

LE MODIFICHE LEGISLATIVE OPERATE DAI DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT - PRIMA PARTE

Riporto a seguire articoli tratti dalle newsletters tecniche e giuridiche a cui sono iscritto relativamente alle modifiche in arrivo al diritto del lavoro con la promulgazione dei Decreti attuativi della Legge 183/14, il cosiddetto "Jobs Act".

La mia non vuole essere un nota esaustiva e analitica di tali Decreti attuativi, ma solo una raccolta di pareri espressi da varie fonti, per riassumere cosa comporterà la messa a regime del Jobs Act.

Mi riprometto, una volta che i Decreti attuativi verranno pubblicati in Gazzetta Ufficiale, di eseguire un'analisi più di dettaglio sulla ricadute del Jobs Act sulla normativa di tutela di salute e sicurezza sul lavoro.

Marco Spezia

In questa prima parte sono riportati i seguenti articoli:

- Attuazione legislativa del Jobs Act: commento al Decreto sulle tutele crescenti
- L'impatto sulla sicurezza della revisione delle forme contrattuali legate al Jobs Act
- Jobs Act: nasce l'agenzia unica per le ispezioni sul lavoro
- Jobs Act: controlli liberi su telefonini e tablet, stop alle dimissioni in bianco e ammortizzatori sociali
- Jobs Act: le nuove semplificazioni e l'ispettorato nazionale

ATTUAZIONE LEGISLATIVA DEL JOBS ACT: COMMENTO AL DECRETO SULLE TUTELE CRESCENTI

Da Studio Cataldi

<http://www.studiocataldi.it>

01 settembre 15

COMMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO N. 23 DEL 04 MARZO 2015 SULLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE N. 183 DEL 10 DICEMBRE 2014

Il Decreto si prefigge di applicare la sola tutela obbligatoria per i licenziamenti motivati da problemi economici e da alcuni disciplinari.

Queste disposizioni si applicano ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 con contratto a tempo indeterminato, esclusi i dirigenti, e ai privati che dal 7 marzo hanno convertito il contratto da tempo determinato a tempo indeterminato nonché ai lavoratori a tempo indeterminato assunti prima del 7 marzo che lavorano in un'azienda che ha assunto dopo il 7 marzo altro personale fino a raggiungere almeno i 16 dipendenti: ciò vuol dire che per i lavoratori a tempo determinato continuano ad applicarsi la Legge n.78/ del 16 maggio 2014 e precedenti.

La tutela al lavoratore si attua attraverso due forme: tutela reale e tutela obbligatoria.

Secondo la tutela reale il Giudice ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, pertanto il datore deve invitare il lavoratore a riprendere servizio entro 30 giorni. Il lavoratore deve riprendere servizio oppure può chiedere, entro i 30 giorni dall'invito a riprendere servizio oppure entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dell'ordinanza, in sostituzione della reintegra, un'indennità (cosiddetta sostitutiva) pari a 15 mensilità commisurate alla retribuzione utilizzata per calcolare il Trattamento di Fine Rapporto (TFR), cioè paga base, indennità integrativa speciale e retribuzione individuale di anzianità, indennità notturna, straordinario non occasionale (costante), indennità varie fisse incluse le festive.

Il lavoratore ha il diritto di far accantonare il 13,5% dell'indennità sostitutiva percepita per il suo futuro TFR. Su questa indennità si pagano le tasse cioè ogni onere fiscale ma non previdenziale.

Insieme alla reintegra, il Giudice condanna il datore al risarcimento del danno che in questo caso, "ad litteram leges", è "in re ipsa". Il calcolo del danno viene sempre commisurato alla retribuzione utilizzata per calcolare il TFR, ma si deve moltiplicare per il periodo di licenziamento cioè per i mesi intercorsi tra la data di licenziamento e la data di riassunzione ovvero fino alla data di rinuncia della reintegrazione (la giurisprudenza è "favor prestatoris", fissa il "dies ad quem" alla data di rinuncia e non alla data di invito a riprendere il servizio).

Dall' indennità risarcitoria va detratto l'eventuale reddito percepito dal lavoratore durante il licenziamento ma non devono essere detratte le contribuzioni previdenziali (non si accantona il TFR né si pagano le tasse) perché tutti gli oneri fiscali, assistenziali e previdenziali devono essere pagati a parte direttamente dal datore. Nel caso in cui il periodo di licenziamento sia inferiore a 5 mensilità, deve comunque essere liquidato un danno non inferiore a 5 mensilità.

Può accadere che a seguito di sentenza di reintegra, il lavoratore offra inutilmente la propria prestazione lavorativa.

In questo caso il datore dovrà sempre versare le retribuzioni mensili (globale di fatto) come se il lavoratore fosse stato reintegrato. Il vantaggio datoriale di una simile decisione (opinabile) sta nel diritto di ottenere la ripetizione di tutte le retribuzioni versate al lavoratore nel periodo "medio tempore" tra la pubblicazione della sentenza di reintegra, ovvero dalla scadenza del termine di invito, all'eventuale sentenza di accoglimento in appello (ovviamente insieme alle indennità).

