



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



Campus Spao


Programma ACT - Azioni di sostegno per l'attuazione sul territorio delle politiche del lavoro

Il Jobs Act e le relative deleghe

WIP-ACT

Aggiornato al 12 maggio 2017



CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Materiale a cura di Italia Lavoro S.p.A.

Autori:

Stefania Chiocchini


Andrea Fontanesi

Realizzazione Il documento è stato elaborato nell'ambito del Programma ACT - "Azioni di sostegno per l'attuazione sul territorio delle politiche del lavoro", promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali D.G. per le Politiche Attive, i Servizi per il lavoro e la Formazione, nell'ambito del PON-SPAO, Asse 1 "Occupazione".

Licenza Creative Commons: CC BY-NC-ND 4.0




Aggiornamento maggio 2017

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

SOMMARIO

PREMESSA.....	4
IL JOBS ACT IN PILLOLE	5
GLI AMBITI DI INTERVENTO.....	5
LA STRUTTURA DELLA DELEGA E I TEMPI	5
I DECRETI LEGISLATIVI.....	12
SCHEDA N. 1 DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 22 “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”.....	12
SCHEDA N. 2 DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 23 “CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183”.....	16
SCHEDA N. 3 DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 80 “MISURE SPERIMENTALI VOLTE A TUTELARE LA MATERNITÀ E A FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO, IN ATTUAZIONE DELL’ART. 1, COMMI 8 E 9, DELLE LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183”.....	18
SCHEDA N. 4 DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81 “TIPOLOGIE CONTRATTUALI E REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI, A NORMA DELL’ART. 1, C. 7, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183”.....	20
SCHEDA N. 5 DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 148 “DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, 183”.....	26
SCHEDA N. 6 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”.....	39
SCHEDA N. 6 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’ART. 1, C. 3, DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183”.....	45
SCHEDA N. 8 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 LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ”.....	63

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

PREMESSA

Il Governo è intervenuto su aspetti determinanti del mercato del lavoro varando la Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Jobs Act), che contiene 5 diverse deleghe, da esercitare, previo parere parlamentare (da esprimere entro 30 giorni), entro 6 mesi dalla sua entrata in vigore, avvenuta il 16 dicembre 2014. Queste riguardano:


- Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali.
- Tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni.
- Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.
- Misure sperimentali volte a tutelare la maternità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Servizi per il lavoro e politiche attive.

Il 6 marzo 2015, sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale i primi due Decreti Legislativi attuativi delle deleghe in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria (Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22) e di contratto a tutele crescenti (Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23).

Il 24 giugno 2015 sono stati pubblicati, nella Gazzetta Ufficiale, i Decreti Legislativi in materia di misure sperimentali volte a tutelare la maternità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80) e sulle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni (Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

Il 23 settembre 2015 sono stati pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, i Decreti Legislativi in materia di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148), razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale (Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 149), riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive (Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150) e 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 (Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151).

Il 7 ottobre 2016 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, il Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 il c.d. "Correttivo del Jobs Act" che ha modificato ed integrato 5 degli 8 Decreti: Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 149, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

IL JOBS ACT IN PILLOLE

GLI AMBITI DI INTERVENTO

- Ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati;
- Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti;
- Misure sperimentali volte a tutelare la maternità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni;
- Servizi per il lavoro e di politiche attive;
- Razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- Ammortizzatori sociali in deroga in costanza di rapporto di lavoro;
- Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di lavoro e pari opportunità.

LA STRUTTURA DELLA DELEGA E I TEMPI

Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. Jobs Act)

“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 della conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”.


Gli schemi dei Decreti Legislativi, con allegata la relazione tecnica, successivamente alla deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, devono essere trasmessi alla Camera e al Senato perché su di essi siano espressi, entro 30 giorni, i pareri delle Commissioni competenti per materia e per gli aspetti finanziari.

Decorsi i 30 giorni i decreti saranno emanati anche in mancanza di tali pareri.

Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari scada nei 30 giorni che precedono o seguono la scadenza dei 6 mesi, c'è una proroga di 3 mesi.

Dall'attuazione delle deleghe di cui alla presente Legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Ai fini degli adempimenti dei decreti attuativi della presente Legge, le amministrazioni competenti, provvedono, mediante una diversa allocazione delle ordinarie risorse umane, finanziarie e strumentali, in dotazione alle amministrazioni medesime.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente Legge, il Governo può adottare, con la medesima procedura prevista per i decreti legislativi, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi.

Il monitoraggio permanente degli effetti dell'attuazione della presente Legge è garantito dal sistema permanente di monitoraggio e valutazione di cui all'art. 1, c. 2, L. n. 92/12 (c.d. Riforma del mercato del lavoro) che lo effettua senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Restano fermi i poteri attribuiti alle Regioni a statuto speciale e alle Province Autonome di Trento e Bolzano dagli statuti speciali, le competenze delegate in materia di mercato del lavoro e quelle attribuite dalla legge.


Le deleghe

Art. 1, commi 1 e 2 “Delega in materia di ammortizzatori sociali”

Il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della presente Legge (16 giugno 2015), su proposta del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, uno o più decreti legislativi, finalizzati a: garantire, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi; riordinare la normativa in materia di integrazione salariale; favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro o siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri salariali del lavoro.

