



I “QUADERNI” UNISIN

Approfondimenti tematici a cura del Gruppo Formazione

QUADERNO n° 4 - 2015

IL LAVORO AI TEMPI DEL JOBS ACT

Gli ultimi quattro decreti: ammortizzatori
sociali; attività ispettiva; politiche attive; pari
opportunità.

Jobs Act

Ottobre 2015

UNISIN
www.unisin.it

Indice

<u>Il lavoro ai tempi del Jobs Act</u>	<u>pag. 2</u>
<u>Decreto Legislativo n° 151/2015 - Razionalizzazione e semplificazione, pari opportunità</u>	<u>pag. 2</u>
<u>Controllo a distanza</u>	<u>pag. 2</u>
<u>Collocamento mirato</u>	<u>pag. 3</u>
<u>Sicurezza sul lavoro</u>	<u>pag. 5</u>
<u>Cessione ferie a titolo gratuito</u>	<u>pag. 5</u>
<u>Comunicazioni telematiche</u>	<u>pag. 5</u>
<u>Disposizioni in materia di rapporto di lavoro</u>	<u>pag. 5</u>
<u>Aggiornamento sanzioni</u>	<u>pag. 5</u>
<u>Pari Opportunità</u>	<u>pag. 6</u>
<u>Decreto Legislativo n° 149/2015 - Attività ispettiva</u>	<u>pag. 7</u>
<u>Ispettorato Nazionale del Lavoro</u>	<u>pag. 7</u>
<u>Decreto Legislativo n° 148/2015 - Ammortizzatori sociali</u>	<u>pag. 8</u>
<u>Fondi di Solidarietà</u>	<u>pag. 12</u>
<u>Il contratto di solidarietà espansivo</u>	<u>pag. 14</u>
<u>Decreto Legislativo n° 150/2015 - Servizi per il lavoro e politiche attive</u>	<u>pag. 15</u>
<u>Assegno di ricollocazione</u>	<u>pag. 18</u>
<u>Varie</u>	<u>pag. 19</u>

IL LAVORO AI TEMPI DEL JOBS ACT

Con l'emanazione degli ultimi quattro decreti legislativi attuativi della Legge Delega 10 dicembre 2014, n° 183, pubblicati in Gazzetta Ufficiale il 23 settembre 2015, giunge a compimento la Riforma del Lavoro nota come "Jobs Act".

Questi decreti legislativi si occupano, rispettivamente, di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (D.Lgs. n° 148 del 14 settembre 2015 - *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*), di attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale (D.Lgs. n° 149 del 14 settembre 2015 - *Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*), di servizi per il lavoro e politiche attive (D.Lgs. n° 150 del 14 settembre 2015 - *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*), di procedure ed adempimenti in tema di rapporto di lavoro e pari opportunità (D.Lgs. n° 151 del 14 settembre 2015 - *Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*).

Di seguito si illustrano i contenuti dei quattro decreti.

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015 N° 151

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Controllo a distanza

Tra le novità di maggiore impatto vi è sicuramente la revisione della normativa sul controllo a distanza, disciplinata dall' art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970).

Innanzitutto sparisce il divieto esplicito precedentemente previsto dal primo comma dell'art. 4 e si disciplinano direttamente le modalità mediante cui si possono installare gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti da cui derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Questi, infatti, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, e per la sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale, e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla RSU o RSA. In alternativa, in caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione oppure in più regioni, tale accordo può essere sottoscritto dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In assenza di accordo, gli strumenti possono essere installati previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro od in alternativa dal Ministero del Lavoro. Tale norma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa ed agli strumenti per la registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte 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.

Si riporta di seguito il testo dell'art. 4 S.d.L. nella versione modificata dal D.Lgs. 151/2015 e nella versione previgente.

Art. 4. Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo (come modificato dal D.Lgs. n° 151/015)

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.

La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 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.

Art. 4. Impianti audiovisivi (prima del D.Lgs. n° 151/2015)

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

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.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondono 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.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato dei 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.

Collocamento mirato

Sul collocamento mirato il decreto ridefinisce le linee guida per l'inserimento delle persone con disabilità secondo i seguenti principi:

- promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio assieme all'INAIL al fine di accompagnare, supportare e favorire l'inserimento lavorativo del lavoratore con disabilità;
- promozione di accordi territoriali con le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro, cooperative sociali, associazioni delle persone con disabilità e organizzazioni del terzo settore rilevanti, per incentivare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità;
- individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità;
- promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di individuare progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione di problemi legati alle condizioni di lavoro del lavoratore con disabilità.

La novità normativa introdotta dal legislatore persegue l'obiettivo di introdurre strumenti e procedure che consentano di contemperare il bisogno etico e morale di garantire opportunità di lavoro ai soggetti disabili da un lato, e la sostenibilità di questo tipo di inserimento nell'assetto organizzativo delle imprese dall'altro. Un obiettivo per il quale è indispensabile valutare adeguatamente le capacità lavorative dei soggetti tutelati ed analizzare le opportunità di lavoro, le forme di sostegno, le azioni positive, senza tralasciare la gestione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro.