Diversamente, cioè se il lavoratore fosse stato reintegrato, in caso di soccombenza in appello avrebbe comunque ritenuto le retribuzioni successive alla sentenza di reintegra per aver maturato i diritti quesiti, stante l'impegno lavorativo profuso (in termini di consumazione delle energie psico-fisiche) e il datore vittorioso in appello avrebbe solo potuto ottenere le indennità versate a titolo di risarcimento (tra le molte vedi Sentenza di Cassazione Civile n.12124 del 01/06/15).

Non solo. E' anche accaduto che a seguito di vittoria in appello, il datore abbia richiesto e ottenuto dall'Ente previdenziale tutti i versamenti corrisposti a seguito di indennizzo e retribuzione "medio tempore" così da impedire che il lavoratore fosse posto in quiescenza. Di conseguenza sono risultate inutili le cause promosse da questi lavoratori contro l'INPS onde ottenere la pensione.

La tutela obbligatoria è globale percepita. Secondo recentissima giurisprudenza, nella retribuzione globale sono incluse le indennità del salario accessorio e non solo la paga base e l'indennità integrativa speciale (ex contingenza).

Il Decreto definisce e regola alcune forme di licenziamento creando non poca confusione sulla tutela apprestata.

Licenziamento discriminatorio: è discriminatorio, ai sensi dell'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori, subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca a una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte, assegnare qualifiche o mansioni inferiori rispetto ai colleghi di pari grado e così anche farne oggetto di trasferimenti, provvedimenti disciplinari o recargli comunque pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale o associativa ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Parimenti la discriminazione può riguardare ideologie politiche e religiose ovvero appartenenze razziali, etniche di lingua o di sesso. La tutela apprestata è quella reale.

Licenziamento nullo: il licenziamento nullo ha effetto "ex tunc" cioè come se non si fosse mai verificato quindi si applica la tutela reale.

Licenziamento intimato in forma orale: questa forma di licenziamento è inefficace per cui si applica la tutela reale.

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo: il motivo soggettivo attiene essenzialmente alle condizioni o alla condotta del lavoratore. In questo caso il Giudice accerta la giustificazione del motivo addotto dal datore a sostegno del licenziamento.

Nel caso in cui vi sia il difetto del motivo cioè che non risulti vero che il lavoratore è divenuto inabile al lavoro perché affetto da disabilità fisica o psichica ovvero in conseguenza di infortunio o malattia o da cause imputabili al datore per violazione delle norme igieniche e di sicurezza (accertate con specifica sentenza), escludendo la possibilità del "repechage", il Giudice applica la tutela reale.

Esclusi questi particolari istituti, il Decreto ha introdotto il cosiddetto "licenziamento illegittimo efficace" per cui il Giudice, accertato che non esistono i motivi che giustificano il licenziamento, dichiara comunque estinto il rapporto di lavoro (conferma il licenziamento "ex tunc" cioè dalla data di intimazione datoriale del licenziamento) e condanna il datore al pagamento di un'indennità (cosiddetta "buonuscita") pari a due mensilità, commisurate alla retribuzione utilizzata per calcolare il TFR, per ogni anno di servizio in un range che va da 4 a 24 mensilità (quindi nel caso in cui il lavoratore abbia un'anzianità di servizio di un anno, percepirà comunque 4 mensilità, se invece ha un'anzianità di oltre 12 anni, percepirà sempre 24 mensilità).

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: si applica l'istituto della buonuscita, ma nel caso in cui si verta in ambito disciplinare e si dimostri in giudizio che il fatto causativo (materiale) addebitato al lavoratore non è vero cioè è insussistente, fatto salvo l'accertamento della violazione del principio di proporzionalità tra infrazione e licenziamento, il Giudice dovrà applicare la tutela reale, ma l'indennità risarcitoria è fissata nel massimo a 12 mensilità.

Licenziamento per giusta causa: si applica l'istituto della buonuscita ma nel caso in cui si verta in ambito disciplinare soprattutto per violazione del "minimum" etico e anche delle norme in bianco e si dimostri in giudizio che il fatto causativo (materiale) addebitato al lavoratore non è vero cioè è insussistente, fatto salvo l'accertamento della violazione del principio di proporzionalità tra infrazione e licenziamento, il Giudice dovrà applicare la tutela reale, ma l'indennità risarcitoria è fissata nel massimo a 12 mensilità. Nei licenziamenti per giustificato motivo e giusta causa, quando si applica questo Decreto, non può trovare accoglimento la Legge n.604 del 15 luglio 66 "Norme sui licenziamenti individuali" ed in particolare l'articolo 7.

Licenziamento senza motivo: l'articolo 2, comma 2 della Legge n.604 del 15 luglio 66 stabilisce che il licenziamento è nullo se il datore di lavoro non comunica al lavoratore i motivi sottesi il provvedimento di recesso. Ebbene il Decreto che si commenta, annulla questa fondamentale tutela e consente al licenziamento illegittimo di divenire efficace permettendo al Giudice di dichiarare comunque estinto il rapporto di lavoro "ex tunc" cioè dalla data di comunicazione del licenziamento al lavoratore, condannando il datore a pagare un'indennità commisurata a una mensilità per ogni anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 12.