Nell'esercizio di tale delega il Governo deve attenersi ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:
 - 1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un ramo di essa;
 - 2) semplificazione delle procedure burocratiche, attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali;
 - 3) necessità di regolare l'accesso alla CIG, solo successivamente all'esaurimento della possibilità di riduzione dell'orario di lavoro;
 - 4) revisione dei limiti di durata che andranno correlate al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della CIGO e della CIGS;
 - 5) previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;
 - 6) riduzione degli oneri contributivi ordinari e riattribuzione dei medesimi tenuto conto dell'effettivo utilizzo;
 - 7) revisione dell'ambito di applicazione della CIGO e della CIGS e dei fondi di solidarietà di cui all'art. 3, L. n. 92/12;
 - 8) revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà.
- b) Strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:
 - 1) rimodulazione dell'ASpl, uniformando la disciplina dei trattamenti ordinari e di quelli brevi;
 - 2) incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	


- 3) estensione di applicazione dell'ASpl ai lavoratori con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno al reddito, prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite;
 - 4) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;
 - 5) eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpl, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti;
 - 6) eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso ai servizi assistenziali.
- c) attivazione del soggetto beneficiario degli ammortizzatori sociali di cui alle lettere a) e b) con meccanismi e interventi che incentivino la ricerca attiva di una nuova occupazione.
- d) previsione del coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti di cui alle lettere a) e b) che possa consistere, anche nello svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali, con modalità che non determinino aspettative di accesso agevolato alla Pubblica Amministrazione.
- e) adeguamento delle sanzioni e delle relative modalità di applicazione, nei confronti del lavoratore beneficiario di sostegno al reddito che non si renda disponibile ad una nuova occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio delle comunità locali di cui alla lettera d).

Art. 1 commi 3 e 4 “Delega in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive”


Il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore delle presente Legge (16 giugno 2015), su proposta del Ministro del Lavoro, di concerto, per gli aspetti di rispettiva competenza, con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome, uno o più decreti legislativi, finalizzati ad assicurare il godimento dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro nonché l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative.

Nell'esercizio di tale delega il Governo deve attenersi ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti;
- b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità;
- c) istituzione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanzia pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione (di seguito l'Agenzia), partecipata dallo Stato, Regioni e Province Autonome, vigilata dal Ministero del Lavoro, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente;
- d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia;
- e) attribuzione all'Agenzia di compiti in materia di servizi per l'impiego, politiche attive, ASpl;
- f) razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del Ministero del Lavoro al fine di potenziare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente;

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

- g) razionalizzazione e modifica delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio;
- h) possibilità di far confluire, in via prioritaria, nei ruoli delle Amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici soppressi o riorganizzati in attuazione di quanto previsto dalla lettera f), nonché di altre amministrazioni;
- i) individuazione del comparto contrattuale del personale dell'Agenzia con modalità tali da assicurare l'invarianza di oneri per la finanza pubblica;
- l) determinazione organica di fatto dell'Agenzia tramite la corrispondente riduzione delle posizioni presenti nella pianta organica di fatto delle amministrazioni di provenienza del personale ricollocato presso l'Agenzia medesima;
- m) rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;
- n) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati, nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, al fine di rafforzare la capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- o) valorizzazione della bilateralità attraverso il riordino della disciplina vigente in materia;
- p) introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure dirette al suo inserimento nel mercato del lavoro, anche tramite accordi per la ricollocazione sottoscritti dalle agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati;
- q) introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che considerino anche le buone pratiche realizzate a livello regionale;
- r) previsione di meccanismi di raccordo e di coordinamento delle funzioni tra l'Agenzia e l'INPS, sia a livello centrale che a livello territoriale, al fine di integrare le politiche attive del lavoro con le politiche di sostegno al reddito;
- s) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità;
- t) attribuzione al Ministero del Lavoro delle competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale;
- u) mantenimento in capo alle Regioni e alle Province Autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro;
- v) incentivazione alla ricerca attiva di un'occupazione, da parte del soggetto in cerca di lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato del lavoro o beneficiario di ammortizzatori sociali, tramite percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro, anche tramite l'adozione di strumenti di segmentazione dell'utenza basati sull'osservazione statistica;
- z) valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, anche tramite l'istituzione del fascicolo elettronico unico;
- aa) integrazione del sistema informativo di cui alla lett. z) con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato ed a quelli relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità ed agli adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro;

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

bb) semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego di tecnologie informatiche.

Art. 1 commi 5 e 6 “Delega per la semplificazione e la razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti relativi alla costruzione ed alla gestione dei rapporti di lavoro”


Il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della presente Legge (16 giugno 2015), su proposta del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, uno o più decreti legislativi, finalizzati a semplificare e razionalizzare le procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'esercizio di tale delega il Governo deve attenersi ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante l'abrogazione di norme, connessi con la costituzione e gestione del rapporto di lavoro;
- b) semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, o abrogazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;
- c) accorpamento delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per gli stessi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;
- d) introduzione del divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali sono in possesso;
- e) potenziamento della trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta dei documenti cartacei;
- f) modifica del regime sanzionatorio, al fine di favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita e la valorizzazione degli istituti di tipo premiale;
- g) previsione di modalità semplificate per assicurare data certa e autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore con riguardo alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- h) individuazione di modalità organizzative e gestionali telematiche per lo svolgimento di tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;
- i) modifica degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione nell'ambito della "dorsale informativa" e della banca dati delle politiche attive e passive del lavoro, anche con riferimento al sistema di apprendimento permanente;
- l) promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme come previsto anche dalla normativa europea.


