



Decreto Semplificazione - 151/2015

Perugia, 22 gennaio 2016

Dott. Giovanni Cruciani

Componente Centro Studi Nazionale ANCL

- Collocamento mirato
- Modifiche alla legge 68/1999 e Centralinisti non vedenti;
- Art. 14 – deposito contatti collettivi aziendali e territoriali;
- Art. 15 LUL telematico;
- Salute e sicurezza – art. 21 Registro Infortuni;
- Sanzioni in materia di lavoro;
- Cessione ferie;
- Dimissioni;
- Pari opportunità;
- Controlli a distanza;

Contenuti decreto 151/2015

- **Abolizione dell'obbligo di gradualità.**

- Una prima novità del decreto prevede l'abrogazione dell'art. 3 comma 2 della legge 68, il che elimina per i datori di lavoro privati la gradualità nell'attuazione dell'obbligo di assunzioni dei disabili quando occupano da 15 a 35 dipendenti.
- Per cui con decorrenza dal 1 gennaio 2017 nel momento in cui sorge l'obbligo di assunzione di un disabile questo deve essere rispettato subito e non come era prima stabilito “in occasione di nuove assunzioni”.
- Semplificazione? - **Fatto!**

Modifiche alla legge n. 68

- **Articolo 4**

- Altra novità è contenuta nell'articolo 4 dove viene previsto che, se il disabile è già presente in azienda, vale come copertura della quota di riserva anche se non assunto per il tramite del collocamento obbligatorio. Questo nel caso in cui la percentuale di riduzione della capacità lavorativa sia superiore al 60% o 45% nel caso di disabilità intellettiva e psichica.
- Vale anche per Perugia?

- Altra importante novità consente la possibilità dell'assunzione dei lavoratori disabili attraverso la **chiamata nominativa**, consentendo quindi alle aziende di scegliere il candidato più idoneo all'assolvimento dei compiti da assegnare.
- Prima, era consentito assumere con chiamata diretta solo una parte dei disabili della quota di riserva, mentre la restante parte veniva avviata direttamente dall'ufficio di collocamento.

- Altra novità riguarda la possibilità che gli uffici avevano, ed ora non più, di procedere all'avviamento di lavoratori disabili, a copertura della riserva, per qualifiche similari a quelle dichiarate non disponibili.
- Prima i servizi competenti provvedevano all'avviamento secondo l'ordine della graduatoria, previo addestramento, ora questo non sarà più possibile.
- L'articolo 1 del decreto prevede che il Ministero del Lavoro definisca le linee guida del collocamento mirato entro 180 giorni dall'entrata in vigore del decreto. Vedremo.

- Cambiamo argomento:
- Fino all'entrata in vigore del decreto 151 e cioè il 23 settembre 2015, la sanzione per i lavoratori trovati o accertati al lavoro senza che il datore abbia provveduto alle comunicazioni di legge ed al pagamento dei contributi previdenziali era commisurata in misura fissa da euro 1950,00 fino ad un massimo di euro 15.600,00 oltre alla sanzione giornaliera di euro 195,00 per ogni giorno di lavoro nero accertato.
- Ma prima ancora

SANZIONI - LAVORO NERO

- Vi era poi una sanzione ridotta se il lavoratore prima della regolare assunzione aveva lavorato senza essere regolarmente assicurato. Era il così detto periodo di “prova” prima dell’assunzione vera e propria. Periodo questo che per molti lavoratori costituisce convintamente il periodo di prova, tanto che lo “sbandierano” candidamente anche in sede di verifica ispettiva come giustificazione.
- Sono “casi di vita vissuta” o meglio «**storie di lavoro**» dove sarà capitato a qualcuno di giustificare in questo modo la condotta del datore di lavoro, rimanendo veramente sorpreso quando, a seguito delle sue dichiarazioni, l’ispettore procedeva con l’applicazione della sanzione.

- Nella normativa abrogata la maxi-sanzione **non era diffidabile** ma se il pagamento avveniva entro 60 giorni dalla contestazione o dalla notifica, la sanzione si riduceva al doppio del minimo o ad un terzo del massimo, secondo il caso più favorevole al trasgressore.
- Tutto questo rimane in vigore per tutte le condotte precedenti all'entrata in vigore del presente decreto poiché il Ministero del Lavoro ha già chiarito, con la **circolare n. 26 del 2015**, contrariamente a precedenti orientamenti in senso più favorevole per il trasgressore, che i fatti verificatisi prima del 23 settembre 2015 saranno regolati con la vecchia normativa, mentre la nuova disposizione varrà solo per i fatti intervenuti dopo l'entrata in vigore del decreto n. 151 e cioè dal 24 settembre 2015 in poi.

