



Martedì 18/10/2016

Le novità del decreto correttivo del Jobs Act

A cura di: Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi

Decreto Legislativo 24 settembre 2016 n. 185.

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo n. 185 del 24 settembre 2016, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri lo scorso 23 settembre 2016, che modifica ed integra le disposizioni dettate dai decreti che compongono il Jobs Act. L'entrata in vigore di tutte le disposizioni decorrerà dall'8 ottobre 2016.

LAVORO ACCESSORIO. Il lavoro accessorio (voucher) è una prestazione fornita in maniera saltuaria e discontinua, non riconducibile ad un contratto di lavoro subordinato. Il compenso netto annuo che singolo committente imprenditore può erogare non può superare i 2mila euro. I compensi totali percepiti dal prestatore, compresi tutti i committenti, non possono superare i 7mila euro all'anno.

Dall'8 ottobre 2016 i committenti imprenditori non agricoli o professionisti di prestazioni di lavoro accessorio, sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante posta elettronica, i seguenti dati:

- 1) dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore
- 2) il luogo dove avverrà la prestazione
- 3) il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione (non più l'arco temporale).

Per i committenti imprenditori agricoli permangono i medesimi obblighi dei committenti imprenditori non agricoli, ma senza indicare il giorno e l'ora, potranno continuare a far riferimento ad un arco temporale che però si riduce ad un periodo non superiore a 3 giorni. La comunicazione, mediante sms o posta elettronica, avviene nei confronti della sede territoriale competente dell'Ispettorato Nazionale del lavoro ma, essendo transitoriamente non ancora operativa, le relative funzioni continuano ad essere svolte dalla DTL competente. In caso di violazioni all'obbligo comunicativo, verrà applicata la sanzione da 400 a 2.400 euro, in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

AMMORTIZZATORI SOCIALI. È prevista ed incentivata la possibilità di trasformare i contratti di solidarietà difensivi in espansivi, per favorire l'incremento degli organici e l'inserimento di nuove e più aggiornate competenze. Inoltre, le imprese di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale, che abbiano concluso accordi in sede governativa entro il 31 luglio 2015, possono richiedere la proroga della riduzione contributiva entro il limite di 24 mesi. Viene aumentata la durata della NASpI per i lavoratori con qualifica di stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali. Si prevede inoltre l'ampliamento, per l'anno 2016, della percentuale delle risorse finanziarie non spese che le Regioni e le Province autonome possono utilizzare per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga. Infine, è possibile autorizzare un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per le imprese operanti nelle c.d. aree di crisi complessa già individuate per non più di 12 mesi.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO. La novità riguardo al collocamento obbligatorio riguarda essenzialmente il sistema sanzionatorio. In sostanza, la sanzione relativa alla "scopertura" per la mancata assunzione di un disabile nelle aziende soggette all'obbligo ma che non vi abbiano adempiuto è pari a 153,20 euro per ogni giorno lavorativo di inadempimento (5 o 6 giorni settimanali secondo la dislocazione oraria con esclusione delle festività infrasettimanali).

La sanzione è diffidabile, a patto che il datore di lavoro presenti agli uffici competenti, nei termini assegnati, la richiesta di assunzione o la stipula del contratto di lavoro con la persona disabile iscritta alle categorie



protette. Inoltre, il decreto prevede che i lavoratori già disabili prima della stipula del contratto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva purché abbiano riduzione della capacità lavorativa pari almeno al 60% o una disabilità psichica superiore al 45%.

CIGO/CIGS. Cambia parzialmente l'art. 15, comma 2 del decreto legislativo n. 148/2015; in caso di eventi oggettivamente non evitabili, non imputabili cioè al comportamento organizzativo del datore di lavoro (ad esempio, maltempo), il termine per presentare all'INPS l'istanza di concessione della Cassa Integrazione Ordinaria per sospensione o riduzione dell'attività è spostato alla fine del mese successivo e non più entro i 15 giorni dell'evento. Ciò consentirà alle imprese, soprattutto quelle dell'edilizia, di raggruppare, se necessario, più eventi nella stessa istanza, allegando la relazione richiesta dalla circolare INPS n. 139/2016 unitamente ai bollettini meteo. Inoltre è stato modificato l'art. 25, comma 2, del decreto legislativo n. 148/2015; la sospensione e la riduzione di orario a seguito di intervento di Cassa Integrazione Straordinaria deve iniziare entro i 30 giorni successivi alla presentazione dell'istanza al sistema CIGS on-line che deve essere presentata all'INPS entro 7 giorni dalla conclusione della procedura o dall'accordo. Di conseguenza, la sospensione e la riduzione di orario e l'integrazione salariale susseguente, possono iniziare anche dal giorno successivo all'inoltro della domanda.

E' possibile concedere un ulteriore intervento di CIGS, della durata massima di 12 mesi, a favore delle imprese che hanno superato il tetto di durata massima previsto ed operano in un'area di crisi industriale complessa. Ciò può avvenire a condizione che sia presentato un piano di recupero occupazionale che preveda percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la Regione. Le Regioni e Province autonome possono utilizzare fino al 50% delle risorse assegnate per mobilità e CIG in deroga per aumentare la durata dei trattamenti fino ad un massimo di 4 mesi e mezzo nel 2016.

DIMISSIONI. A partire dal 12 marzo 2016 le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovranno essere effettuate in modalità esclusivamente telematiche attraverso una procedura che il lavoratore può svolgere autonomamente o attraverso l'ausilio di soggetti abilitati. A partire dall'8 ottobre tra tali soggetti vengono anche individuati i consulenti del lavoro.