Art. 1 c. 7 “Delega per il riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e delle tipologie dei contratti nonché per la razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva”

Il Governo, è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della presente Legge (16 giugno 2015), su proposta del Ministro del Lavoro, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Nell'esercizio di tale delega il Governo deve attenersi ai seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con le indicazioni dell'Unione europea e delle convenzioni internazionali:

- a) individuazione ed esame di tutte le forme contrattuali esistenti, al fine di accertare la coerenza con le esigenze del contesto occupazionale e produttivo nazionale e internazionale intervenendo eventualmente, semplificando, modificando o superando le medesime tipologie contrattuali;
- b) promozione, in coerenza con le indicazioni dell'Unione europea, del contratto a tempo indeterminato come forma primaria di assunzione e rendendo il suo utilizzo più conveniente rispetto ad altri tipi di contratto;
- c) previsione per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità del reintegro del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto di reintegra ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;
- d) potenziamento degli strumenti per favorire l'alternanza scuola lavoro;
- e) modifica della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale o di secondo livello, possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle indicate dalla presente lettera;
- f) modifica della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, considerata l'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'aziende con la tutela delle dignità e della riservatezza del lavoratore;
- g) introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato e, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non disciplinati dalla contrattazione collettiva, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- h) previsione, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 70, D.lgs. n. 276/03, della possibilità di estendere, in coerenza con quanto stabilito dalla lettera a) del presente comma, del ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con rideterminazione contributiva;
- i) abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le previsioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative ed applicative;
- l) razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, tramite il coordinamento e l'istituzione, senza maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle Aziende sanitarie locali e delle Agenzie regionali per la protezione ambientale.


CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Art. 1, commi 8 e 9 “Delega per la revisione e l'aggiornamento delle misure intese a sostenere le cure parentali ed a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e lavoro”

Il Governo, è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore delle presente Legge (16 giugno 2015), su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del Lavoro, di concerto per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione uno o più decreti legislativi finalizzati alla modifica e all'aggiornamento delle misure dirette a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nell'esercizio di tale delega il Governo deve attenersi ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) individuazione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;
- b) garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;
- c) introduzione del tax credit, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;
- d) incentivazione di accordi collettivi diretti a favorire la flessibilità dell'orario di lavoro e dell'attribuzione di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;
- e) eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione tra lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;
- f) integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;
- g) individuazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la modifica per assicurare una maggiore flessibilità di relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese;
- h) introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza;
- i) estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni;
- l) semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del Lavoro, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di parità e di pari opportunità.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

I DECRETI LEGISLATIVI

SCHEDA N. 1 DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 22 “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”.

L'AMBITO DI DELEGA ASSOLTO

L'art. 1, commi 1 e 2 della L. n. 183/14 (Jobs Act), allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, prevede l'adozione da parte del Governo di uno o più decreti legislativi per il riordino della normativa di riferimento.

I TEMI TRATTATI, PAROLE CHIAVE

Ammortizzatori sociali

NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego)

DIS-COLL (Indennità di Disoccupazione per i lavoratori con rapporto di Collaborazione Coordinata)

ASDI (Assegno di Disoccupazione)

Contratto di ricollocazione


COSA PREVEDE

DISCIPLINA DELLA NUOVA PRESTAZIONE DI ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO - NASpl (articoli 1- 14)

Dal 1° maggio 2015 è istituita presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl), un'indennità mensile di disoccupazione, denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), come sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpl, a far data dal 1° maggio 2015, sostituisce ASpl e mini ASpl, previste dalla L. n. 92/12 (c.d. Riforma del mercato del lavoro).

Sono destinatari della NASpl i lavoratori dipendenti, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, con esclusione di quelli a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato, e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) siano in stato di disoccupazione;
- b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione;

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

c) possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo o equivalenti, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

L'erogazione della NASpl è condizionata, a pena di decadenza dalla prestazione:

- alla permanenza dello stato di disoccupazione;
- alla regolare partecipazione ad iniziative di attivazione lavorativa, nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.

In caso di retribuzione uguale o inferiore, nel 2015, a 1.195 euro, la NASpl è pari al 75% della retribuzione mensile. In caso di retribuzione superiore al limite precedentemente evidenziato, l'indennità è pari al 75% del predetto importo, incrementato di una somma pari al 25% della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. Tuttavia, viene fissato un tetto massimo della NASpl a 1.300 euro.

Circa la durata, la prestazione è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni. A seguito dell'abrogazione dell'art. 5, del D.lgs. n. 22/15, da parte dell'art. 43, c. 3, del D.lgs. n. 148/15, la NASpl potrà essere corrisposta, in funzione del numero di settimane di contribuzione utile presenti nel quadriennio di osservazione, per una durata fino ad un massimo di 24 mesi.

Il lavoratore beneficiario della NASpl può richiedere, in via anticipata, la liquidazione totale delle somme ancora non erogate, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa, se socio lavoratore.

Il lavoratore che, durante il beneficio della NASpl, viene assunto con contratto di lavoro subordinato, con un reddito superiore a quello minimo esente da imposizione fiscale (8.000 euro), decade dalla prestazione, ad eccezione del rapporto di lavoro inferiore a 6 mesi.

Il lavoratore che durante il periodo in cui percepisce la NASpl intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale ricava un reddito annuale pari o inferiore a 4.800 euro deve comunicare, entro un mese dall'inizio dell'attività, all'INPS il reddito annuo che prevede di trarne.


La NASpl è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.¹

La decadenza della NASpl si ha in caso di:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- inizio di un'attività lavorativa subordinata, senza provvedere alla relativa comunicazione;
- inizio di un'attività lavorativa in forma autonoma, senza provvedere alla relativa comunicazione;
- raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisizione dell'assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto di optare per la NASpl.

Alla NASpl si applicano le disposizioni in materia di ASpl, in quanto compatibili.

