legalitax
STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

NEWSLETTER N. 43/2016
del 18 ottobre 2016

AREA LABOUR

NORMATIVA

Decreto Legislativo 24 settembre 2016 n. 185 in tema di disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi riguardanti la riforma del mercato del lavoro (cd. Jobs Act)

Commento

DECRETO LEGISLATIVO 24 SETTEMBRE 2016 N. 185 IN TEMA DI DISPOSIZIONI INTEGRATIVE E CORRETTIVE DEI DECRETI LEGISLATIVI RIGUARDANTI LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO (CD. *JOBS ACT*)

In data 24 settembre 2016 il Consiglio dei Ministri ha approvato definitivamente il Decreto Legislativo n. 185 con il quale vengono modificate alcune disposizioni contenute nei decreti attuativi del **Jobs Act.** Il Decreto Legislativo n. 185/2016 è entrato in vigore lo scorso 8 ottobre 2016.
Si compone di cinque articoli (oltre all'ultimo di tenore procedurale), ognuno dei quali integra e modifica - in minima parte - un decreto legislativo riguardante la riforma del mercato del lavoro.

Art. 1 (modifiche al D.Lgs. n. 81/2015)

In tema di Contratti di lavoro, la novità principale riguarda la **tracciabilità dei buoni lavoro** (cd. voucher), con i nuovi obblighi procedurali per imprese e professionisti.
Almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro accessorio, vanno **comunicati all'ispettorato del lavoro** dati anagrafici o codice fiscale del lavoratore, luogo, giorno e ora di inizio e di fine prestazione.
Le sanzioni sono fissate in una somma contenute tra 400 a 2.400 Euro per ciascun lavoratore in relazione al quale viene omessa la comunicazione.

Quanto all'**apprendistato**, due sono le principali modifiche.
Alta formazione e ricerca: per arginare l'inerzia delle Regioni nel predisporre le Convenzioni regionali per l'attivazione dei percorsi formativi, il D.Lgs. n. 185/2016 prevede che, in mancanza di queste regolamentazioni, intervenga un decreto ministeriale che definisca gli standard formativi dell'apprendistato, costituenti i livelli essenziali delle prestazioni. Resta ferma la validità delle convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.
Qualifica e diploma professionale: è inserita una proroga di un anno, solo per i contratti già in essere alla data di entrata in vigore del decreto (8 ottobre 2016), nel caso in cui alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito il diploma.

Art. 2 (modifiche al D.Lgs. n. 148/2015)

La principale novità in materia di ammortizzatori sociali è certamente quella relativa ai **contratti di solidarietà difensivi** (*i.e.* accordo sindacale in base al quale si riduce l'orario di lavoro dei dipendenti per non effettuare licenziamenti). Infatti, dalla data di entrata in vigore del decreto, tali contratti potranno essere trasformarti in **contratti di solidarietà espansiva** (*i.e.* accordo sindacale in base al quale si riduce l'orario di lavoro dei dipendenti per effettuare assunzioni). Sono, però, previsti dei limiti: il contratto di solidarietà difensivo deve essere in corso da almeno 12 mesi, o stipulato prima del primo gennaio 2016. L'integrazione salariale sarà pari al 50% di quella originaria, la restante parte è a carico del datore di lavoro.

Quanto alla **Cassa Integrazione** per casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale e in presenza di un piano industriale è prevista una **proroga** entro il limite massimo di ventiquattro mesi.

L'**Indennità di disoccupazione NASpI**, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, sarà prorogata di un mese.

ART. 3 (D.Lgs. n. 149/2015)

Disposizioni di carattere organizzativo per l'Ispettorato del Lavoro e ampliamento dei propri poteri.

ART. 4 (D.Lgs. n. 150/2015)

Cambia lo **status di disoccupato**, il quale viene riconosciuto a quanti non svolgono alcuna prestazione lavorativa o non hanno alcuna fonte di reddito (esclusi i redditi percepiti attraverso i *voucher*), che presentino telematicamente la propria disponibilità per svolgere prestazioni lavorative o misure di politica attiva proposte dai Centri per l'impiego del proprio comune di residenza o domicilio.

Disposizioni di carattere organizzativo per le Agenzie per il lavoro. Modifiche alle disposizioni in tema di politiche attive e di promozione sociale.

ART. 5 (D.Lgs. n. 151/2015)

Per quanto concerne le modifiche apportate in tema di **collocamento obbligatorio**, i datori di lavoro potranno 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 **pari o superiore al 60%**. La modifica concerne soltanto la diminuzione della percentuale di inabilità.