Ricordiamo il presupposto per il quale i datori di lavoro che occupano più di 14 dipendenti sono assoggettati all'obbligo assuntivo in base alla dimensione della forza lavoro impiegata:

- a) da 15 a 35 unità: obbligo di assumere un disabile;
- b) da 36 a 50 unità: obbligo di assumere 2 disabili;
- c) oltre 50 unità: obbligo di riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati.

La base di calcolo da prendere a riferimento per determinare il numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Non sono computabili nel numero complessivo i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi; i disabili già in forza; i soci di cooperative di produzione e lavoro; i dirigenti; i lavoratori assunti con contratto di inserimento o reinserimento; i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore; i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività; i soggetti impegnati in lavori socialmente utili; i lavoratori a domicilio; i lavoratori che aderiscono al "programma di emersione"; gli apprendisti; i lavoratori con contratto di formazione-lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, viene soppressa la finestra di tolleranza che consentiva ai datori di lavoro, che raggiungevano il limite di 15 lavoratori computabili, di non procedere all'assunzione del soggetto riservatario fino a che non fosse assunto un sedicesimo lavoratore. L'obbligo di assunzione insorgerà dunque in automatico al raggiungimento dei 15 lavoratori dipendenti.

L'impresa ha la possibilità di procedere sempre e comunque con l'assunzione nominativa del lavoratore riservatario. Pertanto il solo requisito per l'assunzione nominativa è che il lavoratore sia iscritto nelle liste del collocamento obbligatorio. Sono previsti specifici incentivi in favore dei datori di lavoro che procedono ad assumere soggetti riservatari: per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67% l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 35% della retribuzione lorda mensile; per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 70% (a decorrere dal 1° gennaio 2017). Per le assunzioni dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica l'incentivo, della durata di 60 mesi, è pari al 70% della retribuzione lorda mensile. Per questi lavoratori sono incentivate anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi (a decorrere dal 1° gennaio 2017).

Viene consentito alle aziende di poter computare nella quota di riserva i lavoratori che, sebbene già disabili al momento dell'assunzione, non siano stati avviati per il tramite del collocamento obbligatorio, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o al 45% se disabile psichico. È prevista l'erogazione di un contributo per il rimborso parziale delle spese sostenute per agevolare il telelavoro o adeguare il luogo di lavoro alle esigenze del lavoratore disabile.

Viene rivista la procedura per la 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. Si rafforzano gli incentivi per l'assunzione dei disabili, con una durata più lunga (fino a 5 anni) in caso di assunzione di persone con disabilità intellettiva e psichica.

Dinanzi alle tante aziende che preferiscono pagare la sanzione di € 62,77 al giorno piuttosto che assumere una persona con disabilità, come prevede la legge, il Governo e alle associazioni che hanno partecipato alla stesura dei decreti, hanno scelto infatti di puntare su una logica premiale piuttosto che aumentare la sanzione.

Le nuove regole vanno a incentivare la chiamata nominativa rispetto alla chiamata numerica, che tuttavia resta, mantenendo però un bilanciamento rispetto alle ipotesi discusse di assunzione diretta.

Viene soppresso l'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici.

Viene introdotto il Libro Unico del Lavoro da tenersi in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro e viene incentivata la comunicazione telematica in materia di rapporti di lavoro per cui tutte le comunicazioni in materia di collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale si effettuano esclusivamente in via telematica.

Sicurezza sul lavoro

Viene autorizzato lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori. La trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale avverrà esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro. Viene introdotta l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, anticipando la soppressione dell'obbligo, connessa, nelle intenzioni del legislatore, alla emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

Cessione ferie a titolo gratuito

Viene introdotta la possibilità di cedere le ferie maturate, a titolo gratuito fra lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute.

La misura, le condizioni e le modalità operative devono essere stabilite dai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, stipulati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Comunicazioni telematiche

Viene predisposto che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, siano effettuate esclusivamente in via telematica mediante modelli semplificati.

Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi dal Ministero del Lavoro. Tali modifiche sono volte a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco che ha finora colpito, in particolare, le donne lavoratrici.

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

Viene introdotta, rinviandone le modalità applicative ad apposito decreto ministeriale, l'ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia, per i lavoratori del settore privato, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico.

Aggiornamenti sanzioni

Viene introdotta una variazione alla cosiddetta maxisanzione per il lavoro "nero" con la previsione di importi sanzionatori "per fasce", anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare e con la reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate.

La regolarizzazione è subordinata al mantenimento al lavoro del personale "in nero" per un determinato periodo di tempo.

Viene modificato il cosiddetto provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, favorendo una "immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale".

Vengono modificate le sanzioni in materia di consegna del prospetto paga.

Pari opportunità

In tema di pari opportunità va registrata 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.

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015 N° 149

Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Ispettorato Nazionale del Lavoro

Con il D.Lgs. n° 149/2015 viene istituito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Tale organismo integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL. Con questa nuova organizzazione non vi saranno nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, e rimarrà l'attuale dotazione organica di 6357 unità. Tale numero verrà ridotto nel corso dei prossimi anni in misura corrispondente alle cessazioni del personale amministrativo. L'Ispettorato ha personalità giuridica di diritto pubblico con autonomia organizzativa e contabile, ma è posto sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro. Al personale avrà attribuita la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria. L'Ispettorato è sottoposto al controllo della Corte dei Conti.