¹ Come modificato dall'art. 34, del D.lgs. n. 150/15.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA, DIS-COLL₂ (art. 15)

In via sperimentale per il 2015, in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2015 e sino al 31 dicembre 2015, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita I.V.A., che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, un'indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL.

La DIS-COLL è riconosciuta ai soggetti indicati in presenza dei seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione;
- possano fare valere 90 giorni di contribuzione nel periodo intercorrente dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro, al predetto evento;
- possano fare valere nel 2015 1 mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di durata pari ad almeno 1 mese e con un reddito pari ad almeno la metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

La DIS-COLL è rapportata al reddito medio mensile e comunque pari al 75% in caso di reddito pari o inferiore a 1.195 euro. In caso di compenso superiore a tale limite, l'indennità è pari al 75% del predetto importo incrementato di una somma pari al 25% sulla differenza tra tale limite e quanto realmente corrisposto, e comunque non superiore a 1.300 euro.

La DIS-COLL è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro, al predetto evento. Non può in ogni caso superare la durata massima di 6 mesi. L'erogazione è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Servizi competenti.

In caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a 5 giorni, il lavoratore decade dal sussidio; entro i 5 giorni lavorativi, la DIS-COLL è sospesa d'ufficio.


I collaboratori coordinati e continuativi di cui all'art. 2, della L. n. 92/12, fruiscono fino al 31 dicembre 2015 solo della DIS-COLL.

Il beneficiario di DIS-COLL che intraprenda un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, dalla quale ricava un reddito annuale pari o inferiore a 4.800 euro deve comunicare l'INPS entro 30 giorni dall'inizio dell'attività, il reddito annuo che prevede di trarne.

Nel caso di mancata comunicazione del reddito previsto il beneficiario decade dal diritto alla DIS-COLL a decorrere dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale. La DIS-COLL è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.³

² Con l'aggiunta del comma 3 octies dell'art. 3 del Decreto Legge 30 dicembre 2016, n. 244 (c.d. Milleproroghe) da parte della Legge di conversione 27 febbraio 2017, n. 19 viene prorogata fino al 30 giugno 2017 la DIS-COLL, ovvero l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa che non hanno più un contratto di lavoro. La proroga della DIS-COLL 2017, stabilita dal Decreto Milleproroghe, comprenderà i soli eventi di disoccupazione avvenuti nel primo semestre 2017: dal 1° gennaio 2017 al 30 giugno 2017, nel limite di uno stanziamento di 19,2 milioni di euro per il 2017.

³ Come modificato dall'art. 34, del D.lgs. n. 150/15.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

L'eventuale estensione della DIS-COLL oltre il 2015 è effettuata con risorse previste da successivi Decreti legislativi.

ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE (art .16)

A decorrere dal 1° maggio 2015 è istituito, in via sperimentale per l'anno 2015, l'Assegno di disoccupazione (ASDI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego NASpl, che abbiano fruito di questa per l'intera sua durata entro il 31 dicembre 2015, senza trovare occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno.

È destinato in via prioritaria ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni o ai lavoratori prossimi al pensionamento. L'ASDI, il cui finanziamento è demandato a risorse derivanti da specifico Fondo, è erogato mensilmente per una durata massima di 6 mesi ed è pari al 75% dell'ultima indennità NASpl percepita e comunque non superiore all'importo dell'assegno sociale. Per incentivare la ricerca di nuova occupazione, i relativi redditi possono essere parzialmente cumulati con l'ASDI.

Il sostegno economico è condizionato all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti Servizi per l'impiego. La partecipazione alle iniziative di attivazione proposte è obbligatoria, pena la perdita del beneficio.

Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del Lavoro, di concerto con quello dell'Economia e delle Finanze, vengono definiti criteri e modalità di erogazione dell'assegno.

L'eventuale estensione dell'ASDI oltre il 2015 è effettuata con risorse previste da successivi Decreti legislativi.


CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE (art. 17)

Il soggetto in stato di disoccupazione, ha diritto a ricevere dai Servizi competenti, un percorso di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro, attraverso la stipula del Contratto di ricollocazione, attuato dalle Regioni nell'ambito del Fondo per le politiche attive del lavoro, con l'attribuzione di una somma denominata "dote individuale di ricollocazione", spendibile presso i soggetti accreditati.

L'ammontare di tale dote è proporzionato in relazione al profilo personale di occupabilità e il soggetto accreditato ha diritto ad incassarlo solo a risultato occupazionale ottenuto. Va evidenziato che l'art.23, del D.lgs. n. 150/15 il quale ha abrogato l'art.17, commi da 2 a 7, del D.lgs. n. 22/15, prevede il riconoscimento dell'assegno di ricollocazione "prevalentemente" a risultato occupazionale ottenuto.

Il soggetto decade dalla dote individuale di ricollocazione nel caso di mancata partecipazione alle iniziative di attivazione o nel caso di rifiuto senza giustificato motivo, di una congrua offerta di lavoro. Decade inoltre se il soggetto perde lo stato di disoccupazione.

Per gli anni successivi al 2015, il rifinanziamento del Fondo per le politiche attive del lavoro è attuato con quota parte delle risorse derivanti dai Decreti attuativi della L. n. 183/14.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

SCHEDA N. 2 DECRETO LEGISLATIVO 4 MARZO 2015, N. 23 “Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

L'AMBITO DI DELEGA ASSOLTO

L'art. 1, c. 7, lett. c, della L. n. 183/14 (Jobs Act) conferisce la delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi con la previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento.

