

DECRETO LEGISLATIVO 24 SETTEMBRE 2016

DISPOSIZIONI INTEGRATIVE E CORRETTIVE DEI DECRETI ATTUATIVI DEL CD. JOBS ACT

Premessa.....	2
Apprendistato – art. 1, comma 1, lett. a) e c).....	2
Lavoro accessorio – art. 1, comma 1, lett. b).....	4
Ammortizzatori sociali – art. 2, comma 1	6
Controlli a distanza – art. 5, comma 2.....	8
Dimissioni – art. 5, comma 3.....	9

Premessa

Sulla Gazzetta Ufficiale del 7 ottobre 2016, n. 235 è stato pubblicato il D. Lgs. 24 settembre 2016 n. 185 che attua la delega contenuta nell'art. 1, comma 13, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. Jobs Act).

Tale delega consente al Governo di adottare disposizioni integrative o correttive dei decreti adottati in attuazione del Jobs Act stesso.

Le nuove disposizioni sono entrate in vigore a decorrere dall'8 ottobre 2016.

Con la circolare n. 1/2016 (cfr. in allegato), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha già fornito prime indicazioni interpretative delle disposizioni del D. Lgs. n. 185/2016 che riguardano il lavoro accessorio e, in particolare, delle nuove modalità di comunicazione da effettuarsi preliminarmente allo svolgimento della prestazione.

Di seguito verranno esaminate le novità introdotte dal Decreto Legislativo, fermo restando che, per l'esame della disciplina complessiva introdotta con i decreti attuativi del Jobs Act, si rinvia alle circolari già pubblicate.

Apprendistato – art. 1, comma 1, lett. a) e c)

Il decreto correttivo introduce alcune disposizioni modificative della disciplina dell'apprendistato contenuta nel D. Lgs. n. 81/2015.

Le modifiche riguardano prevalentemente il cd. "apprendistato di terzo livello" (*rectius* "apprendistato di alta formazione e di ricerca").

In particolare, l'art. 1, comma 1, lett. a), numero 1), modifica il procedimento per l'adozione della disciplina regionale relativa alla regolamentazione ed alla durata del periodo di apprendistato. La nuova formulazione dell'art. 45, comma 4, del D. Lgs. n. 81/2015 prevede, infatti, che la disciplina regionale possa essere adottata dopo aver "sentito" le organizzazioni sindacali ed imprenditoriali e le istituzioni formative e di ricerca elencate nella norma. Non è, quindi, più necessario che questi soggetti raggiungano un vero e proprio accordo con le regioni affinché queste adottino la regolamentazione di propria competenza.

Un'importante modifica riguarda anche il regime transitorio, nelle more dell'adozione della regolamentazione da parte della regione.

Precedentemente, come noto, in assenza di regolamentazioni regionali, si poteva procedere alla stipulazione dei contratti di apprendistato "di terzo livello" a seguito della conclusione di apposite convenzioni stipulate tra l'impresa e l'istituzione formativa di riferimento.

A seguito del decreto correttivo, invece, si prevede che, in assenza di regolamentazioni regionali, la disciplina del contratto di apprendistato sia quella definita con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di cui all'art. 46, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, ossia quella prevista dal D.M. 12 ottobre 2015, pubblicato nella GU del 21 dicembre 2015 (cfr. in allegato).

La nuova disposizione fa comunque salve, fino all'adozione della relativa disciplina da parte delle singole regioni, le convenzioni già stipulate in attuazione della precedente disciplina.

Ne segue che, a decorrere dall'8 ottobre 2016, nelle regioni nelle quali sia ancora assente una disciplina regionale dell'apprendistato, non potranno più essere stipulate convenzioni tra datore di lavoro e istituzione formativa per l'avvio di apprendistati di terzo livello.

L'art. 1, comma 1, lett. c), contiene, infine, una disposizione relativa ai contratti di apprendistato "di primo livello" (*rectius* apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale) stipulati durante la vigenza del Testo Unico sull'apprendistato (D. Lgs. n. 167/2011).