Le funzioni esercitate dal nuovo organismo sono:

- esercita e coordina su tutto il territorio nazionale la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria, legislazione sociale e la vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del Ministero del Lavoro;
- emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, previo parere conforme del Ministero del Lavoro, nonché direttive operative per il personale ispettivo;
- propone gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ed effettua il monitoraggio sulla loro realizzazione;
- cura la formazione e l'aggiornamento del personale ispettivo ;
- svolge attività di studio ed analisi relative ai fenomeni del lavoro sommerso ed irregolare.

Sono organi dell'Ispettorato e restano in carica per 3 anni rinnovabili una sola volta: il direttore, il consiglio di amministrazione ed il collegio dei revisori.

Presso la sede di Roma dell'Ispettorato è istituito, alle dipendenze del Ministro del lavoro, il Comando dei carabinieri per la tutela del lavoro. A tale contingente sono attribuiti nell'esercizio delle proprie funzioni, i medesimi poteri riconosciuti al personale ispettivo dell'Ispettorato, fatto salvo il potere di conciliazione.

L'Ispettorato può farsi rappresentare e difendere in primo e secondo grado di giudizio, da propri funzionari nei giudizi di opposizione a cartella esattoriale e nei casi in cui la legislazione vigente consente alle amministrazioni pubbliche di stare in giudizio avvalendosi di propri dipendenti. In secondo grado di giudizio sulle questioni con rilevante riflesso economico o giuridico, l'Avvocatura dello Stato può assumere direttamente la trattazione della causa.

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015 N° 148

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Con questo decreto, collegato al D.Lgs. n. 22/2015, recante "*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*" (a tal proposito si veda il *Quaderno n° 2/2015* del marzo scorso), si compie una riforma complessiva degli ammortizzatori sociali.

Si è, sostanzialmente, in presenza di una disciplina organica di tutti gli strumenti di integrazione salariale, ordinaria e straordinaria, compreso il contratto di solidarietà difensivo (ex art. 1, L. n° 863/1984).

Destinatari delle misure di integrazione salariale continuano ad essere operai, impiegati, quadri ed intermedi - con l'esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio - cui si aggiungono ora gli apprendisti (finora interessati solo dagli strumenti in deroga).

Per questi ultimi, è determinante l'inquadramento previdenziale del datore di lavoro. Infatti, gli apprendisti dipendenti delle imprese a cui si applicano:

- ✓ le sole integrazioni salariali straordinarie, beneficeranno dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale;
- ✓ sia le integrazioni salariali ordinarie che straordinarie, oppure le sole integrazioni salariali ordinarie, saranno destinatari esclusivamente del sostegno ordinario.

Dopo la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, alla ripresa dell'attività lavorativa, il periodo di apprendistato dovrà essere prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita, ai fini di tutelare il tratto formativo di tale tipologia di rapporto di lavoro.

Altra significativa novità è il requisito dell'anzianità lavorativa per tutte le tipologie d'intervento, compresa la cassa integrazione ordinaria - ad eccezione dei trattamenti per eventi oggettivamente non evitabili del settore industriale. Si prevede, infatti, che i lavoratori beneficiari "*devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione*". Per i lavoratori dipendenti di aziende che operano in appalti, l'anzianità di servizio è riferita all'intero periodo d'impiego nell'attività appalta.

L'assegno di integrazione salariale è confermato nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate. Esso si calcola sulla base dell'orario di ciascuna settimana, indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato. L'integrazione salariale per i lavoratori con retribuzione su base mensile viene ragguagliata su base oraria, ed anche eventuali indennità accessorie su base giornaliera vengono riportate su base oraria, in rapporto ad una giornata di 8 ore. Per i lavoratori retribuiti a cottimo o, in tutto o in parte, con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione salariale è riferita al compenso medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

In ogni caso il trattamento di sostegno al reddito è soggetto alla riduzione prevista dall'art. 26, L. n° 41/1986 (pari all'importo derivante dall'applicazione dell'aliquota contributiva a carico degli apprendisti) e sarà assoggettata al massimale indicato all'art. 3, commi 5 e 6 del decreto (e precedentemente previsto dalla legge n. 427/1980, abrogata in sede di approvazione dell'articolato) e non può superare per l'anno 2015 gli importi massimi mensili seguenti, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:

- ✓ € 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;
- ✓ € 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.

Dal 2016, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, tali importi e la retribuzione mensile di riferimento sono aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

Gli importi massimi sopra riportati devono essere incrementati (secondo le previsioni di cui all'art. 2, comma 17, L. 549/1995) del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

È da notare come, con tali misure, si incide in maniera sostanziale sui contratti di solidarietà difensivi per le imprese soggette alla CIGS. Elemento caratterizzante dei contratti di solidarietà erano, infatti, l'esclusione dall'applicazione del massimale di integrazione salariale (di cui alla L. n° 427/80) e l'esenzione dal contributo addizionale a carico delle imprese (ex art. 12 della L. n° 164/75).

