era del 60% del costo salariale);

b) 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 4a alla 6a categoria di cui alle tabelle citate (in precedenza la riduzione massima era del 25% del costo salariale).

Per ogni lavoratore con disabilità intellettiva o psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, 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 spetta un incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo di 60 mesi.

L'articolo prevede che gli incentivi siano concessi e non più che possano essere concessi. Questo farebbe pensare ad una maggiore certezza nell'accesso. Purtroppo invece viene istituita una procedura di prenotazione telematica delle risorse alla quale deve seguire entro 7 giorni l'effettiva assunzione del disabile.

L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico e una volta esaurite le risorse disponibili le domande sono respinte. Questo significa la certezza dell'accesso all'incentivo, una maggiore celerità nell'assegnazione, ma anche l'impossibilità di una rimodulazione in caso di domande in eccesso rispetto allo stanziamento.

Una conseguenza di questa procedura è una centralizzazione delle risorse che non saranno più ripartite fra le regioni e le province autonome.

Nei limiti del 5% delle risorse del Fondo disabili, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro.

Il nuovo sistema di incentivazione si applica alle assunzioni effettuate dall'1-1-2016.

L'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista è soppresso e sostituito da un apposito elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato.

Al momento non sembra che siano cambiate le modalità di collocamento di tali persone.

Costituzione e gestione del rapporto di lavoro

Deposito contratti (articolo 14)

L'articolo 14 del decreto stabilisce che i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali siano riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Dtl competente, che li mette a disposizione delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

Una norma di questo tipo è già prevista in caso di decontribuzione e, fino allo scorso anno di detassazione.

Nel nostro ordinamento (articolo 3 comma 2 Dl 318/1996) è anche previsto un deposito alla Dtl e agli enti previdenziali dei contratti che prevedono la non incidenza di parti della retribuzione su alcuni istituti. Al momento non è chiaro se sarà sufficiente un unico deposito anche per questo adempimento.

Libro Unico del Lavoro (articolo 15)

Dall'1-1-2017 il Lul dovrà essere tenuto in modalità telematica presso il Ministero del lavoro. La norma non dice molto di più se non che un successivo decreto stabilirà le "modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro".

Comunicazioni telematiche (articolo 16)

Anche in questo si tratta di una norma di tipo programmatico. Tutte le comunicazioni in materia di

- rapporti di lavoro
- collocamento mirato
- tutela delle condizioni di lavoro
- incentivi
- politiche attive
- formazione professionale
- nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo

si effettuano esclusivamente in via telematica secondo i modelli di comunicazione, i dizionari terminologici e gli standard tecnici di cui al Dm 30-10-2007 (sulle comunicazioni obbligatorie in via telematica)

Anche in questo caso è necessario un decreto che individui le comunicazioni da rendere telematiche e aggiorni i modelli.

Autorizzazione al lavoro estero (articolo 18)

E' abolito l'obbligo per i lavoratori disponibili al lavoro all'estero di iscriversi in una apposita lista di collocamento.

L'articolo 2 del Dl 317/1987, inerente al rilascio dell'autorizzazione preventiva per l'assunzione di lavoratori italiani da inviare all'estero, è stato sostituito.

Ora l'articolo prevede soltanto le condizioni che devono essere contenute nel contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero. Per praticità le riportiamo integralmente.

- a) un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro ;
- b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
- c) un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
- d) il tipo di sistemazione logistica;
- e) idonee misure in materia di sicurezza.

Collocamento della gente di mare (articolo 19)

In primo luogo è stato abrogato l'articolo 10 del Dpr 231/2006 che disponeva la costituzione della Borsa lavoro della gente di mare.

Con lo stesso Dm con cui sarà previsto l'invio telematico di tutte le comunicazioni (precedente articolo 16) saranno modificati i diversi modelli previsti dal citato Dpr 231.

Salute e sicurezza sul lavoro

Modifiche al D.lgs. 81/2008 (articolo 20)

Il D.lgs. 81/2008 è modificato in più punti. Anche in questo caso ci limitiamo a esaminare le questioni di immediato impatto sulle imprese (i riferimenti normativi sono al citato D.lgs. 81).