- Ma una norma abrogata, come può ancora far valere i suoi effetti?
- In ogni caso la nuova sanzione contro il lavoro nero prevede un alleggerimento dell'importo della sanzione base, la scomparsa della sanzione giornaliera e il ripristino della possibilità della diffida.
- La misura della nuova maxi-sanzione è da 1500 a 9.000 per il lavoro nero da un giorno a trenta giorni, da 3 mila a 18 mila per l'impiego irregolare da 31 giorni a 60 giorni e da 6 mila a 36 mila euro per l'impiego irregolare oltre i 60 giorni.
- Il rapporto di lavoro domestico è escluso dall'applicazione di tali sanzioni: confermato dalla circolare del Ministero del Lavoro.

SANZIONI - LAVORO NERO

- Il presupposto della sanzione è **il lavoro irregolare** e quindi la mancata comunicazione al centro per l'impiego dell'assunzione del lavoratore.
- Queste sanzioni sono aumentate del 20% quando sono impiegati lavoratori minori in età non lavorativa o lavoratori extracomunitari sprovvisti di regolare permesso di soggiorno.
- Ad eccezione di questi due casi che comportano la maggiorazione delle sanzioni, in tutti gli altri casi è ammessa la procedura della diffida.

- Quindi il trasgressore che non ha osservato le norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale è ammesso, su diffida a regolarizzare la posizione ed a pagare la sanzione in misura del minimo entro trenta giorni dalla data di notifica del verbale. Ciò, naturalmente preclude la possibilità di opporre ricorso al verbale ispettivo.
- Tutto ciò a condizione che il lavoratore trovato irregolare venga regolarizzato con un contratto, anche part time ma non inferiore al 50% del tempo pieno, ma a tempo indeterminato e che lo stesso venga mantenuto in servizio almeno per tre mesi, ovvero che venga stipulato un contratto a termine non inferiore a tre mesi.
- Della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni deve essere data prova.

- Un'ultima cosuccia: l'eliminazione del termine dei 90 giorni che l'amministrazione aveva per concludere gli accertamenti ispettivi. Semplifico un po' perché cambia qualcosa a seconda del tipo di accertamento.
- In ogni caso ora non vi è più quella fretta di concludere l'accertamento e di notifica del verbale che poteva esserci fino a qualche giorno fa!
- Semplificazione per tutti! **Fatto!**

- L'articolo 26 del decreto interviene di nuovo, cambiando ancora le modalità per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di dimissioni volontarie e di risoluzione consensuale.
- Le dimissioni e le risoluzioni consensuali dovranno essere effettuate esclusivamente con modalità telematiche.
- Il mancato utilizzo del modulo da scaricare dal sito del Ministero del lavoro porta con sé l'**inefficacia e le sanzioni**.

- Sono dunque arrivate le tanto attese istruzioni ministeriali, e quindi, dal 12 marzo 2016 saremo operativi. Nel frattempo valgono le “vecchie” disposizioni delle legge 92/2012.
- Si semplifica quindi la possibilità di licenziare i lavoratori, con le tutele crescenti, pagando in effetti un indennizzo molto caro, ma **si complicano le dimissioni**, proprio quando è il lavoratore che se ne vuole andare.
- Il fine ultimo del provvedimento è quello di combattere le “dimissioni in bianco” come se questo fosse un fenomeno diffuso e generalizzato.

- In ogni caso la procedura prevede lo “scarico” dal sito del Ministero del modulo informatico e l’invio di quest’ultimo al datore di lavoro per il tramite di patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali ecc.
- La possibilità da parte del lavoratore di revocare la sua decisione di dimettersi dura sette giorni.
- Il lavoratore se “ci ripensa” sempre telematicamente può annullare la comunicazione effettuata notificandola al datore di lavoro sempre con lo stesso «semplice» sistema.
- Vediamolo ...

- Il lavoratore deve:
- 1) registrarsi al sito clic lavoro per avere una user ed una password di accesso;
- 2) registrarsi al sito INPS con il suo pin personale;
- 3) compilare il modulo che dovrà essere scaricato dal sito del Ministero con tutti i propri dati e quelli del datore di lavoro compresi i dati del rapporto di lavoro;
- 4) inviare il tutto per il tramite del sistema informatico che fornirà un codice alfanumerico attestante giorno ed ora in cui il modulo è stato trasmesso

- Se non vuole seguire questa procedura potrà rivolgersi ai Patronati, alle Organizzazioni Sindacali, agli Enti bilaterali, alle Commissioni di certificazione.
- Facile, nevvero?
- E pensare che tutto ciò è previsto nel D. Lgs. 151/2015 che reca il titolo «semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese».

- Resta immutata la procedura dei casi in cui occorre la convalida delle dimissioni.
- Se il lavoratore si rifiutasse di eseguire la procedura prevista, ci ritroveremmo un lavoratore tecnicamente assente ingiustificato; da qui sarà necessario contestare l'assenza (art. 7 L. n. 300/1970) ed alla fine della procedura pagare il ticket! Commenti?
- Il bello è che potremmo avere una comunicazione unica da inviare al centro per l'impiego entro i canonici 5 giorni dalle dimissioni, mentre il lavoratore ne ha poi 7 per ripensarci.