Il contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è al 9% della 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 sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio, che sale al 12%, oltre 52 e fino a 104 settimane, per giungere al 15% per i periodi ulteriori.

In caso di malattia, il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia e l'eventuale integrazione contrattualmente prevista.

L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.

Ai fruitori dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato ed alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare.

Viene ridotta la durata massima complessiva di erogazione dei trattamenti di integrazione salariale, precedentemente fissata (ex art. 1, comma 9, L. n° 223/1991), in 36 mesi in un quinquennio fisso, salvo alcune eccezioni migliorative.

Ora la durata massima del trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale, per ciascuna unità produttiva, è fissata in 24 mesi in un quinquennio mobile, elevati a 30 per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e per le imprese artigiane svolgenti 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 dall'attività di escavazione. I periodi di integrazione fruiti prima dell'entrata in vigore del decreto non concorreranno al raggiungimento del nuovo limite di durata.

Ai fini del computo della durata massima complessiva, *“la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente”*. Siccome l'integrazione salariale dovuta per il contratto di solidarietà, entro il limite di 24 mesi, è computabile in misura pari alla sua metà, l'utilizzo di tale strumento può portare ad un trattamento della durata complessiva di 36 mesi (nel regime previgente, in base all'art. 7 del D.M. n° 46448/2009 - ora abrogato - poteva raggiungere una durata complessiva di 48 mesi nel quinquennio).

L'assegno derivante dall'integrazione salariale continuerà ad essere pagato dall'azienda, che provvederà a conguagliare le somme dalla contribuzione dovuta all'INPS. Nel caso di imprese in serie e documentate difficoltà finanziarie, previa autorizzazione della competente sede INPS per la CIGO e del Ministero del Lavoro per la CIGS, sarà possibile il pagamento diretto, comprensivo dell'eventuale assegno per il nucleo familiare, da parte della sede INPS territorialmente competente.

Il campo di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (che intervengono nei casi di situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; e nei casi di situazioni temporanee di mercato) è il seguente:

- 1) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;

- 2) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- 3) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- 4) 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;
- 5) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- 6) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- 7) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- 8) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- 9) imprese addette all'armamento ferroviario;
- 10) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- 11) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- 12) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- 13) 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 durata della CIGO resta sostanzialmente invariata, ed è fissata in un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a 52 settimane complessive. Fatti salvi gli interventi per eventi oggettivamente non evitabili - per i quali non si applica il contributo addizionale - qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione ordinaria, può essere proposta una nuova domanda, per la medesima unità produttiva, solo dopo almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

In caso di più periodi non consecutivi di integrazione salariale ordinaria, la durata massima non potrà superare complessivamente le 52 settimane in un biennio mobile.

Il contributo ordinario a carico delle imprese rientranti nel campo di applicazione sopra riportato è fissato in una misura che va dall'1,70% al 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, diversificata sulla base del numero di dipendenti e della categoria industriale di appartenenza.

Per la determinazione del numero di dipendenti si tiene conto, con effetto dal primo gennaio di ciascun anno, del numero medio dei lavoratori in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa compresi apprendisti e lavoratori a domicilio. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività.

Sul piano quantitativo viene, comunque, fissato un tetto: non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria oltre il limite di 1/3 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.

L'azienda, nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, deve inviare preventivamente al sindacato aziendale ed a quello territoriale una comunicazione - ai fini dell'informazione e della consultazione sindacale - che riporti le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

Il termine per la presentazione della domanda è fissato in 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Presentata in via telematica all'INPS, essa deve contenere l'indicazione della causale di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati

e le ore richieste. Se la domanda viene presentata tardivamente, l'integrazione salariale non sarà riconosciuta per periodi anteriori di una settimana e l'azienda dovrà pagare ai lavoratori interessati un importo equivalente all'integrazione salariale non percepita. Dal 1° gennaio 2016, saranno le sedi INPS territorialmente competenti a concedere la cassa integrazione guadagni ordinaria, mentre il Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti resterà l'organismo cui indirizzare i ricorsi in materia.

Il campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie è il seguente:

Imprese con occupazione media nel semestre precedente di più di 15 dipendenti (inclusi apprendisti e dirigenti)

- 1) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- 2) imprese artigiane in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- 3) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- 4) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche 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;
- 5) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- 6) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- 7) imprese di vigilanza.

Imprese con occupazione media nel semestre precedente di più di 50 dipendenti (inclusi apprendisti e dirigenti)

- 1) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- 2) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

Imprese a prescindere dal numero dei dipendenti

- 1) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aereoportuale;
- 2) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali (con prefissati limiti di spesa) a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art. 4, comma 2, del D.L. 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2014, n. 13.

Le causali oggettive che danno luogo alla CIGS sono: riorganizzazione aziendale; crisi aziendale; contratti di solidarietà.

Per la causale della riorganizzazione aziendale, si ha una durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile, e l'obbligo di presentare "un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro".

Per la causale di crisi aziendale - con esclusione, dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un suo ramo - si ha una durata di 12 mesi nel quinquennio mobile e bisogna prevedere un piano di risanamento che indichi gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente raggiungibili per la continuazione dell'attività e per la salvaguardia occupazionale. Al termine del programma, per una nuova autorizzazione, è necessario un periodo pari a due terzi di quello oggetto della precedente autorizzazione.