Ma il Decreto non è così perentorio: se il lavoratore nel ricorso di opposizione al licenziamento si ricorda di eccepire l'insussistenza dei presupposti dimostrando che il licenziamento è stato attuato per motivi discriminatori, oppure è nullo per violazione della legge che stabilisce la nullità per determinati motivi (ad esempio per gravidanza), allora potrà attuare la tutela reale; diversamente potrà avvantaggiarsi della tutela obbligatoria se dimostra che il licenziamento è stato posto in violazione delle norme che regolano il giustificato motivo e la giusta causa. In questo caso potrà solo sperare nel raddoppio dell'indennità.

Licenziamento in violazione delle garanzie previste dal codice disciplinare dello Statuto dei lavoratori, cioè se il datore di lavoro non comunica al lavoratore i motivi sottesi il provvedimento di recesso. Ebbene il Decreto che si commenta, annulla questa fondamentale tutela e consente al licenziamento illegittimo di divenire efficace permettendo al Giudice di dichiarare comunque estinto il rapporto di lavoro "ex tunc" cioè dalla data di comunicazione del licenziamento al lavoratore, condannando il datore a pagare un'indennità commisurata a una mensilità per ogni

anno di servizio con un minimo di 2 e un massimo di 12. Anche in questo caso è onere del lavoratore dimostrare l'insussistenza dei presupposti o la violazione del giustificato motivo o della giusta causa.

E' previsto anche che il datore di lavoro revochi il licenziamento entro 15 giorni dalla comunicazione del lavoratore di impugnare il licenziamento. I motivi per cui un datore revochi il licenziamento intimato rimangono un mistero. Quello che maggiormente salta agli occhi è la possibilità che il lavoratore abbia minacciato un'azione antimobbing o antidemansionante o, addirittura, una denuncia penale grave (sfruttamento de lavoro minorile, estorsione ai danni dei lavoratori, molestie sessuali, ecc.) e il datore proponga la pace al lavoratore appena intimidito con il licenziamento (come per dire: qui comando io, ritira tutto o ti mando sicuramente in mezzo alla strada). Un altro strumento risolutivo è l'offerta conciliativa.

Pur di evitare il processo, entro 60 giorni dall'intimazione di licenziamento, il datore può offrire al lavoratore una proposta transattiva in denaro (la norma non lo dice, ma si presume che la proposta scaturisca dall'impugnazione stragiudiziale notificata nei termini dal lavoratore visto che normalmente l'acquiescenza non stimola alcuna attività conciliativa).

Il lavoratore che voglia esaminare l'offerta dovrà farlo esclusivamente presso le sedi della Direzione Provinciale del Lavoro, dinanzi il Giudice del lavoro (già il Codice di Procedura Civile prevede che si possa raggiungere la conciliazione in ogni fase del processo, ma prima della fase decisionale). L'offerta non è lasciata alla libera determinazione delle parti, ma anche in questo caso il Decreto fissa un range (che si presume minimo per evitare un indebito sfruttamento delle condizioni economiche del lavoratore), che va da una mensilità per ogni anno di servizio a un massimo di 18 mensilità, liquidabile con assegno circolare non tassato. Ovviamente l'offerta può anche essere maggiorata secondo gli interessi del datore e la forza persuasiva del lavoratore. L'accettazione dell'assegno costituisce acquiescenza con estinzione di ogni pretesa correlata al licenziamento ma non di altre eventuali pendenze costituite da altri diritti.

In questa sede possono essere risolte con lo stesso sistema queste ulteriori pretese ma l'importo liquidato sarà soggetto a tassazione ordinaria.

Entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, il datore dovrà obbligatoriamente comunicare al Direzione Territoriale del Lavoro l'esito della conciliazione (se vi è stata proposta) al fine di consentire un monitoraggio sulle succitate disposizioni.

Il rito processuale è ordinario nel senso che non si applica la procedura Fornero (articolo 1, commi 48 e 68 della Legge n.92 del 28/06/12), ma quella prevista dall'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto del Lavoratori). Il Decreto che si commenta consente al datore di lavoro di sbarazzarsi dei lavoratori fastidiosi cioè di quelli che, magari, lamentano condizioni migliori di lavoro oppure il rispetto della legalità o delle proprie mansioni. In definitiva chiunque non sia gradito all'azienda e viene visto come un ostacolo alla produzione ed allo sfruttamento, viene gettato per la strada sostenendo una piccola somma. Particolare attenzione va posta alla carenza di motivi sottesi il licenziamento (articolo 2, comma 2 della Legge n.604 del 15 luglio 66) perché in base alla formulazione di legge l'"onus probandi" ricade sul datore di lavoro che se non riuscirà a dimostrare di aver comunicato nei termini i motivi, si vedrà annullato il licenziamento.

Invece, il Decreto, inverte tale onere pretendendo la prova diabolica da parte de lavoratore. Prova diabolica perché il lavoratore non ha gli strumenti e i mezzi necessari per dimostrare l'"intentio" datoriale. Non può accedere alla documentazione, alle prove epistolari, ai testi (perché intimiditi dallo stesso Decreto visto che potrebbero a loro volta essere licenziati "ad nutum") e, quindi, tranne in casi rarissimi, dovuti perlopiù ad errori di sottovalutazione o distrazione datoriale, al lavoratore non resterà che prendersi la somma decisa dal Giudice e vivere, nel migliore delle ipotesi, con il sussidio statale.