In primo luogo è stata limitata l'applicazione del decreto per i lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio (articolo 3 comma 8) anche a seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs. 81/2015 in

materia di tipologie contrattuali. Mentre in precedenza era prevista solo l'esclusione per i piccoli lavori domestici, oggi si prevede esplicitamente l'applicazione delle norme generali sulla sicurezza nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista.

Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21 che riguardano l'impresa familiare, e cioè l'utilizzo di attrezzature a norma e di dpi.

Il successivo comma 12bis è riferito ai volontari. Anche in questo caso è stata ampliata la platea di coloro che usufruiscono delle norme semplificate.

Nella tabella riportata di seguito sono evidenziate le modifiche che non sono di tipo sostanziale. Ricordiamo invece che per i volontari delle cooperative sociali si applicano le norme del D.lgs. 81 considerato che il comma 12bis costituisce una eccezione alla normativa generale.

Vecchio testo	Nuovo testo
<p>12-bis. Nei confronti dei volontari di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, dei volontari che effettuano servizio civile, <u>dei soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, e delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e successive modificazioni,</u> nonché nei confronti di tutti i soggetti di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con accordi tra i soggetti e le associazioni o gli enti di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al primo periodo. Ove uno dei soggetti di cui al primo periodo svolga la sua prestazione nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.</p>	<p><u>...dei soggetti che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 39, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e delle associazioni religiose, dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale</u></p>

E' stato abrogato il comma 1bis dell'articolo 34 che prevedeva norme specifiche per le imprese o unità produttive fino a 5 lavoratori in materia di primo soccorso, di prevenzione degli incendi e di evacuazione.

D'ora in poi anche in queste micro aziende il datore di lavoro potrà svolgere sia i compiti precedentemente demandati sia quelli propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Alla fine la norma non è particolarmente chiara e sembra in contrasto con i comunicati del Ministero. Sarà quindi opportuno qualche chiarimento.

E' previsto un inasprimento delle sanzioni in caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 18, comma 1, lettera g), e dall'articolo 37, commi 1, 7, 9 e 10.

Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.

In materia di usi delle attrezzature è considerato "operatore" anche "il datore di lavoro che ne fa uso".

Sono state modificate le norme per ottenere l'abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore.

L'articolo 87 in materia di sanzioni ha subito alcune modifiche. In genere sono stati modificati i riferimenti agli articoli anche per sanare alcune imperfezioni del testo originale.

Una modifica all'articolo 98, comma 3, ha definito le durate della formazione relative al coordinatore per la progettazione e al coordinatore per l'esecuzione dei lavori. Per il modulo giuridico sono previste 28 ore di formazione e i corsi di aggiornamento possono svolgersi in modalità e-learning.

Nell'Allegato IV (Requisiti dei luoghi di lavoro) il punto 1.11.2 (Ambiente di lavoro - Refettorio) è stato sostituito. Di seguito i due testi a confronto.

Vecchio testo	Nuovo testo
<p>1.11.2.1. Salvo quanto è disposto al punto 1.14.1. per i lavori all'aperto, le aziende nelle quali più di 30 dipendenti rimangono nell'azienda durante gli intervalli di lavoro, per la refezione, devono avere uno o più ambienti destinati ad uso di refettorio, muniti di sedili e di tavoli.</p> <p>1.11.2.2. I refettori devono essere ben illuminati, aerati e riscaldati nella stagione fredda. Il pavimento non deve essere polveroso e le pareti devono essere intonacate ed imbiancate.</p> <p>1.11.2.3. L'organo di vigilanza può in tutto o in parte esonerare il datore di lavoro dall'obbligo di cui al punto 1.11.2.1, quando riconosce che non sia necessario.</p> <p>1.11.2.4. Nelle aziende in cui i lavoratori siano esposti a materie insudicianti, sostanze polverose o nocive e nei casi in cui l'organo di vigilanza ritiene opportuno prescriverlo, in relazione alla natura della lavorazione, è vietato ai lavoratori di consumare i pasti nei locali di lavoro ed anche di rimanervi durante il tempo destinato alla refezione.</p>	<p>Nelle aziende nelle quali più di 30 dipendenti rimangono nell'azienda, durante gli intervalli di lavoro, per la consumazione dei pasti, qualora non sia istituito un servizio mensa o un servizio sostitutivo di mensa devono avere uno o più ambienti da utilizzare per la consumazione dei pasti. I predetti locali devono avere adeguati requisiti igienico funzionali.</p>

Adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (articolo 21)

Anche in questo caso sono molti gli argomenti trattati. I riferimenti sono al Tu Inail (Dpr 1124/1965).