Il decreto correttivo estende anche a tali contratti una previsione introdotta dal D. Lgs. n. 81/2015 per l'apprendistato di primo livello (cfr. art. 43, comma 4, ultimo periodo, del d. lgs. n. 81/2015): qualora l'apprendista, alla scadenza del periodo di apprendistato, non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale, può veder prorogato il suo contratto fino ad un anno.

Per concludere ricordiamo che, proprio con riferimento alla disciplina dell'apprendistato di primo e di terzo livello, Confindustria ha sottoscritto il 18 maggio 2016 con Cgil, Cisl e Uil un accordo interconfederale che contiene una disciplina transitoria di tali fattispecie contrattuali nelle more della loro regolamentazione da parte dei contratti nazionali di categoria (cfr. Circolare Confindustria 31 maggio 2016, n. 19973).

Lavoro accessorio – art. 1, comma 1, lett. b)

Le modifiche più significative apportate dal decreto correttivo riguardano la disciplina del lavoro accessorio.

Con la nuova disposizione vengono profondamente riviste le modalità di effettuazione della comunicazione preventiva allo svolgimento della prestazione di lavoro con l'obiettivo di contrastare l'abuso di questa tipologia di lavoro.

Il principale elemento di novità è l'estensione dell'obbligo di comunicazione anche all'orario di inizio e a quello di fine dello svolgimento della prestazione.

In primo luogo viene diversificato l'obbligo di comunicazione tra i committenti imprenditori (non agricoli) o professionisti ed i committenti imprenditori agricoli.

Come chiarito dalla circolare dell'INL, per quanto riguarda i primi, il committente che voglia avvalersi di prestazioni di lavoro dovrà almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro mediante sms o posta elettronica i seguenti dati relativi alla prestazione:

1. dati anagrafici o codice fiscale del lavoratore;
2. luogo della prestazione;
3. giorno della prestazione;
4. ora di inizio e di fine della prestazione.

Per gli imprenditori agricoli, invece, il contenuto della comunicazione risulta semplificato. In particolare, fermo restando il termine di 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, il datore di lavoro imprenditore agricolo deve comunicare:

1. i dati anagrafici o codice fiscale del lavoratore;
2. il luogo della prestazione;
3. la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni.

Confrontando la precedente formulazione con dell'art. 49, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015 con quella risultante a seguito dell'entrata in vigore del "decreto correttivo" (D. Lgs. n.185/2016) emerge che è venuta meno per i committenti imprenditori non agricoli o professionisti la possibilità di comunicare un ciclo di prestazioni in un arco temporale di 30 giorni.

Ad una lettura “formale” delle nuove disposizione dovrebbe, dunque, conseguire, che per i committenti imprenditori non agricoli o professionisti occorrerebbe effettuare la comunicazione mediante sms o posta elettronica per ogni giorno in cui si avvalgono di prestazioni di lavoro accessorio.

Ciò soprattutto perché, al contrario, per i committenti imprenditori agricoli la facoltà di comunicare un ciclo di prestazioni è espressamente prevista, pur se l’arco temporale di riferimento viene sensibilmente ridotto e passa da 30 a 3 giorni.

Senonchè nel Portale Unico della Rete Nazionale dei Servizi per le Politiche del Lavoro (Cliclavoro) è stata pubblicata, nella sezione dedicata alle FAQ relative al lavoro accessorio, la seguente domanda e relativa risposta:

1. Nelle ipotesi in cui il prestatore di lavoro accessorio svolga l’attività per tutta la settimana dal lunedì al venerdì i committenti non agricoli o professionisti devono effettuare la comunicazione alla sede territoriale competente dell’Ispettorato nazionale del lavoro per ciascun singolo giorno ovvero possono effettuare un'unica comunicazione?

Nelle ipotesi in cui il prestatore svolga l’attività per l’intera settimana, i datori di lavoro non agricoli possono effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione delle giornate interessate, del luogo e dell’ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata.

Ne consegue che il Ministero del Lavoro ritiene possibile e lecita l’effettuazione di una sola comunicazione nell’ipotesi individuata.

È bene, inoltre, segnalare che la circolare n. 1/2016 dell’INL contiene gli indirizzi e-mail di riferimento ai quali occorrerà trasmettere le comunicazioni via e-mail.