E' la mercificazione del diritto; si dà un valore monetario all'ingiustizia. Ogni condotta ritorsiva e vendicativa ha un prezzo e basta pagarla per fare quello che si vuole. Certamente i contenziosi si ridurranno non perché nelle aziende si affermerà la legalità davanti agli interessi lucrativi, ma

perché i lavoratori intimiditi preferiranno subire ogni angheria piuttosto che perdere il posto di lavoro soprattutto in questa epoca di crisi. La perdita della fonte di reddito, i problemi familiari che ne deriveranno e, soprattutto, la sofferenza fisica ed emotiva che dovranno sopportare i lavoratori così "ingiustamente" licenziati per aver chiesto legalità (licenziamento ritorsivo non provato), creerà una nuova classe sociale costituita da cittadini animati dal senso di giustizia che hanno perso l'ultima speranza.

Tale situazione è foriera di seri sconvolgimenti sociali (suicidi e virulente azioni di protesta) soprattutto perché il Decreto ha creato due tipi di lavoratori: quelli fuori Decreto che ancora continuano a godere delle tutele piene e quelli nel Decreto che, in definitiva, sono lasciati al libero consumo degli imprenditori.

Stiamo assistendo impassibili alla distruzione del diritto e del senso di giustizia dove il denaro è l'unica cosa che conta e dà valore alla vita.

Avvocato Mauro Di Fresco
Ufficio Legale Associazione Avvocatura di Diritto Infermieristico

L'IMPATTO SULLA SICUREZZA DELLA REVISIONE DELLE FORME CONTRATTUALI LEGATE AL JOBS ACT

Da: PuntoSicuro
<http://www.puntosicuro.it>
04 settembre 2015
di Tiziano Menduto

Non sono incoraggianti i segnali che arrivano dalla revisione delle forme contrattuali, realizzata dal D.Lgs. 81/15, in attuazione del "Jobs Act". L'impatto sulle tutele nel lavoro a termine, nella somministrazione di lavoro e nel lavoro accessorio.

Con particolare riferimento al D.Lgs. 81/15, recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, emanato in attuazione della delega contenuta nell'articolo 1, comma 7 della Legge 183/14 (uno dei provvedimenti correlati al cosiddetto "Jobs Act" e già approvato definitivamente e pubblicato in Gazzetta Ufficiale) sono esprimibili non poche perplessità per la scarsa sensibilità, che pare emergere dalle abrogazioni operate, dimostrata dal legislatore relativamente alle problematiche concernenti la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori flessibili, con il rischio, per quanto concerne il lavoro a tempo determinato e in somministrazione, che ciò si traduca altresì in un aggravamento della già dubbia conformità del nostro ordinamento rispetto al diritto comunitario, segnatamente con riferimento alla corretta attuazione della Direttiva Europea 91/383/CE.

A esprimersi in questi termini su uno dei Decreti attuativi della Legge 183/14 (il Jobs Act) è un Working Paper, pubblicato da Olympus nel mese di luglio 2015, dal titolo "Prime osservazioni a proposito di revisione delle forme contrattuali e sicurezza sul lavoro" e a cura di Chiara Lazzari, ricercatrice di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo.

Questo breve saggio di Chiara Lazzari si sofferma ora ampiamente su uno di questi decreti (D.Lgs. 81/15) per verificare come la revisione delle forme contrattuali, realizzata dal Decreto emanato in attuazione della Legge 183/14, incida sulle questioni relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Sono evidenziate in particolare le criticità e la conformità del Decreto rispetto all'ordinamento comunitario. Anche perché lo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro

vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo, ai sensi della stessa Legge 183/14 non può certamente essere perseguito in dispregio delle esigenze di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

L'analisi dell'autrice si sofferma sulle varie forme contrattuali, a partire dal lavoro a termine.

Se riguardo al lavoro a termine si conferma da un lato (articolo 20, comma 1, del Lgs. 81/15), così come per la somministrazione di lavoro e il lavoro intermittente, il divieto di stipulazione del contratto a tempo determinato con riferimento a quei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, va segnalata la mancata riproposizione, nell'articolo 26, di quanto disposto dall'articolo 7, comma 1 del D.Lgs. 368/01, ai sensi del quale il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

Ricordiamo che l'articolo 55 del D.Lgs. 81/15 abroga infatti il D.Lgs. 368/01, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/10 (il comma 2 citato prevede che l'articolo 2 del D.Lgs. 368/01 sia abrogato dal 1 gennaio 2017).

A questo proposito l'autrice dopo aver ricordato quanto indicato nel D.Lgs. 81/08 e nella Direttiva 91/383/CE, esprime anche in questo caso fondate perplessità circa la decisione assunta, tra l'altro in un momento storico in cui la definitiva apertura alla mancata causalità del contratto a tempo determinato, compiutasi a seguito delle politiche di "piena liberalizzazione" del lavoro a termine attuate nel 2014 e confermata dal D.Lgs. 81/15, appare destinata a favorire la diffusione di tale forma contrattuale. Forma contrattuale che porta con sé un "quid pluris" di rischio, connesso per l'appunto alla flessibilità tipologica, che non può essere ignorato, risultando i lavoratori temporanei esposti a maggiori rischi proprio in ragione della particolare natura del loro rapporto di lavoro, a prescindere dall'oggettiva pericolosità dell'attività svolta. Insomma, il segnale inviato dal nostro legislatore non sembra, sul piano della consapevolezza di tali problematiche, incoraggiante.