I TEMI TRATTATI, PAROLE CHIAVE

- Licenziamento discriminatorio
- Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa
- Offerta di conciliazione
- Licenziamento collettivo

COSA PREVEDE


CAMPO DI APPLICAZIONE (art. 1)

Il regime di tutela in caso di licenziamento illegittimo si applica ai lavoratori con la qualifica di impiegati, quadri e operai, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a decorrere dal 7 marzo 2015, nonché in caso di conversione a tempo indeterminato del contratto a tempo determinato o di apprendistato.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE (art. 2)

Per queste modalità di licenziamento resta la reintegrazione nel posto di lavoro, così come previsto per tutti i lavoratori. Il giudice condanna inoltre il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore, stabilendo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro. L'indennità non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA (art. 3)

Salvo quanto disposto dal c. 2 dell'art. 3, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità.

Il c. 2 dispone che, esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria.


OFFERTA DI CONCILIAZIONE (art. 6)

In caso di licenziamento dei lavoratori, al fine di evitare il giudizio, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro 60 giorni, un importo non imponibile ai fini previdenziali e fiscali, di ammontare pari a 1 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità.

L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla relativa impugnazione anche qualora l'abbia già proposta.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO (art. 10)

In mancanza di forma scritta, si applica il regime previsto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 23/15 (licenziamento nullo). In caso di violazione delle norme procedurali o dei criteri di scelta, si applica il regime delle tutele crescenti, previsto in caso di licenziamento per giustificato motivo e giusta causa (art. 3, c. 1, del D.Lgs n. 23/15).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

SCHEDA N. 3 DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 80 “Misure sperimentali volte a tutelare la maternità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, delle Legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

L'AMBITO DI DELEGA ASSOLTO

L’art. 1, commi 8 e 9, della L. n. 183/14 (Jobs Act), conferisce la delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per la revisione e l’aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I TEMI TRATTATI, PAROLE CHIAVE

Maternità
 Conciliazione dei tempi di vita lavoro
 Congedo parentale
 Telelavoro

COSA PREVEDE

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DIVIETO DI ADIBIRE AL LAVORO LE DONNE (art. 2)

Viene modificato l’art. 16, del D.lgs. n. 151/01⁴, che prevede il divieto al lavoro per le donne durante i giorni non goduti prima del parto, in caso di data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al congedo di maternità dopo il parto stesso, anche in caso di superamento del limite di 5 mesi.

È introdotto l’art. 16 bis, relativo al rinvio o sospensione del congedo. Esso stabilisce che, in caso di ricovero del neonato, la madre ha diritto a chiedere tale diritto e di goderne dopo le dimissioni del bambino.


Tali diritti possono essere esercitati una sola volta per ciascun figlio.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONGEDO PARENTALE (articoli 7-8-9-10)

È esteso fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, il diritto a usufruire del congedo parentale, precedentemente fissato a 8 anni.

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione di tale congedo su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. Quest’ultima è consentita in misura pari alla metà dell’orario di lavoro medio giornaliero del periodo di paga antecedente a quello in cui ha inizio il congedo. Il relativo trattamento economico, nella misura del 30% della retribuzione lorda, è esteso fino al sesto anno di vita del bambino. Analoghe previsioni in caso di adozione o affidamento.

⁴ Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della L. n. 53/00. (G.U. n.96 del 26-4-2001 - S.O. n. 93) Entrata in vigore del Decreto: 27 aprile 2001.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

MODIFICHE AI CAPI XI e XII DEL DLgs n. 151/01 (articoli 14-15-17-18)

Viene esteso a tutta la categoria dei lavoratori, sia autonomi che liberi professionisti, il diritto ad usufruire del congedo di paternità, in caso di impossibilità della madre per gravi o comprovati motivi, o di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TELELAVORO (art. 23)

I datori di lavoro privati che ricorrono al telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali, in forza di accordi collettivi, beneficiano dell'esclusione di tali lavoratori dal computo di limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE (art. 24)

Per il 2015 le donne dipendenti, inserite in percorsi di protezione certificati relativi alla violenza di genere, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo massimo di 3 mesi. Durante il periodo di congedo è dovuta l'intera retribuzione. Le collaboratrici a progetto per le medesime ragioni di cui sopra, beneficiano della sospensione del rapporto contrattuale per un periodo non superiore a 3 mesi.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera, in un arco temporale non superiore a 3 anni.


La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in quello a tempo parziale, per poi essere nuovamente trasformato a tempo pieno, dietro sua richiesta. Restano in ogni caso salve disposizioni di maggior favore previste dalla contrattazione collettiva.

DESTINAZIONE DI RISORSE PER LA CONCILIAZIONE (art. 25)

In via sperimentale, per il triennio 2016-2018, è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e privata una quota del 10% del Fondo per il finanziamento degli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello.

DISPOSIZIONI FINANZIARIE (art. 26)

Le disposizioni contenute nel presente schema di Decreto, con esclusione dell'art. 24, si applicano in via sperimentale per il solo 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno stesso. Sempre ad esclusione dello stesso articolo, gli oneri derivanti ammontano a 222 milioni di euro per l'anno 2015.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

SCHEDA N. 4 DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81 “Tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni, a norma dell’art. 1, c. 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

L’AMBITO DI DELEGA ASSOLTO

L’art. 1, comma 7, della L. n. 183/14 (Jobs Act), al fine di migliorare le condizioni di ingresso nel mercato del lavoro, soprattutto per i giovani, nonché per riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale, prevede l’adozione di uno o più decreti legislativi, di cui il seguente recante un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro.