La comunicazione che l'Inail deve effettuare al datore di lavoro entro il 31-12 di ogni anno relativamente alle basi di calcolo avverrà "con modalità telematiche sul proprio sito istituzionale". Un provvedimento dell'Istituto ne definirà le modalità (art. 28).

Si prevede anche per l'Inail la trasmissione dei certificati medici esclusivamente in via telematica come già avviene per quelli di malattia (articolo 53). La norma è stata estesa anche al settore agricolo modificando l'articolo 238.

La comunicazione dell'infortunio all'autorità di pubblica sicurezza deve essere fatta solo se l'evento causa la morte o ha una prognosi superiore a 30 giorni. Ricordiamo che in precedenza l'obbligo scattava in caso di prognosi superiore a 3 giorni (periodo di carenza).

E' inoltre previsto che il datore di lavoro invii la denuncia con modalità telematica (articolo 54).

Le modifiche relative all'invio telematico dei certificati decorrono dal 180° giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto (21-3-2016).

Dalla stessa data sono abrogati i commi 6 e 7 dell'articolo 32 del DI 69/2013 che avevano previsto una procedura di invio telematico dei certificati.

Sempre dal marzo 2016, con la trasmissione telematica del certificato di malattia professionale si intende assolto l'obbligo di trasmissione della denuncia di cui al medesimo articolo 139.

A decorrere dal 90° giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto (23-12-2015), è finalmente abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni (articolo 403 Tu). La soppressione dell'obbligo viene quindi anticipata e resa certa in quanto in precedenza ne era prevista l'abolizione solo con l'istituzione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

Revisione del regime delle sanzioni

a) Sanzione in caso di lavoro nero

In primo luogo le sanzioni per il lavoro nero sono state di nuovo modificate. Come forse si ricorderà nel 2013/2014 le sanzioni vennero aumentate prevedendo un importo per ogni lavoratore irregolare più un tanto per ogni giornata di lavoro effettivo (nella tabella sono riportati gli importi).

Tipologia violazione	Sanzione Legge 9/2014
Impiego di lavoratori in nero (escluso lavoro domestico)	Da 1.950 a 15.600 euro per ogni lavoratore - esclusa diffida
	195 euro per ogni giornata di lavoro effettivo - esclusa diffida
Impiego di lavoratori in nero (escluso lavoro domestico) qualora il lavoratore risulti regolarmente occupato in un periodo successivo	Da 1.300 a 10.400 euro per ogni lavoratore - esclusa diffida
	39 euro per ogni giornata di lavoro effettivo - esclusa diffida

Il nuovo articolo 3 comma 3 del Dl 12/2002 prevede una tripartizione della sanzione in base alle giornate di effettivo lavoro.

Come in precedenza, rimane ferma l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore e la sanzione si applica ai datori di lavoro privato, con la sola esclusione dei datori di lavoro domestico.

Sono però stati introdotti alcuni ulteriori commi che arricchiscono il quadro.

D'ora in poi, in caso di sanzione per lavoro nero, sarà possibile applicare la procedura della diffida (articolo 13 D.lgs. 124/2004) che, lo ricordiamo, consente di pagare entro 30 giorni l'importo minimo o ¼ del massimo (comma 3bis).

Si tratta però di una diffida "rafforzata" in quanto deve prevedere, per i lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo, la stipula

- c) di un 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, o
- d) di un contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno 3 mesi.

La diffida non è ammessa se l'irregolarità riguarda lavoratori stranieri o minori in età non lavorativa. In questi casi anzi le sanzioni sono aumentate del 20% (comma 4quater).