Dopo 24 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, la CIGS per crisi e per riorganizzazione aziendale non può superare l'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco temporale del programma autorizzato. Entro un prefissato limite di spesa annuo per il prossimo triennio e sino a un limite massimo di 12, 9 e 6 mesi per ciascuno dei prossimi tre anni, e previo accordo in sede governativa, si può avere un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora dopo il 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.

Con la causale dei contratti di solidarietà, la durata massima del programma è di 36 mesi e viene confermata la previsione della riduzione media oraria non superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile. La riduzione dell'orario di lavoro, dunque, può essere differente tra i lavoratori coinvolti, in base alle esigenze organizzative. Viene comunque fissato un limite all'oscillazione interpersonale, per ciascun lavoratore, in termini non superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo.

Si conferma che, per la determinazione del trattamento retributivo perso, non si tiene conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nei sei mesi antecedenti e che lo stesso sarà ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi. Si conferma anche che gli accordi con cui si dà luogo all'utilizzo dei contratti di solidarietà devono specificare le modalità con cui l'azienda, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può aumentare l'orario, nei limiti del normale orario di lavoro. A fronte del maggior lavoro prestato si avrà una corrispondente riduzione dell'assegno di integrazione salariale. Non è prevista la possibilità di effettuare lavoro straordinario.

Permane la possibilità di porre a carico della gestione di riferimento le quote di accantonamento del T.F.R. relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro avvenuta col contratto di solidarietà. Questa possibilità viene, però, negata per le quote di T.F.R. relative a lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione dell'integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro centoventi giorni dal termine del precedente.

Continua a non essere ammesso l'accesso al trattamento straordinario per le unità produttive in cui viene richiesto, per gli stessi periodi, l'intervento ordinario per causali sostanzialmente coincidenti.

Per accedere alla CIG, ad eccezione delle imprese edili e affini, viene previsto che le parti di dichiarino, nella procedura sindacale, l'impossibilità di ricorrere alla causale del contratto di solidarietà.

Come per la CIGO, anche per la CIGS la comunicazione iniziale dovrà essere inviata al sindacato territoriale oltre che alle rappresentanze sindacali aziendali.

Viene ridotto il termine per la presentazione della domanda, che deve essere indirizzata contestualmente al Ministero del Lavoro ed alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti, entro sette giorni dalla conclusione della procedura sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale.

Per tutte le causali di CIGS, congiuntamente alla domanda bisognerà trasmettere all'INPS (che a sua volta le inoltrerà alle Regioni e Province Autonome) l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

La contrazione dell'orario di lavoro, concordata in sede negoziale, non potrà decorrere prima del trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda.

Si introduce l'affidamento del compito di verifica degli impegni aziendali, nei tre mesi antecedenti alla conclusione dell'intervento di integrazione salariale, alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti.

Fondi di solidarietà

Il Decreto interviene anche in materia dei Fondi di solidarietà bilaterale, già disciplinati dalla Riforma del Lavoro targata Fornero (L. n° 92/2012, art. 3).

Viene confermata l'attuale impostazione ed al contempo si introducono novità.

Essi continuano ad essere istituiti da Organizzazioni Sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale mediante accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione dei trattamenti di integrazione salariale. La finalità è quella di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le medesime cause che originano i trattamenti di integrazione salariale nei settori da essi coperti.

Tra le novità vi è la tutela dei fondi - nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa - ai dipendenti delle imprese che non rientrano nella disciplina della integrazione salariale, con più di 5 dipendenti in luogo degli attuali 15.

Il sostegno al reddito, dal 1° gennaio 2016 sarà assicurato, tra gli altri, dal nuovo Fondo di integrazione salariale (FIS) (art. 29), da istituire presso l'INPS, che sostituirà il c.d. Fondo di solidarietà residuale.

Vengono confermate le prestazioni a carico dei fondi di solidarietà bilaterali quali:

- ✓ prestazioni integrative;
- ✓ assegni straordinari per il sostegno al reddito;
- ✓ contributi al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

Si prevedono, inoltre, due nuove tipologie di prestazioni:

- ✓ l'assegno ordinario d'integrazione salariale;
- ✓ l'assegno di solidarietà.

L'assegno ordinario d'integrazione salariale (cui si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie) è assicurato dai fondi di solidarietà bilaterali, con le stesse causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, per un importo almeno pari a quello delle misure di integrazione salariale.

I fondi provvederanno a stabilire la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste dalla normativa per le integrazioni ordinaria e straordinaria e alla durata massima complessiva dei trattamenti. Si introduce, dunque, una novità rispetto alla disciplina previgente che limita le durate a quelle per l'integrazione ordinaria.

L'assegno di solidarietà - dal 1° gennaio 2016 - sostituirà il contratto di solidarietà di tipo "b" (per le imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS), per evitare licenziamenti collettivi ex art. 24, L n° 223/1991, o licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. Il trattamento è pari a quello previsto per la cassa integrazione ordinaria, con una durata massima di dodici mesi in un biennio mobile.