I TEMI TRATTATI PAROLE CHIAVE

Mansioni
Lavoro part time
Lavoro a tempo determinato
Apprendistato
Collaborazioni
Lavoro accessorio

COSA PREVEDE


Nel ribadire che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1), il Decreto Legislativo abroga una serie di disposizioni di legge, tra cui:

- D.lgs. n. 61/00 (attuazione della direttiva comunitaria inerente il lavoro part-time);
- D.lgs. n. 167/11 (Testo Unico sull’Apprendistato), salvo quanto disposto dall’art. 47, c. 5 del D.lgs. n. 81/15;
- D.lgs. n. 368/01 (attuazione della direttiva comunitaria in materia di lavoro a tempo determinato, tranne l’art. 2, abrogato dal 1° gennaio 2017);
- D.lgs. n. 276/03, articoli da 33 a 45 (Lavoro intermittente e Lavoro ripartito);
- Artt. 18, commi 3 e 3 bis, e da 20 e 28 del D.lgs. n. 276/03 (Somministrazione di lavoro);
- Articoli da 70 a 73 del D.lgs. n. 276/03 (Lavoro accessorio).

Di seguito le novità introdotte in relazione alle tipologie contrattuali e alle mansioni.

MANSIONI (art. 3)

Viene sostituito l’art. 2103 del Codice Civile, in riferimento al mutamento delle mansioni. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, questo può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale. Il lavoratore ha comunque diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo 6 mesi continuativi.

LAVORO PART-TIME (articoli 4-12)

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, l'assunzione può avvenire anche a tempo parziale. Per quanto concerne il part-time orizzontale, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari, il cui numero massimo di ore è stabilito dai contratti collettivi. È necessario il consenso del lavoratore per l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, ove non previsto dal relativo contratto collettivo.

Riguardo il part-time orizzontale, il datore di lavoro può chiedere lo svolgimento di mansioni supplementari in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate; ciò in assenza di specifica disciplina prevista dalla contrattazione collettiva. In tale ipotesi il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione del 15%.

Nel part-time verticale o misto, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. In assenza di apposita disciplina del CCNL applicato, le parti possono concordare clausole elastiche che prevedono un incremento massimo della prestazione nella misura del 25% di quella normale annua, con una maggiorazione retributiva oraria del 15%.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in part time, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Le disposizioni sul part-time si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, con esclusione di quelle relative alle sanzioni, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni speciali in materia.


LAVORO A TEMPO DETERMINATO (articoli 19-29)

Sono esclusi dal campo di applicazione i rapporti di lavoro tra datori di lavoro agricoli e gli operai a tempo determinato, nonché i CTD stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del SSN.

È consentita l'apposizione di un termine di durata non superiore a 36 mesi, fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi. Un ulteriore CTD della durata massima di 12 mesi può essere stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, pena la conversione dello stesso a tempo indeterminato.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi e comunque per un massimo di 5 volte nell'arco di 3 anni, a prescindere dal numero dei contratti. Se il numero delle proroghe è superiore a 5, dalla data della sesta proroga il contratto è considerato a tempo indeterminato.

Salvo diversa disposizione dei CCNL, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura non superiore al 20% del numero degli occupati a tempo indeterminato. Sono

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

comunque previste alcune esenzioni a tale limite percentuale (ad esempio presso le Università o gli Enti di ricerca), la cui violazione non comporta la trasformazione dei contratti interessati in rapporti a tempo indeterminato, bensì l'applicazione di sanzioni amministrative.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di 1 o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni nei contratti collettivi, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi.

APPRENDISTATO (articoli 41-47)

Viene abrogato il D.lgs. n. 167/11 (Testo Unico sull'Apprendistato).

L'apprendistato è quindi definito secondo le seguenti tipologie:

1. Apprendistato per la qualifica, il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore ("di primo livello");
2. Apprendistato professionalizzante ("di secondo livello");
3. Apprendistato di alta formazione e di ricerca ("di terzo livello").

L'apprendistato di primo e terzo livello integrano organicamente, in un **sistema duale**, formazione e lavoro. In entrambi i casi, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente, con il coinvolgimento dell'impresa. Trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa per il licenziamento ingiustificato.

Nell'apprendistato di primo livello costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.


L'assunzione di nuovi apprendisti, con contratto di secondo livello, è subordinata alla prosecuzione, presso lo stesso datore di lavoro con più di 50 addetti, a tempo indeterminato, di almeno il 20% di apprendisti già in organico nei 36 mesi precedenti.

L'applicazione del contratto di apprendistato di secondo e terzo livello per la pubblica amministrazione, è definita con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta dei Ministeri competenti.

Con successivo decreto, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con apprendistato di primo e terzo livello.

È prevista la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali per il tramite dei Fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni.

In riferimento all'apprendistato per "la qualifica, il diploma professionale, il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" possono essere assunti giovani con almeno 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore per la componente formativa a 3 o 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

I datori di lavoro possono prorogare fino ad 1 anno il contratto dei giovani qualificati e diplomati che hanno concluso positivamente percorsi formativi per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche. La proroga di un anno è altresì consentita se l'apprendista non ha conseguito la qualifica, il diploma, il diploma di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.

I contratti stipulati ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. n. 167/2011, in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, possono essere prorogati fino ad un anno, qualora alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale.

Possono altresì essere stipulati contratti di apprendistato di primo livello di durata non superiore a 4 anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre del diploma di istruzione secondaria superiore di ulteriori competenze tecnico professionali, rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Salvo diversa previsione dei CCNL, per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.


In riferimento *all'apprendistato professionalizzante*, possono essere assunti soggetti in età compresa tra 18 e 29 anni, o 17 se in possesso di una qualifica professionale.