In caso di sanzione per lavoro nero non sono applicabili le sanzioni per mancate comunicazioni obbligatorie.

Di seguito gli importi.

Tipologia	Importo per ciascun lavoratore irregolare		
	Ordinario	Diffida	Maggiorato
In caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro	Da € 1.500 a € 9.000	€ 1.500	da € 1.800 a € 10.800
In caso di impiego del lavoratore da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro	Da € 3.000 a € 18.000	€ 3.000	da € 3.600 a € 21.600
In caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro	Da € 6.000 a € 36.000	€ 6.000	da € 7.200 a € 43.200

Rimane comunque in vigore la norma che prevede la non applicazione della sanzione qualora dagli adempimenti contributivi precedenti risulti la volontà di non occultare il rapporto di lavoro

b) Sospensione dell'attività imprenditoriale

Sono state ritoccate anche le sanzioni dovute per riprendere l'attività in caso di sospensione a seguito di gravi irregolarità in materia di lavoro nero o di sicurezza (articolo 14 D.lgs. 81/2008 commi 4 e 5).

Anche in questo caso riportiamo la tabella con le sanzioni precedentemente in vigore e quelle nuove

Tipologia violazione	Sanzione D.lgs. 151/2015	Sanzione Legge 9/2014
Lavoro irregolare	Somma aggiuntiva di 2.000 euro	Somma aggiuntiva di 1.950 euro
Gravi e reiterate violazioni delle norme in materia di sicurezza sul lavoro	Somma aggiuntiva di 3.200 euro	Somma aggiuntiva di 3.250 euro

L'arrotondamento degli importi è funzionale a quanto previsto dal comma 5bis in base al quale è possibile riprendere l'attività pagando il 25% della somma aggiuntiva mentre il residuo, maggiorato del 5%, può essere versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro il termine, saranno ovviamente recuperati.

c) Adempimenti formali

La revisione delle sanzioni riguarda anche gli adempimenti formali (articolo 39 Dl 112/2008).

Questo il quadro delle sanzioni amministrative in caso di errore meramente materiale, omessa o infedele registrazione dei dati del LUL che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali

Tipologia	Nuova sanzione	Vecchia sanzione (*)
Se riferita fino a 5 lavoratori o a un periodo fino a 6 mesi	Da € 150 a € 1.500	Da € 150 a € 1.500
Se riferita a + di 5 lavoratori o a un periodo superiore a 6 mesi	Da € 500 a € 3.000	Da € 150 a € 1.500
Se riferita a + di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi	Da € 1.000 a € 6.000	Da € 500 a € 3.000
In precedenza il riferimento era soltanto al numero dei lavoratori e non ai mesi di violazione		

Da segnalare che la violazione del termine di registrazione dei dati sul LUL è compresa nelle sanzioni indicate sopra. In precedenza era prevista da 100 e 600 euro portati a 150 e 1.500 se la violazione riguardava più di 10 lavoratori.

Come in passato si chiarisce che la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritte 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 ... rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.

Rimane invariata (da 100 a 600 euro) la sanzione per la mancata conservazione del LUL per il termine previsto.

d) Assegni familiari

Anche le sanzioni per il mancato pagamento degli assegni familiari ai lavoratori sono state modificate, e notevolmente aumentate (articolo 82 Dpr 797/1955)

La sanzione precedente era compresa tra 515 e 5.160 euro. Quelle previste dal decreto sono in relazione al numero dei lavoratori interessati o al tempo:

Tipologia	Nuova sanzione
Se riferita fino a 5 lavoratori o a un periodo fino a 6 mesi	Da € 500 a € 5.000
Se riferita a + di 5 lavoratori o a un periodo superiore a 6 mesi	Da € 1.500 a € 9.000
Se riferita a + di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi	Da € 3.000 a € 15.000

e) Consegna del prospetto paga

Anche 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 (articolo 5 Legge 4/1953) è stata definita una nuova sanzione modulata.

