

Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151

“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”

Introduzione

Il Decreto Legislativo n. 151/2015, recante *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 221 del 23 settembre u.s. ed entrato in vigore il 24 settembre 2015, è uno degli ultimi 4 decreti attuativi della L. n. 183/2014 (c.d. *Jobs Act*).

Tra le importanti novità introdotte, si rilevano, per quanto di interesse, quelle relative alla disciplina sul collocamento obbligatorio, sulla semplificazione di alcuni adempimenti per la costituzione e la gestione dei rapporti di lavoro, sulla revisione della disciplina delle sanzioni, nonché in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Collocamento mirato – revisione della L. n. 68/1999 (Artt. 1 a 10)

- Prevista la definizione di linee guida per il collocamento mirato dei disabili, nell’ambito di ulteriori decreti da emanarsi entro 180 gg dalla data di entrata in vigore del decreto;
- inserite, nell’ambito di applicazione della norma sui disabili (art. 1, co. 1, lett. a), anche gli invalidi di cui all’art. 1, co.1 L. n. 222/84;
- abrogato, dal **1° gennaio 2017**, l’obbligo di assumere lavoratori disabili **solo in caso di nuove assunzioni**, per i datori di lavoro privati che occupano dai 15 ai 30 dipendenti e 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;
- rimane fermo per le associazioni suddette, il principio secondo il quale la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al **personale tecnico e svolgente attività amministrative**;

- prevista la possibilità di considerare nella quota di riserva i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio e con determinate riduzioni della capacità lavorativa;
- introdotta la possibilità per i datori di lavoro di adempiere all'obbligo di assumere i lavoratori disabili mediante la richiesta nominativa o mediante la stipula di convenzioni (apposite liste);
- cambia la procedura per il riconoscimento degli incentivi per l'assunzione delle persone disabili;
- la gestione degli incentivi passa all'Inps mediante conguagli nelle denunce contributive mensili, a seguito della richiesta di incentivo;
- a partire dalle assunzioni effettuate l'Inps provvede a fornire entro 5 gg una comunicazione telematica sulla sussistenza della disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo e, laddove concesso, entro 7 gg deve essere stipulato il contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo, dandone comunicazione nei successivi 7 giorni;
- l'incentivo è riconosciuto in base all'ordine cronologico delle domande.

Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro (Artt. 14 a 18)

- Prevista la fruizione dei benefici contributivi e fiscali alla stipula dei ***contratti collettivi aziendali o territoriali*** a condizione che siano depositati, in via telematica, presso la Dtl;
- a partire dal 1° gennaio 2017, il ***Lul*** è tenuto in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro;
- sancito l'obbligo di effettuare tutte le comunicazioni in materia di lavoro in via telematica (entro 90 gg sarà emanato un apposito decreto interministeriale per individuare le comunicazioni interessate);
- abolita l'autorizzazione per il lavoro all'estero.

Modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. sulla sicurezza) – (Art. 20)

Previsto, nonostante l'intervento dell'Ance e della Confindustria volto a contrastare tale previsione, il raddoppio dell'importo della sanzione, se la violazione di cui all'art. 18, co.1, lett. g (visita medica) e di cui all'art. 37, commi 1, 7, 9 e 10 (adeguata formazione in materia di salute e sicurezza e prevenzione incendi) interessa più di 5 lavoratori e la triplicazione dello stesso se la violazione interessa più di 10 lavoratori.

Revisione del regime delle sanzioni (Artt. 22)

- Prevista una modifica della sanzione amministrativa pecuniaria per l'impiego di lavoratori subordinati senza aver ottemperato all'obbligo di preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, con l'introduzione di importi sanzionatori a fasce e non più per ciascuna ora di lavoro irregolare;
- reintrodotta la procedura di diffida per le violazioni di cui sopra, che prevede la stabilizzazione del personale "in nero";
- previste modifiche al provvedimento di **sospensione dell'attività** imprenditoriale di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. con l'introduzione anche di ulteriori modalità di revoca;
- chiarite le nozioni di **omessa registrazione sul Lul** da intendersi riferita alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato e la nozione di **infedele registrazione sul Lul** da intendersi riferita alla diversa scritturazione dei dati rispetto alla qualità o quantità della prestazione effettivamente resa;
- modifica delle sanzioni in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del **prospetto paga** o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte sul prospetto paga. Le sanzioni previste sono graduate in base al numero di lavoratori cui si riferiscono le violazioni.

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro (Artt. 23 a 26)

- modificato l'art. 4 della L. n. 300/1970 sugli **"Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo"** al fine di adeguare la disciplina dei controlli, sottoposti a accordo sindacale o a autorizzazione ministeriale, all'evoluzione tecnologica e alla disciplina della privacy;
- introdotta la possibilità per i lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di cedere a titolo gratuito **ferie e permessi** maturati, al fine di assistere i figli minori che per particolare condizioni di salute hanno necessitano di cure costanti; tale norma rimane subordinata alle previsioni della contrattazione collettiva;
- prevista l'introduzione con apposito decreto interministeriale di ipotesi di **esenzione dalla reperibilità** dei lavoratori subordinati dei datori di lavoro privati in caso di malattia;
- sancito l'obbligo, a partire dal sessantesimo giorno successivo all'entrata in vigore di un apposito decreto che ne stabilirà tutte le modalità, di

ottemperare per via telematica all'invio della comunicazione relativa alle **dimissioni e alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro;

- prevista la **facoltà di revocare** le dimissioni entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo sempre per via telematica;
- sancita la possibilità di procedere alla trasmissione dei moduli anche da parte delle organizzazioni sindacali nonché degli Enti Bilaterali.