Vengono ridefinite *in peius* le sanzioni per quei datori di lavoro che non ottemperano all'obbligo di inviare il prospetto informativo e la copertura della quota d'obbligo in loro favore.

Sarà, infine, l'**Ispettorato del lavoro**, sedi territoriale o centrale, - e non più la Direzione Territoriale del Lavoro - a decidere sulla richiesta del datore di lavoro di istallare impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

torna su

COMMENTO

Si saluta certamente con favore la modifica sul lavoro accessorio, che dovrebbe, nell'intento del Legislatore, risolvere il problema della tracciabilità dei *voucher*, così da confinarne l'utilizzo solo per i fini cui l'istituto del lavoro accessorio è stato effettivamente pensato, ossia garantire anche ai rapporti di lavoro saltuari e marginali una minima tutela assicurativa e previdenziale.
L'uso massiccio dei *voucher* degli ultimi anni[1] - complice la progressiva estensione degli ambiti oggettivi e soggettivi di utilizzo del lavoro accessorio - contrasta con lo spirito di residualità che ne ha animato la nascita ed evidenzia conseguentemente alcune anomalie nel suo utilizzo, arrivando finanche ad essere adoperato per giustificare, all'ispettore del lavoro o al funzionario inps durante un accesso in azienda a sorpresa, la presenza di un lavoratore privo di contratto di lavoro. Il nuovo obbligo di comunicazione di utilizzo di un voucher, attraverso sms o email, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione (e la relativa sanzione in caso di inottemperanza) mira proprio a disincentivare il verificarsi di tali situazioni.
L'apprendistato, che per il Legislatore del 2012 avrebbe dovuto rappresentare la principale via di inserimento al mercato del lavoro, non ha mai raggiunto, in questi anni, detta importanza. All'apprendistato, infatti, i datori di lavoro continuano a preferire la forma ibrida del tirocinio formativo (stage) o le forme contrattuali del contratto di lavoro a tempo determinato o della

[1] 347,2 milioni di voucher dall'agosto del 2008 al giugno 2016 (fonte: www.inps.it).

somministrazione di lavoro, resi, quest'ultimi due, ancora più incentivanti dal venir meno dal 2014 della necessità di causali specifiche. Il correttivo del Legislatore del 2016 probabilmente non muterà questa tendenza.

Il contratto di solidarietà espansiva, originariamente disciplinato dall'art. 2 L. n. 863/1984, sta attraversando una nuova stagione di attualità. Con il D.Lgs. n. 148/2015 il Legislatore ne ha, infatti, riscritto la tipologia contrattuale, mentre con il D.Lgs. 185/2016 ne incentiva l'utilizzo. Il contratto di solidarietà espansiva è un accordo sindacale che prevede una riduzione dell'orario di lavoro, e quindi di retribuzione, per i dipendenti già assunti, al solo fine di prevedere una contestuale assunzione di altri lavoratori a tempo indeterminato.

L'intento della riforma è ampliarne l'utilizzo (anche autorizzando la trasformazione da un contratto di solidarietà difensivo a quello espansivo) con il duplice scopo di poter operare un ricambio generazionale graduale e sostenibile all'interno dell'azienda e di contrastare la crescente disoccupazione giovanile.

Pur apprezzandone il tentativo riformista dell'ultimo biennio, non crediamo che esso possa bastare a rilanciare questo strumento. Va, infatti, osservato come le ragioni dell'insuccesso del contratto di solidarietà espansiva degli ultimi anni permangono tutt'oggi ancora inalterate. Il motivo per il quale tale strumento non ha mai trovato larga applicazione risiede nel fatto che esso non era visto con particolare favore dai lavoratori che, a fronte di un aumento dell'occupazione in maniera stabile, dovevano aderire ad una riduzione altrettanto stabile dell'orario di lavoro, indirettamente erodendosi una quota parte della propria retribuzione. Tale ostracismo si appalesa in modo evidente dalla circostanza per cui nessun contratto collettivo nazionale (e solo pochi accordi aziendali) ha mai previsto e disciplinato nel proprio dettato contrattuale in questi anni il contratto di solidarietà espansiva.

Ci si augura che questa volta, l'auspicata "staffetta generazionale", impulso fondativo di questo strumento di solidarietà, possa funzionare.

torna su

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

avv. Luciano Racchi
avv. Franco Fabris

avv. Marcello Trombetta
avv. Barbara De Benedetti
avv. Matteo Azzurro
dott.ssa Gloria Lorenzon
avv. Vanessa Perazzolo

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 90 professionisti di cui 21 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Stradone Porta Palio, 76
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it