Se il datore di lavoro adempie agli obblighi attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel LUL non si applicano le sanzioni al datore di lavoro e la sanzione è quella di cui all'articolo 39, comma 7, DI 12/2008. Non è chiaro il senso di questa disposizione, forse si tratta di mancato coordinamento, infatti l'articolo 39 è stato modificato dal decreto e non c'è una grande differenza tra i due sistemi sanzionatori.

Tipologia	Nuova sanzione	Sanzione DI 112/2008
Se riferita fino a 5 lavoratori o a un periodo fino a 6 mesi	Da € 150 a € 900	Da € 150 a € 1.500
Se riferita a + di 5 lavoratori o a un periodo superiore a 6 mesi	Da € 600 a € 3.600	Da € 500 a € 3.000
Se riferita a + di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi	Da € 1,200 a € 7.200	Da € 1.000 a € 6.000

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

a) Utilizzo di impianti audiovisivi e di controllo a distanza

Una delle questioni che ha provocato grande dibattito sul jobs act è quella sull'utilizzo degli impianti audiovisivi e di controllo a distanza. Il decreto sostituisce l'articolo 4 della Legge 300/1970.

Il punto controverso è nel comma 1. Il vecchio testo proibiva l'uso di questi mezzi per il controllo a distanza dei lavoratori, quello nuovo lo ammette. Gli impianti non possono avere la finalità primaria del controllo dell'attività dei lavoratori che è invece l'esigenza organizzativa e produttiva, la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale.

Rimane invece sostanzialmente simile l'impianto autorizzatorio che in prima battuta è sindacale e in mancanza affidato alla Dtl (o del Ministero se gli impianti sono in ambiti di competenza di più Dtl).

Anche il comma 2 ha però un notevole rilievo in quanto l'autorizzazione non è richiesta per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e per quello di registrazione degli accessi e delle presenze. Nel primo caso possono rientrare i sistemi gps installati mezzi trasporti di cose e persone. Nel secondo sono compresi, oltre ai normali sistemi di rilevazione, anche quelli a distanza utilizzati ad esempio per i lavoratori che prestano la loro attività in luoghi esterni all'azienda.

Rimangono operativi fino a scadenza o disdetta gli accordi sottoscritti in passato con esclusione dell'utilizzo delle notizie raccolte ai fini disciplinari.

Vecchio testo	Nuovo testo
<p>1. E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.</p> <p>2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.</p> <p>3. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.</p> <p>4. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.</p>	<p>1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con 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 di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p> <p>2. La disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.</p> <p>3. Le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma 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 decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.</p>

La sanzione prevista dall'articolo 38 della Legge 300/1970 (ammenda da € 154 a € 1.549 e/o arresto da 15 giorni a un anno) è estesa anche alle violazioni dell'articolo 4.

b) Cessione dei riposi e delle ferie

I lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro impiegati in mansioni di pari livello e categoria, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che necessitano di cure costanti.

La cessione deve avvenire "fermo restando quanto disposto dal D.lgs. 66/2003". Possono quindi essere cedute ferie e permessi eccedenti i 20 giorni previsti come limite minimo.

Le condizioni e le modalità dovranno essere stabilite dai Ccnl.

c) Reperibilità in caso di malattia

E' affidata a un Dm la possibilità di stabilire le esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati in caso di malattia.

Probabilmente si tratta di un linea giusta nei confronti dei lavoratori che soffrono di patologie gravi, ma non si può dire sia la direzione auspicata dalle imprese che in molti settori combattono con un cronico assenteismo e vorrebbero strumenti più incisivi per combatterlo.

d) Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

Cambierà ancora una volta la procedura per la convalida della dimissioni.

Usiamo il futuro perché il tutto è previa emanazione di un Dm che definirà le modalità operative e di trasmissione e gli standard tecnici. Fino all'avvio della nuova procedura rimane in vigore quella prevista dalla Legge 92/2012.

Le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovranno essere fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Dtl competente con le modalità individuate dal citato decreto.

Il lavoratore avrà una facoltà di ripensamento entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo, utilizzando la stessa modalità telematica.

La trasmissione dei moduli potrà avvenire anche tramite patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione.

Il datore di lavoro che alteri i moduli è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000.