La circolare contiene poi un’importante precisazione: la comunicazione via mail all’Ispettorato nazionale del Lavoro non sostituisce la comunicazione preventiva da effettuarsi nei confronti dell’INPS. Pertanto, il committente è tenuto ad effettuare tanto la comunicazione a favore dell’Ispettorato (inviando l’e-mail o l’sms, quando sarà attivata questa modalità) quanto quella a favore dell’INPS (utilizzando il canale telematico).

È, quindi, auspicabile che il decreto del Ministero del Lavoro, a cui la nuova formulazione dell’art. 49, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015 demanda l’individuazione di nuove modalità di comunicazione, semplifichi gli adempimenti e li concentri in un’unica procedura telematica.

Inoltre, il nuovo art. 49, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015 prevede che, in caso di mancata comunicazione alla DTL, trova applicazione una sanzione amministrativa da euro 400 ad

euro 2.400 per ciascun lavoratore per cui è stato omesso l'adempimento. Alla sanzione non è applicabile il procedimento di diffida di all'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004.

A tal riguardo, opportunamente, la circolare invita il personale ispettivo a tenere “*in debito conto*” dell'assenza di indicazioni operative nel periodo intercorrente tra l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 185/2016 e la pubblicazione della circolare n. 1/2016.

Infine, proprio la circolare n. 1/2016 invita le imprese committenti a conservare copia delle e-mail trasmesse al fine di agevolare l'attività di verifica eventualmente svolta dal personale ispettivo.

Ammortizzatori sociali – art. 2, comma 1

L'art 2 del D.Lgs. n. 185 del 2016 reca modificazioni anche al D.Lgs. n. 148 del 2015 in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Le disposizioni integrative e modificative hanno favorevolmente accolto alcune nostre istanze in materia di cassa integrazione guadagni.

In relazione alla cassa integrazione guadagni ordinaria, viene previsto che il termine per presentare le relative domande, in caso di eventi oggettivamente non evitabili, venga posticipato alla fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento, consentendo, così, di presentare - in quel frangente temporale – un'unica domanda in caso di più eventi che si ripetono (es. eventi meteo edilizia).

In relazione alla cassa integrazione guadagni straordinaria, per procedere alla sospensione dei lavoratori non è più necessario attendere il decorso di 30 giorni dalla data di presentazione della domanda, dovendo essere ora disposta entro 30 giorni dalla relativa istanza. La misura è positiva in quanto consente di accelerare i tempi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa.

Il nuovo termine di decorrenza dell'inizio delle sospensioni dell'attività lavorativa si applica con riferimento alle procedure di consultazione sindacale e gli accordi conclusi dall' 8 ottobre 2016.

Ricordiamo che, per la domanda di concessione del trattamento cigs, resta fermo il termine di presentazione di 7 giorni dalla data di conclusione della procedura sindacale o di stipula del contratto di solidarietà.

In caso di mancato rispetto del suddetto termine, e quindi di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione dell'istanza.

L'art. 2, comma 1, lett. c) prevede una particolare fattispecie di contratto di solidarietà espansiva, finalizzata ad assunzione di nuovo personale, in quanto consente la trasformazione di un contratto di solidarietà difensiva, in corso da almeno 12 mesi o stipulato prima del 1° gennaio 2016 (a prescindere dai 12 mesi in corso), in contratto di solidarietà espansiva.

A seguito della trasformazione, la riduzione complessiva dell'orario di lavoro dei lavoratori coinvolti non deve essere superiore a quella già concordata.

Ai lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà spetta:

- ✓ il 50% del trattamento di integrazione salariale previsto prima della trasformazione;
- ✓ l'integrazione del suddetto trattamento almeno fino alla misura dell'integrazione salariale originaria da parte del datore di lavoro. Tale integrazione non è imponibile ai fini previdenziali;
- ✓ l'accredito della contribuzione figurativa.

Al datore di lavoro, per ogni lavoratore assunto sulla base del contratto di solidarietà trasformato e per ogni mensilità di retribuzione, spetta:

- ✓ un contributo del 15% della retribuzione lorda che, per i successivi due anni, si riduce, rispettivamente, al 10% ed al 5%;
- ✓ in sostituzione di questo contributo (15%-10%-5%), il versamento della contribuzione prevista per gli apprendisti per i primi 3 anni e comunque non oltre il 29° anno di età del lavoratore - in caso di assunzione di lavoratori tra i 15 ed i 29 anni;
- ✓ la riduzione del 50% della contribuzione addizionale.