La durata minima del periodo di apprendistato non può essere superiore a 3 anni, o 5 per l'artigianato.

Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro di individuare limiti diversi, solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 addetti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Restano esclusi dal computo, i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata tale percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti indicati sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto.

In riferimento *all'apprendistato di alta formazione e ricerca*, possono essere assunti soggetti in età compresa tra 18 e 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di leFP integrato da un certificato di istruzione e

⁵ Comma inserito dall'art. 4, c. 1, lett. c), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

formazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, secondo uno schema definito con decreto del Ministero del Lavoro. In esso sono esplicitate la durata e la modalità della formazione aziendale, nonché il numero di crediti formativi riconoscibili per la formazione in impresa per ciascun studente.

Salvo diversa previsione dei CCNL, per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del dalle disposizioni di cui al Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università e della Ricerca e del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 12 ottobre 2015. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le 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, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica⁶.

COLLABORAZIONI (articoli 2 e 52)


Con riguardo alle collaborazioni organizzate dal committente, l'art. 2 prevede che, dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche alle collaborazioni (che si concretano in rapporti di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro) (c. 1), ad eccezione di quelle:

- per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- prestate nell'esercizio delle professioni intellettuali per cui è necessaria l'iscrizione in appositi albi;
- prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni.
- rese ai fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche.

Fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da parte delle pubbliche amministrazioni, la disposizione di cui al c. 1 non trova applicazione nei confronti delle medesime. Dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione di cui al c. 1.


Sono "superati" i contratti a progetto (art. 52), essendo abrogate le disposizioni previste dal D.lgs. n. 276/03 (articoli da 61 a 69 bis) che continuano invece ad essere applicate solo per contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto (cioè in atto al 25 giugno 2015).

⁶ Comma inserito dall'art. 4, c. 1, lett. a), n. 2, del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

LAVORO ACCESSORIO (articoli 48-50)⁷

⁷ Il lavoro accessorio è stato abrogato dal Legge 20 aprile 2017, 49 di conversione del Decreto Legge 17 marzo 2017, n. 25 recante: "Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti" che all'art. 1 prevede l'abrogazione degli articoli 48, 49 e 50 del D.lgs. n. 81/2015, stabilendo che i buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entra in vigore del presente decreto (22 aprile 2017) possono essere utilizzati fino la 31 dicembre 2017.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

SCHEDA N. 5 DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2015, N. 148 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, 183”.

L'AMBITO DI DELEGA ASSOLTO

L'art. 1, c. 1, della L. n. 183/14, prevede l'adozione da parte del Governo di uno o più decreti legislativi per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali. Ciò allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro.

L'art. 1, c. 2, lett. a), indica poi i principi e criteri direttivi cui il Governo si attiene nell'esercizio della delega di cui sopra, con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro (ossia cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, contratti di solidarietà e fondi di solidarietà bilaterali).

Il Decreto consta di 47 articoli, divisi in 4 Titoli:

Titolo I, Trattamenti di integrazione salariale;
Titolo II, Fondi di solidarietà;
Titolo III, Contratti di solidarietà espansiva;
Titolo IV, Disposizioni transitorie e finali.


I TEMI TRATTATI, PAROLE CHIAVE

Apprendistato
Condizionalità e Politiche attive del lavoro
Ammortizzatori sociali
CIGO - CIGS
Fondi di solidarietà
Enti bilaterali
Assegno di solidarietà

COSA PREVEDE

LAVORATORI BENEFICIARI (art. 1)

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale, i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio. Tali lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda. Ciò non è richiesto per i

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

APPRENDISTI (art. 2)

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Nei loro riguardi sono estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari. Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

MISURA (art. 3)

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta. Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia, l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista.

L'importo del trattamento 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:

- a) euro 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;
- b) euro 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.


DURATA MASSIMA COMPLESSIVA (art. 4)

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale, non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'art. 22, c. 5, ove si prevede che la durata dei trattamenti straordinari d'integrazione salariale concessi a seguito della stipula di un contratto di solidarietà (entro il limite di 24 mesi), venga computata per la metà. Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per le imprese industriali e artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, i trattamenti non possono superare i 30 mesi in un quinquennio mobile.

MODALITÀ DI EROGAZIONE E TERMINE PER IL RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI (art. 7)

Il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga. L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa. Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del Lavoro, può

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con l'assegno per il nucleo familiare ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario delle stesse.

CONDIZIONALITÀ E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO (art. 8)

I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono convocati dai Centri per l'impiego per la stipula di un Patto di servizio personalizzato.

Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale, nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento delle attività.

GESTIONE DI APPARTENENZA DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI ORDINARIE (art. 9)

I trattamenti ordinari di integrazione salariale afferiscono alla Gestione prestazioni temporanee dei lavoratori dipendenti istituita presso l'INPS, che eroga le relative prestazioni e riceve i relativi contributi. La Gestione prestazioni temporanee evidenzia, per ciascun trattamento, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.

CAMPO DI APPLICAZIONE (art. 10)

La disciplina della CIGO si applica (tra l'altro) a: imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali (con alcune eccezioni); imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; imprese addette agli impianti elettrici e telefonici; imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; imprese addette all'armamento ferroviario; ecc.


CAUSALI (art. 11)

Ai dipendenti delle imprese indicate all'art. 10, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto, è corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi: a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; b) situazioni temporanee di mercato.

