

Publicati in Gazzetta Ufficiale gli ultimi quattro decreti attuativi del Jobs act

24 settembre 2015 da [RSS TeleConsul Editore S.p.A.](#)



Publicati, nella G.U.S.O. 23 settembre 2015, gli ultimi 4 decreti legislativi attuativi del Jobs act (Legge delega n. 183 del 2014). Tra le novità più salienti: semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, razionalizzazione dell'attività ispettiva, questi i temi interessati dai provvedimenti in argomento.

Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 (cd. Decreto "semplificazione") prevede l'adozione di linee guida per l'inserimento delle persone con disabilità, al fine di: promuovere una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'Inail, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo; definire i criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati; definire gli indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale; di individuare di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Alla normativa sui disabili, sono apportate le seguenti modifiche. In primo luogo, viene esteso il campo di applicazione della Legge n. 68/1999 anche alle persone (art. 1, co. 1, L. n. 222/1984) la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle loro attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, il comma 2 dell'articolo 3 della cit. Legge n. 68 sui disabili viene abrogato, il quale disponeva che, i datori di lavoro privati che occupavano da 15 a 35 dipendenti erano obbligati ad assumere disabili solo in caso di nuove assunzioni. Dalla stessa data, il medesimo obbligo è altresì soppresso per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Relativamente ai criteri di computo della quota di riserva, l'articolo 4 del provvedimento in argomento – nell'inserire il comma 3-bis all'articolo 4 della Legge n. 68/1999 – ha disposto che i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella suddetta quota di riserva nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, certificata dalle autorità competenti. Il nuovo comma 3-bis dell'articolo 5 della Legge n. 68 prevede, per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, la possibilità di autocertificare l'esonero dall'obbligo di assunzione di disabili per quanto concerne i medesimi addetti. Gli stessi datori di lavoro ed enti pubblici economici sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Abrogata, infine, la previsione normativa contenuta nel comma 2 del cit. articolo 5, nella parte in cui prevede, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60%, la sostituzione della procedura di esonero con un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo.

Tra le novità apportate dal Decreto Legislativo n. 151/2015 rileva l'assunzione dei lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di integrazione lavorativa. In caso di mancata assunzione, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili.

Ancora, secondo il novellato comma 1 dell'articolo 8 della Legge n. 68/1999, le persone disabili,

che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. Per ogni persona, il comitato tecnico (con compiti di valutazione delle capacità lavorative) annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, il Legislatore prevede l'istituzione di una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti informativi (co. 6, art. 9, L. n. 68/1999) e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati.

Per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2016, al fine di incentivare l'inserimento in azienda delle persone disabili, è concesso, a domanda, un incentivo per un periodo di 36 mesi.

Restando in materia di collocamento obbligatorio, il Legislatore (artt. 12 e 13) ha abrogato l'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista (art. 2, L. n. 594/1957).

Tra le semplificazioni di maggior rilievo, vi è certamente la tenuta del Lul in modalità telematica, a decorrere dal 1° gennaio 2017, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Occorrerà, tuttavia, attendere l'emanazione di un apposito decreto ministeriale, previsto entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in commento.

In seguito all'intervento legislativo, 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, si effettuano esclusivamente in via telematica, attraverso i modelli di comunicazione, i dizionari terminologici e gli standard tecnici di cui al D.M. del 30 ottobre 2007.

Il provvedimento in commento abroga l'autorizzazione preventiva per l'assunzione dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero. Pertanto, non è più prevista la sanzione relativa all'omessa autorizzazione (precedentemente contenuta nell'articolo 2-bis del medesimo decreto legge). Altresì, sono abrogati: la disciplina recante la semplificazione del procedimento di autorizzazione all'assunzione o al trasferimento in Paesi non aderenti all'Unione europea (D.P.R. n. 346/1994); e l'obbligo, per i lavoratori italiani disponibili a svolgere attività all'estero, di iscrizione

in apposita lista di collocamento tenuta dall'ufficio regionale del lavoro del luogo di residenza (art. 1, co. 4, D.L. n. 317/1987, conv. in L. n. 398/1987).