L'individuazione dei lavoratori interessati dalla riduzione di orario avviene mediante accordi collettivi. La riduzione, mediamente, non potrà essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei beneficiari interessati. Per ciascun lavoratore, la riduzione dell'orario di lavoro - così come per il contratto di solidarietà per le imprese soggette alla CIGS - non potrà essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo. Gli accordi dovranno specificare le modalità con cui, in caso di temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro possa aumentare l'orario ridotto, nei limiti del normale orario di lavoro. Nel caso in cui la prestazione lavorativa sia superiore alla contrazione prevista si ha una corrispondente riduzione dell'assegno.

Il datore di lavoro deve presentare all'INPS (che provvederà a trasmetterlo alle Regioni e alle Province Autonome), per via telematica, una specifica domanda entro 7 giorni dalla raggiungimento dell'accordo sindacale, con allegato l'accordo sindacale stesso e l'elenco dei lavoratori interessati alla contrazione dell'orario.

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

Sono previste nuove aliquote di finanziamento.

Il contratto di solidarietà espansivo

Viene introdotta la regolamentazione dei contratti di solidarietà espansiva (è stato abrogato l'art. 2 della L. n° 863/1984).

Si prevede, dunque che nel caso in cui, al fine di incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali - programmandone le modalità di attuazione - prevedano una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di retribuzione, un contributo, pari, per i primi dodici mesi, al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile, ridotto nei due anni successivi, rispettivamente, al 10% e al 5%.

Per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni, assunti in forza dei succitati contratti collettivi, per i primi 3 anni e comunque non oltre il compimento del 29° anno di età, in sostituzione di tale contributo è riconosciuta al datore di lavoro una contribuzione in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

L'agevolazione non è riconosciuta ai datori di lavoro che, nei 12 precedenti abbiano effettuato riduzioni di personale ovvero sospensioni di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni straordinaria.

Si prevede, inoltre, che ai lavoratori delle imprese interessate dai contratti di solidarietà espansiva, che cui manchino non più di 24 mesi per il conseguimento del requisito di età anagrafica utile ai fini della pensione di vecchiaia e che abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione, viene riconosciuta il diritto alla pensione, previa domanda e con decorrenza dal mese successivo a quello della presentazione, nel caso in cui abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo.

Il trattamento spetta a patto che la trasformazione del rapporto avvenga entro un anno dalla data di stipulazione del contratto collettivo e in ragione di clausole che prevedano, in corrispondenza alla maggiore riduzione di orario, un ulteriore incremento dell'occupazione.

I lavoratori assunti in virtù del contratto di solidarietà espansivo sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme e istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.

Gli accordi sindacali da cui derivano i contratti di solidarietà espansiva devono essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro per l'accertamento della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate ai fini dell'attribuzione del contributo.

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015 N° 150

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Si dà vita alla “Rete dei servizi per le politiche attive per il lavoro” e vengono individuati il Ministero del Lavoro e le Regioni e Province autonome, per le rispettive competenze, come enti che esercitano il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive per il lavoro, ivi comprese le attività relative al collocamento dei disabili di cui alla L. n° 68/1999.

La cosiddetta rete dei servizi per le politiche del lavoro è costituita da:

- a) l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, denominata “ANPAL”, che viene istituita dal decreto legislativo in esame e diventa titolare delle azioni di Italia lavoro S.p.A.;
- b) le strutture regionali per le Politiche Attive del Lavoro;
- c) l'INPS, in relazione alle competenze in materia di incentivi e strumenti a sostegno del reddito;
- d) l'INAIL, per quanto concerne le competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro;
- e) le Agenzie per il lavoro, e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione
- f) i fondi interprofessionali per la formazione continua;
- g) i fondi bilaterali;
- h) l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) e Italia Lavoro S.p.A.;
- i) il sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le università e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado.

La ripartizione delle competenze è di seguito descritta.

Alla rete dei servizi per le politiche del lavoro spetta promuovere l'effettività dei diritti costituzionali al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale e del diritto ad accedere a servizi di collocamento gratuito, previsto della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

All'ANPAL, a sua volta, è riconosciuto il ruolo di coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro, nel rispetto delle competenze proprie delle regioni e delle province autonome.

Le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali (con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di Lavoro) e la specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni sono fissate con Decreto del Ministro del lavoro (previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome). Lo stesso decreto può, inoltre, determinare i tempi entro i quali debbono essere convocate le diverse categorie di utenti, compresi i disoccupati che non godano di prestazioni a sostegno del reddito, ed i tempi e le modalità di definizione del relativo percorso di inserimento o di reinserimento lavorativo (che possono essere oggetto di adeguamento da parte delle regioni e delle province autonome).

Il Ministero del Lavoro deve vigilare sull'ANPAL e fornire ad essa le linee di indirizzo ed esprimere parere vincolante sulle sue circolari, sui suoi atti interpretativi di norme di legge o regolamento, sugli atti di programmazione e riprogrammazione di programmi comunitari e sulle modalità operative e sull'ammontare dell'assegno individuale di ricollocazione (di cui a seguire).