Riflessioni non dissimili sembrano tra l'altro formularsi anche con riguardo alla somministrazione di lavoro.

Anche in questo caso non si comprende il senso, e la necessità, della mancata riproposizione, nell'articolo 35, dell'inciso (dall'indubbio valore simbolico, per quanto probabilmente ritenuto ridondante) aggiunto di recente dal D.L. 76/13, che, novellando l'articolo 23, comma 1, primo periodo del D.Lgs. 276/03, aveva ribadito l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. 81/08 per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore.

E delicata potrebbe rivelarsi altresì l'assenza, confermata nell'ultima stesura del Decreto, di quanto statuito dal terzo periodo dell'articolo 23, comma 5 del D.Lgs. 276/03, secondo cui "nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 [ora D.Lgs. 81/08]".

La modifica, infatti, potrebbe porre qualche problema di conformità al Diritto comunitario, dal momento che la disposizione abrogata costituiva attuazione, già per così dire "al minimo", dell'obbligo d'informazione, cui, secondo l'articolo 3 della Direttiva 91/383/CE, sono tenuti l'impresa o lo stabilimento utilizzatori prima che il lavoratore inizi a svolgere la propria attività. E si segnala come un passo indietro si registri con riferimento ai presidi posti a tutela dell'effettività del divieto di ricorrere alla somministrazione di lavoro in caso di mancata valutazione dei rischi.

Diverso è invece il discorso relativamente all'associazione in partecipazione e al lavoro parasubordinato: in questo caso non si assiste a un intervento diretto sulle norme in materia di sicurezza, ma, piuttosto, a una ridefinizione della fattispecie posta a monte dell'applicazione del D.Lgs. 81/08.

E anche l'intervento relativo al lavoro accessorio ridefinisce la fattispecie, ma la direzione è

opposta rispetto alle novità in tema di associazione in partecipazione e lavoro parasubordinato testé esaminate: esso finisce, infatti, col favorire l'utilizzo di tale fattispecie, ampliando altresì la platea dei soggetti beneficiari dell'articolo 3, comma 8 del D.Lgs. 81/08.

Si ricorda che tuttavia direttamente sulla normativa in tema di sicurezza applicabile al lavoro accessorio potrebbe intervenire tuttavia, lo schema di Decreto Legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri in data 11 giugno 2015. Se sarà definitivamente approvato in questa versione si determinerà un restringimento del campo di applicazione del D.Lgs. 81/08 nella sua interezza.

Veniamo alle riflessioni conclusive.

L'autrice sottolinea come dall'analisi condotta, non sembra che gli interventi realizzati dal legislatore del 2015 in tema di sicurezza sul lavoro e forme contrattuali possano definirsi complessivamente migliorativi del livello di tutela precedentemente garantito (eccezion fatta per il caso delle collaborazioni soggette al regime di cui all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 81/15, cui si applicherà, anche in materia di sicurezza, la normativa propria del lavoro subordinato, una volta superato il vaglio del nuovo criterio dell'eterorganizzazione, peraltro non privo di ambiguità). Tuttavia se essi non determinano comunque nemmeno un arretramento significativo rispetto al passato, è riscontrabile qualche modifica in senso peggiorativo.

E un accenno viene fatto alla abolizione della sanzione amministrativa pecuniaria che colpiva anche il somministratore in caso di ricorso alla somministrazione di lavoro in assenza della valutazione dei rischi. E a ciò si aggiunge infine l'impossibilità per il lavoratore somministrato, anch'essa discutibile, di conoscere i casi in cui è l'utilizzatore ad assumersi contrattualmente la porzione dell'obbligo di formazione e addestramento gravante per legge sul somministratore, non essendosi provveduto a colmare, con idonei meccanismi sostitutivi, la lacuna derivante dalla scomparsa della previsione previgente, che imponeva di fare menzione di ciò nel contratto di lavoro.

Il documento di Olympus "Prime osservazioni a proposito di revisione delle forme contrattuali e sicurezza sul lavoro", a cura di Chiara Lazzari, ricercatrice di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino è consultabile all'indirizzo:

http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/150827_Olympus_wpo_41_revisione_sicurezza_a_lavoro.pdf

Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183" è scaricabile all'indirizzo:

http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf

JOBS ACT: NASCE L'AGENZIA UNICA PER LE ISPEZIONI SUL LAVORO

Da: Studio Cataldi

<http://www.StudioCataldi.it>

07 settembre 2015

di Lucia Izzo

Il nuovo Ispettorato organizzerà e coordinerà le attività ispettive su tutto il territorio nazionale. Gruppo di lavoro attorno a un tavolo.

E' giunto a conclusione il lungo processo di riforma del lavoro, battezzato "Jobs Act", con l'esame governativo degli ultimi quattro Decreti attuativi.