La procedura di convalida non si applica in caso di:

- dimissioni della lavoratrice madre (rimane la regolamentazione prevista dal D.lgs. 151/2001)
- lavoro domestico
- dimissioni o risoluzione consensuale intervenuta in sede di conciliazione (sia sindacale che in Dtl) o avanti alle commissioni di certificazione.

Il nuovo sistema entrerà in vigore dopo 60 giorni dalla pubblicazione del citato decreto ministeriale.

Disposizioni in materia di pari opportunità

Poiché si tratta di disposizioni che non hanno un impatto immediato sulla gestione del personale, formiamo una breve sintesi dei relativi articoli in base anche alle notizie diffuse dal Ministero del lavoro.

I principali interventi riguardano:

- la revisione dell'ambito territoriale di riferimento delle consigliere di parità provinciali in vista della soppressione delle province;
- la modifica della composizione e delle competenze del Comitato nazionale di parità;
- la modifica delle competenze e della procedura di designazione e nomina delle consigliere, semplificando l'iter di nomina e superando le incertezze dovute alla precedente formulazione;
- l'introduzione del principio secondo cui per le consigliere di parità non trova applicazione lo spoil system di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002;
- la redistribuzione fra gli enti interessati degli oneri per il sostegno alle attività delle consigliere;
- l'introduzione della Conferenza nazionale delle consigliere di parità, per rafforzare e accrescere l'efficacia della loro azione, e consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Conferenza sostituisce la Rete delle consigliere e opera senza oneri per la finanza pubblica.

In questo ambito segnaliamo soltanto quanto previsto dall'articolo 35 del decreto che modifica l'articolo 17 del D.lgs. 198/2006 in materia di permessi.

Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie.

Le consigliere ed i consiglieri di enti territoriali di area vasta di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 30 ore lavorative mensili medie.

Il costo non è carico del datore di lavoro, ma deve essere rimborsato, su richiesta, dall'ente di pertinenza. Il rimborso è però subordinato alle disponibilità finanziarie. Se si verifica il caso è quindi necessario che il datore di lavoro si accordi con l'ente.

Le consigliere e i consiglieri di parità devono comunicare per iscritto al datore di lavoro almeno 3 giorni prima l'assenza.

Le consigliere e i consiglieri di parità supplenti hanno diritto ai permessi solo nei casi in cui non ne usufruisce il titolare.

La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, può usufruire anche di permessi non retribuiti. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso una indennità complessiva determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta.

3) FATTURE SENZA IVA: BOLLO

L'Agenzia delle Entrate, rispondendo alla richiesta da parte di un Ente Pubblico che riceve fatture senza addebito di IVA da parte di una cooperativa sociale (Onlus di diritto ai sensi del DLGS 460/97), ha recentemente espresso il proprio parere in relazione all'**esonero dall'imposta di bollo su tale tipologia di fatture**.

L'art. 17 del DLGS 460/97 ha modificato la tabella del DPR 642/72 introducendo l'art. 27 bis che esenta da imposta di bollo "Atti, documenti, istanze, contratti, nonché copie anche se dichiarate conformi, estratti, certificazioni, dichiarazioni e attestazioni poste in essere o richiesti da organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS)".

L'Agenzia delle Entrate precisa che l'elencazione degli atti esenti è tassativa e che gli **atti non espressamente elencati** ma ricompresi nella Tariffa del bollo approvata con D.M. 20 agosto 1992 **non possono godere dell'esenzione in parola**.

Pertanto, le fatture senza addebito di IVA, (es. fatture in esenzione ai sensi dell'art. 10 DPR 633/72) note di addebito, di accredito fuori campo IVA, non essendo espressamente comprese nella tabella di esenzione **devono essere assoggettate ad imposta di bollo.**

La Tariffa prevede per le fatture senza IVA l'imposta di bollo di **euro 2,00 per ogni esemplare quando la somma supera euro 77,47.**

A tal fine si precisa che l'adempimento può essere assolto nei seguenti modi:

- per le **fatture cartacee senza addebito di Iva**, l'imposta di bollo è assolta mediante apposizione della "marca da bollo";
- per le **fatture in formato elettronico senza addebito di Iva** (fatture e note nei confronti della Pubblica Amministrazione) l'imposta di bollo è assolta in modo "virtuale" mediante versamento in **unica soluzione dell'imposta dovuta entro 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio (D.M. Economia e Finanze del 17/06/2014).**

Ai fini dell'assolvimento dell'imposta di bollo sulle fatture elettroniche non è prevista alcuna autorizzazione preventiva da richiedere all'Agenzia delle Entrate.