Al Ministero del Lavoro compete, inoltre, l'adozione dei seguenti atti, anche su proposta dell'ANPAL:

- ✓ definizione del concetto di offerta di lavoro congrua, in relazione alla specifica professionalità, alla distanza dal domicilio e ai tempi di trasporto con mezzi pubblici, tenuto conto della durata della disoccupazione;

- ✓ definizione delle linee di indirizzo per l'attuazione della normativa nazionale in materia di politiche attive del lavoro, servizi pubblici per il lavoro, il collocamento dei disabili di cui alla L.n° 68/1999 e l'inserimento lavorativo dei lavoratori stranieri;
- ✓ indirizzo sul sistema della formazione professionale continua, compresa quella finanziata dai fondi interprofessionali e dai fondi bilaterali.
- ✓ Una apposita intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, definirà le linee guida per l'accreditamento degli enti di formazione.

L'ANPAL ha le seguenti funzioni:

- ✓ coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei servizi per il lavoro, del collocamento dei disabili, delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati;
- ✓ definizione degli standard di servizio;
- ✓ determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati;
- ✓ coordinamento dell'attività della rete Eures;
- ✓ definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, per determinarne il profilo personale di occupabilità;
- ✓ promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, e con fondi nazionali;
- ✓ sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro;
- ✓ gestione dell'albo nazionale delle agenzie per il lavoro;
- ✓ gestione dei programmi operativi nazionali e di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
- ✓ definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi e supporto alle regioni per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
- ✓ definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
- ✓ vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali;
- ✓ assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende con unità produttive in diverse province della stessa regione o in più regioni e, su richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse;
- ✓ gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, di programmi per l'adeguamento alla globalizzazione cofinanziati con il Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG) e di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
- ✓ gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione.

Apposite convenzioni con le regioni e le province autonome possono attribuire all'ANPAL ulteriori compiti e funzioni in materia di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro.

All'ISFOL vengono assegnate le seguenti funzioni:

- ✓ studio, ricerca, monitoraggio e valutazione degli esiti delle politiche statali e regionali in materia di istruzione e formazione professionale, formazione in apprendistato e percorsi formativi in alternanza, formazione continua, integrazione dei disabili nel mondo del lavoro, inclusione sociale

dei soggetti che presentano maggiori difficoltà e misure di contrasto alla povertà, servizi per il lavoro e politiche attive del lavoro;

- ✓ studio, ricerca, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, inclusa la verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'ANPAL, nonché delle spese per prestazioni connesse allo stato di disoccupazione, studio, monitoraggio e valutazione delle altre politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro;
- ✓ studio, ricerca, monitoraggio e valutazione in materia di terzo settore;
- ✓ gestione di progetti comunitari, anche in collaborazione, con enti, istituzioni pubbliche, università o soggetti privati operanti nel campo dell'istruzione, formazione e della ricerca.

L'INPS deve garantire al Ministero del Lavoro, all'ANPAL e all'ISFOL il pieno accesso ai dati contenuti nei propri archivi gestionali per le rispettive competenze di monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche.

Il Ministero del Lavoro stipula con ogni Regione e Provincia autonoma una convenzione per regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro e per garantire i livelli essenziali delle prestazioni. Le Regioni e le Province autonome definiscono i propri regimi di accreditamento secondo criteri definiti con decreto del Ministro del Lavoro. L'ANPAL dovrà istituire l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro.

Il decreto prevede la realizzazione di un sistema informativo unico, in attesa del quale l'ANPAL realizzerà, con il Ministero del Lavoro, le Regioni, le Province autonome l'INPS e l'ISFOL, il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ed il portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro.

Per semplificare gli adempimenti per i datori di lavoro, le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro saranno comunicate per via telematica all'ANPAL che le mette a disposizione dei centri per l'impiego, del Ministero del Lavoro, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato nazionale del lavoro per le rispettive competenze.

L'ANPAL dovrà definire apposite modalità di lettura delle informazioni al fine di certificare i percorsi formativi seguiti e le esperienze lavorative effettuate. Stipulerà, inoltre, una convenzione con il Ministero dell'istruzione, per monitorare gli esiti occupazionali dei giovani in uscita da percorsi di istruzione e formazione.

Si dà vita al fascicolo elettronico del lavoratore, che dovrà contenere le informazioni sui percorsi educativi e formativi, sui periodi lavorativi, sulla fruizione di provvidenze pubbliche e sui versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali. Il fascicolo sarà liberamente accessibile per via telematica, a titolo gratuito, da parte dei singoli soggetti interessati.

L'ANPAL svolge il monitoraggio e la valutazione sulla gestione delle politiche attive e servizi per il lavoro oltre che sui risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati, e redigerà dei rapporti annuali.