Nell'ultimo Consiglio dei Ministri riunitosi lo scorso 4 settembre è stato approvato in via definitiva il Decreto Legislativo recante disposizioni per la realizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (il cosiddetto "Jobs Act").

Il Decreto Legislativo istituisce ufficialmente l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, istituto dotato di personalità di diritto pubblico, autonomia di bilancio e autonomi poteri per determinare il proprio funzionamento e la propria organizzazione.

Scopo della nuova agenzia è quello di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva tramite un coordinamento tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il personale ispettivo di INPS e INAIL.

L'Ispettorato, in concerto con tutto il personale ispettivo, si occuperà in maniera unitaria della vigilanza in materia di lavoro, della contribuzione e dell'assicurazione obbligatoria.

La riforma tende a "far lavorare insieme gli ispettori del lavoro dell'INPS e dell'INAIL, facendoli coordinare con le ASL, con lo spirito di migliorare le performance delle ispezioni. Invece che avere tre soggetti differenti che devono fare il lavoro di istruttoria e di intelligence da ora lo farà solo uno" ha spiegato lo stesso ministro Giuliano Poletti.

INPS, INAIL e Agenzia delle Entrate dovranno supportare la programmazione dell'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato, mettendo obbligatoriamente a disposizione, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni, sia in forma analitica che aggregata.

Per rafforzare in maniera concreta il coordinamento con gli altri organi preposti alla vigilanza, potranno essere stipulati appositi protocolli, anche con i servizi ispettivi delle Aziende Sanitarie Locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale, in modo da assicurare l'uniformità di comportamento e una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, evitando la sovrapposizione degli interventi.

Ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale, sarà, inoltre, obbligato a raccordarsi con l'Ispettorato.

In ambito occupazionale, per il progressivo accentramento di tutte le funzioni ispettive presso l'Ispettorato, il personale ispettivo di INPS e INAIL sarà inserito in un ruolo ad esaurimento dei predetti Istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo in vigore e non potrà essere sostituito dagli Istituti.

Pertanto, il reclutamento del personale ispettivo, dall'entrata in vigore dei Decreti attuativi, sarà riservato esclusivamente all'Ispettorato del Lavoro.

JOBS ACT: CONTROLLI LIBERI SU TELEFONINI E TABLET, STOP ALLE DIMISSIONI IN BIANCO E AMMORTIZZATORI SOCIALI

Da: Studio Cataldi
<http://www.StudioCataldi.it>
07 settembre 2015
di Marina Crisafi

Conclusa la Delega sul lavoro con l'approvazione dei quattro Decreti attuativi conclusivi che ora andranno in Gazzetta Ufficiale.

Si è da poco concluso il Consiglio dei Ministri n. 79 sul cui tavolo c'erano in ballo i quattro Decreti

attuativi che suggellano la conclusione del percorso del "Jobs Act", ma anche i cinque testi finali della Delega fiscale e numerose altre misure, tra cui un Disegno di Legge interno-giustizia sul rafforzamento delle sanzioni per i reati tesi ad alterare l'esito delle competizioni sportive, un Decreto Legislativo attuativo della Direttiva Europea in tema di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e la ratifica delle Convenzioni di Ginevra su salute e sicurezza del lavoro.

Ma l'attenzione, com'è ovvio, era concentrata soprattutto sul lavoro, e sul tema dei controlli a distanza, e oggi il Governo ha portato a casa i quattro Decreti attuativi mancanti all'appello (semplificazioni, politiche attive, ammortizzatori sociali e ispezioni), chiudendo così il cerchio sul processo di riforma del lavoro varato dal Parlamento lo scorso dicembre con la Legge 183/14 (il cosiddetto "jobs Act") che diventa operativo su tutti i fronti.

Un processo "di grandissimo rilievo e in tempi estremamente rapidi", come annunciato da un soddisfatto sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Claudio de Vincenti, seguito da un altrettanto soddisfatto ministro Poletti per il "risultato importante" conseguito, che si muove nel segno della "semplificazione", ma accompagnato lungo tutto il suo iter da un mare di polemiche, e del quale ora solo il tempo potrà stimare gli impatti effettivi che avrà sulle imprese e soprattutto sui lavoratori.

Vediamo a seguire tutte le novità.

STOP ALLE DIMISSIONI IN BIANCO

Non saranno più accettate le lettere di dimissioni firmate "in bianco" dal lavoratore. Il fine è quello di porre fine alla "prassi" utilizzata da alcuni datori di lavoro che spingono il lavoratore a firmare le dimissioni senza data al momento dell'assunzione (soprattutto alle lavoratrici sì da poterle licenziare in caso di sopravvenuta maternità).

Nei Decreti attuativi approvati oggi è stato previsto un apposito modulo per le dimissioni, già predisposto con data e numero e scaricabile soltanto dal sito del Ministero del lavoro. Solo in tal caso, le dimissioni saranno considerate valide, altrimenti verranno respinte.

CONTROLLI A DISTANZA

Controlli "liberi" su tablet e telefonini, ma non su telecamere. Questo in sostanza il risultato della "mediazione" tra il testo originario del Decreto e le osservazioni contenute nel parere delle Commissioni parlamentari.