Per i lavoratori interessati dalla trasformazione non trova applicazione la norma che consente, in caso di stipula di solidarietà espansiva, il trattamento di pensione a quei lavoratori che abbiano un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi ed abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, purché questi accettino di svolgere non più della metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto di solidarietà.

Per quanto concerne il procedimento amministrativo da seguire per la trasformazione del contratto di solidarietà difensiva in contratto di solidarietà espansiva, il Ministero del Lavoro ha fornito prime indicazioni con la circolare n. 31 del 21 ottobre 2016.

Il contratto collettivo di trasformazione deve espressamente indicare:

- ✓ le modalità di attuazione della riduzione dell'orario di lavoro;
- ✓ le modalità di attuazione della contestuale assunzione di lavoratori a tempo indeterminato;
- ✓ la durata;
- ✓ l'integrazione almeno del 50% del trattamento iniziale di integrazione salariale da parte del datore di lavoro.

L'impresa inoltra - telematicamente all'interno della pratica "cigs on line" già acquisita:

- ✓ una comunicazione di trasformazione del contratto di solidarietà, utilizzando il modulo allegato alla circolare n. 31 sopra indicata;
- ✓ il contratto collettivo di trasformazione sottoscritto;
- ✓ l'elenco nominativo dei lavoratori interessati alle riduzioni di orario.

Il nuovo trattamento di solidarietà è concesso con decreto direttoriale e l'Inps provvede ad erogarlo.

Controlli a distanza – art. 5, comma 2

L'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 185/2016 introduce alcune modifiche alla disciplina dei controlli a distanza contenuta nell'art. 4 della Legge n. 300/1970.

Si tratta prevalentemente di modifiche di carattere formale che non incidono sulla sostanza della nuova disciplina. Così, in primo luogo, si rettifica il rinvio contenuto nel terzo periodo del primo comma dell'art. 4 che, più correttamente, fa ora riferimento al primo periodo della medesima norma.

Analogamente, coerentemente con le novità introdotte dal D. Lgs. n. 149/2015, vengono sostituiti i riferimenti alle DTL ed al Ministero del Lavoro rispettivamente con quelli alle articolazioni territoriali ed alla sede centrale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro.

Infine, il principale elemento di novità della disposizione è la previsione che i provvedimenti amministrativi adottati dall'Ispettorato "sono definitivi". Si tratta, quindi, di un

caso di cd. definitività esplicita del provvedimento poiché espressamente prevista dalla legge.

La qualificazione di definitività del provvedimento limita la possibilità di esperire ricorso amministrativo avverso il provvedimento medesimo. Infatti, avverso il provvedimento adottato dall'Ispettorato del Lavoro potrà essere esperito unicamente il ricorso straordinario. Ricordiamo, peraltro, che il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica costituisce un rimedio alternativo al ricorso giurisdizionale e che, pertanto, il suo esperimento impedisce di ricorrere al giudice amministrativo.

Dimissioni – art. 5, comma 3

Infine il decreto correttivo introduce alcune novità per quanto riguarda la disciplina delle dimissioni.

Purtroppo, si tratta di modifiche di minore entità che non risolvono, quindi, i problemi relativi alle situazioni in cui il lavoratore si limiti “di fatto” a non presentarsi sul posto di lavoro. Problematica che, invece, la legge delega aveva espressamente invitato il legislatore delegato a risolvere (cfr. art. 1, comma 6, lett. g, Legge n. 183/2014).

Nel merito, il decreto “correttivo” prevede anche l'esclusione del pubblico impiego dall'ambito di applicazione delle modalità di dimissioni e risoluzioni consensuali previste dall'art. 26 del D. Lgs. n. 151/2016.

Infine, vengono aggiunti al novero dei soggetti abilitati a svolgere la procedura telematica, per conto del lavoratore, anche i consulenti del lavoro e le sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del Lavoro.