- Attenzione alle sanzioni poiché oltre all'inefficacia delle dimissioni stesse se non date con le nuove modalità telematiche, l'alterazione dei noduli ricevuti, sempre che il fatto non costituisca reato, comporta una sanzione amministrativa da 5.000,00 euro a 30.000,00 adottata dalla DTL competente.
- Non trascurerei la prassi che spesso accade quando il lavoratore sparisce letteralmente all'improvviso a volte lasciando un semplice biglietto, appunto le dimissioni.
- Non potremo considerare valide, pena inefficacia, e saremo costretti se non vale quanto ho proposto poco fa, a licenziarli per giusta causa con tutto quel che ne consegue: procedimento disciplinare, ticket sul licenziamento a fronte magari di una NASPI di cui non beneficerà nessuno. Bella semplificazione!

- Art. 24 del decreto
- «...i lavoratori possono cadere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro”.

- Fatti salvi i diritti ai riposi ed alle ferie di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 66/2003 poiché questi sono finalizzati a reintegrare le energie psico-fisiche spese nella prestazione lavorativa:
- Sono, le quattro settimane, con possibilità di differimento di due secondo le determinazioni collettive; al massimo da godersi almeno due consecutive nell'anno di maturazione e le altre due entro i diciotto mesi successivi.

- **Presupposti del nuovo istituto sono:**
- - La regolamentazione attraverso la contrattazione collettiva nazionale;
- - Le ferie ed i riposi, nei limiti in cui potranno essere ceduti, lo potranno essere soltanto a titolo gratuito e nei confronti di lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro;
- - Unico scopo quello di consentire l'assistenza di figli minorenni che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure continue e costanti; Status accertato.
- Mancano gli accordi collettivi!!

- Fatto non nuovo, ma che trova certificazione definitiva nell'articolo 14.
- I benefici contributivi o fiscali con le agevolazioni connesse alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali trovano fondamento (e quindi sono riconosciuti) solamente se tali intese vengano depositate presso la DTL competente.
- Manca il termine che era 30 giorni dalla sottoscrizione.
- Ora il termine è in relazione al beneficio, se ne voglio disporre prima devo fare il deposito. A questo punto entro un termine che ne consenta ancora la possibilità di utilizzo.
- Non era meglio dire entro 30 giorni dalla sottoscrizione?

Art. 14 – deposito contatti collettivi aziendali e territoriali

- Con decorrenza dal 1 gennaio 2017 il LUL è tenuto in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Entro sei mesi il Ministero deve emanare il decreto con le specifiche tecniche
- Semplificazione per chi?
- Che vuol dire poi, che in caso di ispezione la DTL ha già tutto o potranno ancora essere richieste copie del LUL?
- Quale può essere la finalità di tanta semplificazione?

- Modifiche al DPR 30 giugno 1965, n. 1124: l'articolo 53
- A decorrere dal 90° giorno successivo alla entrata in vigore del presente decreto (pubblicato il 23/09/2015 in vigore il giorno successivo) è abolito l'obbligo della tenuta del registro infortuni.
- Quindi di D-Day è stato il 23 dicembre 2015!

- Con decorrenza dal 180° giorno dall'entrata in vigore ... e per cui dal 22 marzo 2016:
- Il datore di lavoro, anche se non soggetto agli obblighi del presente titolo, deve, nel termine di due giorni, dare notizia all'autorità locale di pubblica sicurezza di ogni infortunio sul lavoro (*mortale o con prognosi superiore a trenta giorni*).
- Due giorni compreso il sabato!!!
- Sparisce anche l'obbligo di trasmissione del certificato medico che è a carico del medico o del servizio sanitario che interviene. (sempre dal 22 marzo 2016).

- *Quindi sparirà la denuncia alla autorità di PS:*
- *«Per il datore di lavoro soggetto agli obblighi del presente titolo, l'adempimento di cui al primo comma si intende assolto con l'invio all'Istituto assicuratore della denuncia di infortunio di cui all'articolo 53 con modalità telematica. Ai fini degli adempimenti di cui al presente articolo, l'Istituto assicuratore mette a disposizione, mediante la cooperazione applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.*

- ABOLIZIONE OBBLIGO INVIO DENUNCIA AUTORITY PUBBLICA SICUREZZA (art. 54):
- Il datore di lavoro non sarà più tenuto a dare notizia all'autorità locale di pubblica sicurezza degli infortuni occorsi, configurandosi ora tale obbligo a carico dell'INAIL, esclusivamente nelle ipotesi di infortunio mortale o con prognosi superiore a trenta giorni. Resta confermato l'obbligo di invio della denuncia alla P.S. per i datori di lavoro non soggetti alle norme del titolo I (es. datori di lavoro agricolo). (sempre dal 22 marzo 2016)

- L'INAIL con circolare n. 92 del 23 dicembre 2015 sancisce in effetti, la fine della tenuta del registro infortuni e mette a disposizione degli organi ispettivi (e delle aziende ce lo auguriamo!) il «cruscotto infortuni» in modo che si possano consultare gli infortuni occorsi a partire dal 23 dicembre 2015.



Grazie per l'attenzione