I controlli a distanza sui dispositivi elettronici in dotazione ai lavoratori ci saranno, dunque, ma avverranno nel rispetto della normativa sulla privacy e previa necessaria informazione ai lavoratori stessi.

In altre parole, sui tablet e i cellulari dei lavoratori l'azienda datrice potrà effettuare le proprie verifiche e utilizzare le informazioni senza autorizzazione sindacale o ministeriale ma è vietato che sugli stessi siano montati strumenti o applicazioni (software) finalizzati al controllo.

Su tali strumenti devono esserci solo applicazioni finalizzate al lavoro per il quale sono stati consegnati, ha assicurato il ministro Poletti, parlando di vuoto colmato sugli apparecchi in dotazione ai dipendenti e non sugli impianti fissi. La modifica dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori non si estende alle telecamere, per le quali invece occorrerà sempre l'apposita autorizzazione.

ISPETTORATO UNICO

La novità principale del Decreto attuativo sulle attività ispettive è l'istituzione dell'Agenzia Unica per le ispezioni.

Presto, dunque, si potrà dire addio al sistema attuale e ci si muoverà verso un unico Ispettorato, nell'ottica della semplificazione (anche per le imprese) e del miglioramento delle performance.

CASSA INTEGRAZIONE E NASPI

L'estensione della copertura degli ammortizzatori sociali a 1,4 milioni di lavoratori che prima ne erano privi (aziende con meno di 15 dipendenti) è uno dei punti che soddisfano maggiormente l'esecutivo.

Nel dettaglio, la Cassa integrazione viene riportata alla sua visione originale, con una durata di 24 mesi in un quinquennio mobile, potendo salire fino a 36 mesi se si usa la solidarietà. Quanto alle

aliquote, si applicherà il meccanismo del "bonus/malus", pagherà di più chi farà un utilizzo maggiore della cassa.

In ordine alla NASPI, invece, confermata la stabilità del nuovo assegno per la disoccupazione involontaria che durerà 24 mesi.

FISCO

Il Consiglio dei Ministri ha esaminato anche i 5 Decreti attuativi residui per il completamento della Delega fiscale (cartelle esattoriali, riordino delle agenzie fiscali, agevolazioni, revisione delle sanzioni e contenzioso tributario, fatta eccezione per la riforma del catasto), confermando in buona sostanza i testi originari con l'apporto delle osservazioni parlamentari.

Tra le novità, la notifica delle cartelle esattoriali via web e lo stop all'anatocismo degli interessi con una riduzione dell'aggio dal 8% al 6% (e un'ulteriore riduzione per chi paga entro 60 giorni), la revisione o cancellazione degli sconti fiscali ogni cinque anni. Si infine al via libera ai dirigenti "a tempo" per l'Agenzia delle Entrate: dipendenti con funzioni dirigenziali che sostituiranno i dirigenti decaduti dopo la bocciatura della Corte Costituzionale.

Concluso il secondo esame preliminare i testi ora tornano di nuovo in Parlamento per l'ultimo passaggio, dato il mancato accoglimento di alcune osservazioni delle commissioni, mentre l'OK finale è previsto entro fine mese.

JOBS ACT: LE NUOVE SEMPLIFICAZIONI E L'ISPETTORATO NAZIONALE

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

08 settembre 2015

di Tiziano Menduto

Nella seduta del 4 settembre scorso il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva gli ultimi Decreti Legislativi in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183: le semplificazioni del Decreto 81 e il nuovo Ispettorato nazionale.

Siamo arrivati quasi all'ultimo atto della legge-delega, da alcuni temuta e da altri auspicata, sulla normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Delega correlata all'attuazione della Legge 183/14, il cosiddetto "Jobs Act".

Sì, perché, se nei titoli dei grandi media il Jobs Act è sempre stato accostato alle tematiche del reintegro, dei licenziamenti, degli ammortizzatori, dei nuovi contratti, della privacy/controllo, in realtà la Delega nasceva anche con lo scopo di conseguire "obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro".

E dopo l'emanazione del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, il 4 settembre 2015 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva anche gli ultimi quattro Decreti Legislativi in attuazione del Jobs Act contenente, appunto, le deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

In quanto "Decreti Legislativi" (sono Decreti emanati dal Governo su delega del Parlamento) non hanno bisogno di approvazione di Parlamento e Senato e, con riferimento a quanto contenuto al comma 15 dell'articolo 1 della Legge 183/14, entreranno in vigore il giorno successivo a quello della loro futura pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. Pubblicazione che avverrà nei prossimi

giorni.

Preavvisando che sui Decreti più importanti in materia di salute e sicurezza ritorneremo sicuramente nei prossimi giorni con commenti e interviste, specialmente quando avremo anche i testi ufficiali e dettagliati dei Decreti approvati, possiamo riprendere qualche indicazione su quanto approvato dai comunicati emessi sul sito della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Secondo quanto dichiarato, i Decreti approvati in attuazione della Legge 183/14 sono quattro:

- il primo Decreto riguarda le disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- il secondo Decreto riguarda invece le disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive;
- il terzo Decreto è relativo alle 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;
- il quarto Decreto riguarda infine le disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Riguardo all'attività ispettiva il Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali Giuliano Poletti, ha approvato, in esame definitivo, un Decreto Legislativo recante disposizioni per la realizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale in attuazione della Legge 183/14.