Le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro vanno fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche, su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente. Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo, il lavoratore ha comunque la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità. La trasmissione dei moduli può avvenire anche per il tramite dei Patronati, delle organizzazioni sindacali, nonché degli Enti bilaterali e delle Commissioni di certificazione (art. 76, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276). Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli è punito con la sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. E' applicabile il pagamento in misura ridotta (art. 16, L. n. 689/1981).

Il Decreto Legislativo n. 151/2015 interviene anche in materia di sicurezza sul lavoro, attraverso la semplificazione del procedimento di valutazione dei rischi e l'individuazione di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio.

In primo luogo, l'articolo 20 del Decreto "semplificazione", nel sostituire il comma 8 dell'articolo 3 del TU sulla sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008) dispone che, a decorrere dalla sua entrata in vigore, nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni del provvedimento in argomento e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi (art. 21, D.Lgs. n. 81/2008).

Sono, comunque, esclusi dall'applicazione del TU sulla sicurezza e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Ancora, è prevista l'adozione di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio nonché l'individuazione di strumenti di supporto per la valutazione dei rischi, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA (Online Interactive Risk Assessment). Non sussiste più la possibilità per il datore di lavoro, salvo che nei casi espressamente previsti, nelle imprese o unità produttive fino a 5 lavoratori, di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche in caso di affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità

produttiva o a servizi esterni. Soppressa, infine, la visita medica preventiva in fase preassuntiva e il registro degli infortuni.

Oggetto di semplificazione sono altresì gli adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. In particolare, con la sostituzione del comma 3 dell'articolo 28 del D.P.R. n. 1124/1965, l'articolo 21, comma 1, del Decreto Legislativo in commento si propone di migliorare il processo di acquisizione delle informazioni che l'Istituto assicuratore rende disponibili, in via telematica, al datore di lavoro ai fini del calcolo del premio assicurativo.

Le modalità di fruizione del suddetto servizio – disponibile nel portale dell'Inail – sono definite dall'Inail, con proprio provvedimento, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in parola.

La denuncia di infortunio continua ad essere fatta entro 2 giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia, ma deve ora essere corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

Rivisitato, altresì, l'articolo 54 del D.P.R. n. 1124/1965. Nello specifico, per il datore di lavoro le informazioni relative ad ogni infortunio sul lavoro mortale o con prognosi superiore a 30 giorni, si intende assolto con l'invio della denuncia di infortunio all'INAIL, con modalità telematica.

Il certificato della visita rilasciato dal medico in caso di prima assistenza ad un infortunato, salvo quanto previsto dall'articolo 25 del Decreto Legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, deve essere trasmesso all'INAIL per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

Il datore di lavoro deve fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie necessarie per l'istruttoria delle denunce. In precedenza, era il preposto all'azienda a fornire al medico tutte le notizie necessarie per completare il modulo, e firmarlo egli pure quando era richiesto dal medico.

Le suddette modifiche (co. 1, lett. b), c), d), e) ed f), dell'art. 21 del D.Lgs. n. 151/2015) hanno efficacia a decorrere dal 180° giorno successivo alla data di entrata in vigore del provvedimento in argomento.

A decorrere dal 180° giorno successivo alla data di entrata in vigore D.Lgs. n. 151/2015, con la trasmissione telematica del certificato di malattia professionale, si intende assolto, per le malattie professionali indicate nell'elenco di cui all'art. 139 del medesimo D.P.R. n. 1124, l'obbligo di trasmissione della denuncia di cui allo stesso art. 139 ai fini dell'alimentazione del Registro Nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate, di cui all'art. 10, co. 5, del D.Lgs. n. 38/2000.

A decorrere dal 90° giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto “semplificazione”, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.