I centri per l'impiego saranno uffici territoriali, istituiti da Regioni e Province autonome per svolgere in forma integrata, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, le attività di:

- ✓ orientamento di base, analisi delle competenze e profilazione;
- ✓ ausilio alla ricerca di un'occupazione entro tre mesi dalla registrazione;
- ✓ orientamento specialistico e individualizzato, anche in riferimento all'autoimpiego e tutoraggio per l'avvio dell'impresa;
- ✓ avviamento ad attività di formazione per la qualificazione e riqualificazione professionale, l'autoimpiego e per l'immediato inserimento lavorativo;
- ✓ accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;

- ✓ promozione di esperienze lavorative per accrescere le competenze, anche mediante il tirocinio;
- ✓ gestione di incentivi all'attività di lavoro autonomo ed alla mobilità territoriale;
- ✓ gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
- ✓ promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

Per la definizione dello stato di disoccupazione, sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarano, per via telematica (la registrazione può essere effettuata anche durante il periodo di preavviso che precede il licenziamento), al portale nazionale delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. Lo stato di disoccupazione si considera sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi.

Per confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori disoccupati contattano i centri per l'impiego entro 30 giorni dalla data della dichiarazione dello stato di disoccupazione e, in mancanza, sono convocati dai centri per l'impiego, entro i termini stabiliti con decreto del Ministero del Lavoro, per la profilazione e la stipula di un patto di servizio personalizzato.

Tale patto di servizio deve: individuare un responsabile delle attività; definire il profilo personale di occupabilità e gli atti di ricerca attiva da compiere con la relativa tempistica e le modalità con cui essa è dimostrata; la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile. Deve, altresì, riportare la disponibilità del richiedente alle attività di: partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro (ad esempio, la stesura del curriculum vitae e la preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento); partecipazione ad iniziative formative o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione; accettazione di congrue offerte di lavoro.

Se entro 60 giorni dalla data della dichiarazione dello stato di disoccupazione il disoccupato non viene convocato dai centri per l'impiego, ha diritto di richiedere all'ANPAL le credenziali per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione.

I lavoratori soggetti ad una riduzione di orario (superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi) a seguito di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà, o intervento dei fondi di solidarietà, devono essere convocati dal centro per l'impiego in orario compatibile con la prestazione lavorativa, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del Lavoro. In tali casi, il patto di servizio personalizzato può essere stipulato sentito il datore di lavoro e con il concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua. Il lavoratore può essere avviato alle attività di carattere formativo, di rafforzamento delle competenze e a quelle socialmente utili.

Viene previsto un sistema di sanzioni per i beneficiari di prestazioni quali ASpl, NASpl, DIS-COLL (si veda il "Quaderno" n° 2/2015) ed indennità di mobilità che siano assenti ingiustificati agli appuntamenti con il centro per l'impiego, alle iniziative di orientamento e formative ed in caso di mancata accettazione di un'offerta di lavoro congrua.

Assegno di ricollocazione

Ai fruitori della NASpl, con disoccupazione di durata superiore ai quattro mesi è riconosciuta, su richiesta al centro per l'impiego presso cui hanno stipulato il patto di servizio personalizzato un "assegno individuale di ricollocazione", il cui importo è graduato in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i centri per l'impiego o presso i servizi accreditati per ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro.

L'assegno di ricollocazione non concorre alla formazione del reddito ai fini IRPEF e non è assoggettato a contribuzione previdenziale ed assistenziale.

Il servizio deve essere richiesto dal fruitore, a pena di decadenza, entro 2 mesi dal rilascio dell'assegno e ha una durata di 6 mesi, prorogabile per altri 6 nel caso non sia stato speso interamente. Con la richiesta del servizio di assistenza alla ricollocazione si sospende il patto di servizio personalizzato.

Se l'assegno di ricollocazione è utilizzato presso un soggetto accreditato, quest'ultimo lo stesso deve darne immediata comunicazione al centro per l'impiego che ha rilasciato l'assegno. Il centro per l'impiego, a sua volta, deve aggiornare il patto di servizio.

Varie

I lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza. Ciò non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e deve avvenire in modo da non incidere sul corretto svolgimento del rapporto di lavoro in corso.

I lavoratori disoccupati, con più di 60 anni, che non abbiano ancora maturato il diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata possono essere adibiti ad attività di pubblica utilità. Avranno, in tal caso, diritto ad un importo mensile (erogato dall'INPS) pari all'assegno sociale, eventualmente riproporzionato in caso di orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali.

Vengono fissati principi generali relativi alla fruizione degli incentivi all'occupazione. Essi, ad esempio, non spettano, tra le varie casistiche, se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente; se l'assunzione viola il diritto di precedenza; se il datore di lavoro o l'utilizzatore hanno in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (ad eccezione dei casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive).

Per la determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, mentre non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro.

Vengono introdotti, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2016, una serie di incentivi per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore:

- ✓ non si applica il contributo di licenziamento;
- ✓ l'aliquota contributiva del 10% (ex art. 1, comma 773, L. n° 296/2006) è ridotta al 5%;
- ✓ sgravio totale dei contributi, a carico del datore di lavoro, di finanziamento dell'ASpl (ex art. 42, comma 6, lettera f, D.Lgs. n° 81/2015) e dello 0,30% previsto dall'art. 25 L. n° 845/1978.

Roma, 29 ottobre 2015

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA
Viale Liegi 48/B - 00198 - Roma
www.unisin.it
www.gruppoformazioneunisin.com