L'imposta di bollo **sui documenti informatici** è corrisposta mediante versamento con **Mod. F.24** dell'importo corrispondente al numero di bolli sulle fatture di cui trattasi utilizzando il **Codice Tributo 2501 con l'indicazione dell'anno di riferimento per cui si effettua il pagamento.**

Nelle **fatture elettroniche esenti Iva è obbligatorio** riportare la seguente annotazione:

"Imposta di bollo assolta ai sensi D.M. Economia e Finanze del 17/06/2014".

Invitiamo pertanto, le cooperative sociali a tenere in considerazione quanto sopra.

4) CASELLARIO GIUDIZIALE IN CASO DI CAMBIO APPALTO

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato la risposta ad interpello n. 22/2015, rispondendo ad un chiarimento richiesto relativamente all'utilizzo del casellario giudiziale di un lavoratore che svolge attività professionali a contatto con minori.

Viene domandato se, secondo quanto previsto dall'art. 2 d.lgs. n 39/2014 (che attua la direttiva europea 2011/93/UE in materia di lotta contro la pornografia minorile, l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori) il datore di lavoro, in caso di cambio appalto e relativo subentro sia obbligato a richiedere il certificato penale del casellario giudiziale al personale che si trova obbligato ad assumere dall'impresa uscente.

Il Ministero del Lavoro aveva già dichiarato che tale adempimento riguarda soltanto i nuovi rapporti di lavoro a decorrere dal 6 aprile 2014, e quindi senza valore retroattivo; il dubbio sollevato dall'interpellante riguarda il caso specifico di un subentro in un appalto, dove il lavoratore di fatto risulta già assunto nella stessa attività in cui si accinge ad entrare il nuovo datore di lavoro.

La risposta del Ministero chiarisce però ogni dubbio; nell'ambito di passaggio di personale, in caso di cambio appalto senza soluzione di continuità, e nel caso di personale avente contatto diretto con minori, il datore di lavoro subentrante non è tenuto a richiedere il casellario giudiziale del personale nella misura in cui **abbia acquisito il casellario giudiziale in possesso del precedente datore di lavoro.**

5) RIPOSI GIORNALIERI PER LA LAVORATRICE MADRE

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato la risposta ad interpello n. 23/2015, riguardante i riposi giornalieri della lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino.

Tali riposi sono previsti dall'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001, hanno durata di un'ora e possono essere fruiti una volta al giorno, qualora l'orario di lavoro sia inferiore alle 6 ore, o due volte al giorno qualora l'orario di lavoro sia superiore alle 6 ore.

L'oggetto dell'interpello riguarda la possibilità per cui la madre rinunci volontariamente a questi permessi; l'istante chiede se il datore di lavoro, in questo caso, sia comunque passibile della sanzione prevista dall'art. 46 dello stesso decreto (sanzione amministrativa).

Il Ministero, riprendendo la normativa, sottolinea che tale diritto in capo alla madre ha natura potestativa, che la rende libera di esercitare o meno tale diritto.

Per questo motivo, qualora la madre dichiari di non voler fruire di tali permessi, il datore di lavoro non è sanzionabile in alcun modo.

Il parere del Ministero conclude raccomandando però che tale rinuncia da parte della madre sia giustificata da ragioni inequivocabilmente riconducibili ad un interesse della stessa. (es: sciopero di mezzi pubblici e conseguente impossibilità di ritorno a casa, frequenza di corso di formazione...). **Si tratta infatti di un caso particolare visto che durante i permessi non vi è penalizzazione retributiva e neppure possibilità di utilizzo successivo, cosa che rende poco frequente (o credibile) la rinuncia.**