Il Decreto Legislativo prevede, *"al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro. L'Ispettorato ha personalità di diritto pubblico, ha autonomia di bilancio e autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione ed il proprio funzionamento"*.

In particolare "gli organi dell'Ispettorato sono:

- *il direttore generale che ne ha la rappresentanza legale;*
- *il consiglio di amministrazione;*
- *il collegio dei revisori"*.

E la principale funzione dell'Ispettorato nazionale, "risiede nel coordinamento, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria. A tal fine, l'Ispettorato definisce tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento e detta le linee di condotta e le direttive di carattere operativo per tutto il personale ispettivo (compreso quello in forza presso INPS e INAIL). In supporto alla programmazione dell'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato, si prevede l'obbligo per l'INPS, l'INAIL e l'Agenzia delle entrate di mettere a disposizione dell'Ispettorato, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni, sia in forma analitica che aggregata".

E al fine di rafforzare l'azione di coordinamento con altri organi preposti alla vigilanza si prevede:

- *"la stipula di appositi protocolli, anche con i servizi ispettivi delle Aziende Sanitarie Locali e delle Agenzie Regionali per la Protezione Ambientale onde assicurare l'uniformità di comportamento e una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, evitando la sovrapposizione degli interventi;*
- *l'obbligo per ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale di raccordarsi con l'Ispettorato"*.

Il Decreto non viene ad intaccare per il momento le competenze in materia di salute e sicurezza delle ASL, ma sarà necessario comprendere cosa accadrà quando la riforma costituzionale e il cambiamento di competenze tra Stato e Regioni arriveranno definitivamente a compimento.

Ci soffermiamo infine sul terzo Decreto, quello relativo alle disposizioni di razionalizzazione e semplificazione.

Infatti il Consiglio dei Ministri, anche in questo caso su proposta del Ministro del lavoro e delle

politiche sociali Giuliano Poletti, ha approvato, in esame definitivo, un Decreto Legislativo recante 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 183/14.

Le disposizioni contenute nel Decreto in realtà possono essere suddivise in tre gruppi fondamentali:

- semplificazioni di procedure e adempimenti;
- disposizioni in materia di rapporto di lavoro;
- disposizioni in materia di pari opportunità.

E riguardo al primo punto si hanno quattro interventi particolari:

- razionalizzazione e semplificazione dell'inserimento mirato delle persone con disabilità, con l'obiettivo di superare i problemi di funzionamento che la disciplina finora vigente ha evidenziato;
- razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro;
- razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

Vediamo, per grandi linee, le principali modifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- *"la revisione della composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di semplificare e snellire le procedure di designazione dei membri;*
- *la riduzione dei componenti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, l'introduzione di una nuova procedura di ricostituzione della Commissione e un aggiornamento delle funzioni ad essa istituzionalmente attribuite (su questo punto c'era stato il tentativo delle parti sociali, le rappresentanze dei lavoratori insieme a quelle del padronato, di far valere le proprie ragioni attraverso l'elaborazione di un Avviso comune);*
- *la messa a disposizione al datore di lavoro, da parte dell'INAIL, anche in collaborazione con le Aziende Sanitarie Locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni, di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;*
- *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;*
- *il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell'INAIL;*
- *la trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro;*
- *la trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell'INAIL, esonerando il datore di lavoro;*
- *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)".*

Con la constatazione che spesso lavoro nero e lavoro insicuro sono tra loro in stretto rapporto, ci soffermiamo anche sulla revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

I principali interventi riguardano:

- *"la modifica alla cosiddetta maxisanzione per il lavoro nero con l'introduzione degli importi sanzionatori per fasce, anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare e 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;*

- *la modifica al cosiddetto provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, favorendo una immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale;*
- *si chiariscono le nozioni di omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni;*
- *si modificano le sanzioni in materia di consegna del prospetto paga".*

Riportiamo anche, per la delicatezza della tematiche inerente il controllo a distanza e la pratica delle dimissioni in bianco, il sunto delle principali disposizioni in materia di rapporto di lavoro:

- *"la revisione della disciplina dei controlli a distanza del lavoratore, con un intervento sull'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori per adeguare la disciplina all'evoluzione tecnologica, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy;*
- *la possibilità per i lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, i riposi e le ferie maturati, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori;*
- *l'introduzione con Decreto Ministeriale, per i lavoratori del settore privato, di ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico;*
- *l'introduzione di modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale; nessun'altra forma di effettuazione di dimissioni sarà più valida: in questo modo si assesta un colpo decisivo alla pratica delle dimissioni in bianco che ha finora colpito, in particolare, le donne lavoratrici".*

La Legge 10 dicembre 2014, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" è scaricabile all'indirizzo:

http://www.serviziparlamentari.com/index.php?option=com_mtree&task=att_download&link_id=5564&cf_id=54

Il Comunicato Stampa del Consiglio dei Ministri relativo all'incontro del 4 settembre 2015 è consultabile all'indirizzo:

http://www.governo.it/Governo/ConsiglioMinistri/testo_int.asp?d=79229