DURATA (art. 12)

Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane. Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi, non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Con riferimento all'unità produttiva oggetto di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, nella domanda di concessione dell'integrazione salariale l'impresa comunica il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

PROCEDIMENTO delle integrazioni salariali ordinarie (art. 15)

Per l'ammissione alla CIGO, l'impresa presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini dei meccanismi di condizionalità di cui al precedente art. 8. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento⁸.

CONCESSIONE (art. 16)

A decorrere dal 1° gennaio 2016, le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente. Con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente Decreto, sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

GESTIONE DI APPARTENENZA DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE (art. 19)

I trattamenti di CIGS afferiscono alla Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, istituita presso l'INPS. Tale Gestione evidenzia l'apporto dello Stato, le prestazioni e la contribuzione ordinaria e addizionale.


CAMPO DI APPLICAZIONE (art. 20)

L'articolo prevede che la disciplina in materia di CIGS e i relativi obblighi contributivi, trovano applicazione in relazione a determinate imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato (comma 1) mediamente più di 15 dipendenti, inclusi apprendisti e dirigenti. Vi rientrano ad es. le imprese industriali, comprese quelle edili ed affini; le imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi; le imprese di vigilanza; ecc.

La disciplina in materia di CIGS e i relativi obblighi contributivi, trovano inoltre applicazione in relazione alle imprese che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato (c. 2) mediamente più di 50 dipendenti, inclusi apprendisti e dirigenti, nel settore delle imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e delle agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero di dipendenti, in relazione (c. 3): alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale; partiti e

⁸ Comma integrato dall'art. 2, c. 1, lett. a) del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

movimenti politici e loro articolazioni e sezioni territoriali, entro (in quest'ultimo caso) determinati limiti di spesa.

CAUSALI DI INTERVENTO (art. 21)

Il trattamento di CIGS può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da:

- a) riorganizzazione aziendale;
- b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- c) contratto di solidarietà.

L'impresa non può richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, l'intervento ordinario.

DURATA (art. 22)

Per la causale della lettera a), dell'art. 21, c.1, la CIGS può durare al massimo 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Per la causale della lettera b), dell'art. 21, c.1, la CIGS può durare al massimo 12 mesi, anche continuativi.

Per la causale della lettera c), dell'art. 21, c.1, la CIGS può durare al massimo 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile. Alle condizioni previste dal successivo comma 5, la durata massima può raggiungere 36 mesi, nel quinquennio mobile.

Per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.


Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, 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.

CONTRIBUZIONE (art. 23)

È stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per il finanziamento della CIGS (di cui 0,60% a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30% a carico del lavoratore). A carico delle imprese o dei partiti politici che presentano domanda di CIGS, è stabilito il contributo addizionale di cui all'art. 5.

PROCEDIMENTO delle integrazioni salariali straordinarie (art. 25)

La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale è presentata entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

La sospensione o la riduzione dell'orario così come concordata tra le parti ha inizio entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda⁹.

In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima. Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Il Ministero del Lavoro con propria Circolare chiarisce che la sospensione o riduzione dell'orario così come concordata tra le parti ha inizio entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda. Pertanto, la domanda di concessione del trattamento straordinario d'integrazione salariale deve essere presentata, con modalità telematica, per tutte le causali d'intervento, entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale.

In caso di presentazione tardiva dell'istanza, cioè oltre il termine dei 7 giorni, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda medesima.

Pertanto, per le procedure di consultazione sindacale e per gli accordi conclusi a far data dal giorno 8 ottobre 2016 (data di entrata in vigore del D.lgs. n. 185/16 (c.d. Correttivo) la sospensione o la riduzione dell'orario concordata tra le parti ha inizio entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda.

Resta fermo tutto quanto in precedenza illustrato nelle circolari e nelle note in materia di trattamento straordinario d'integrazione salariale relativamente alle modalità di presentazione dell'istanza¹⁰.

La concessione del predetto trattamento avviene con Decreto del Ministero per l'intero periodo richiesto. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il Decreto suindicato è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.


FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI (art. 26)

Le Organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del presente decreto, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni di cui al predetto Titolo. Tali fondi possono avere oltre alle finalità indicate, anche ulteriori finalità indicate dal comma 9.

L'articolo ripropone sostanzialmente la normativa previgente, con riferimento alle finalità (finalità obbligatoria dei fondi è, per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria), alle modalità di istituzione (istituzione presso l'INPS; con Decreto interministeriale); alle modalità di modifica degli Atti istitutivi (con Decreto direttoriale su proposta del comitato amministratore); alla confluenza nei

⁹ Comma sostituito dall'art. 2, c. 1, lett. b) del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

¹⁰ Come chiarito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 21 ottobre 2016, n. 31.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Fondi di solidarietà dell'eventuale fondo interprofessionale già operante; alla possibilità di istituire Fondi di solidarietà anche nei settori coperti da CIG e CIGS.

La principale novità consiste nell'estensione dell'obbligo di istituire un Fondo di solidarietà fino alle imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti (invece dei 15 dipendenti cui faceva riferimento la normativa previgente). I Fondi già costituiti all'entrata in vigore del provvedimento di cui si tratta, si adeguano alle nuove norme relative alla platea di riferimento entro il 31 dicembre 2015. In mancanza i datori di lavoro del relativo settore, che occupano più di 5 dipendenti, confluiscono nel Fondo di integrazione salariale (art. 29), a decorrere dal 1° gennaio 2016 e i contributi da questi già versati o dovuti ai Fondi di solidarietà bilaterali già costituiti, sono trasferiti al fondo di integrazione salariale.

FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI ALTERNATIVI (art. 27)

In alternativa al modello previsto dall'art. 26, sono previsti Fondi di solidarietà alternativi, che operano nell'ambito dei sistemi di bilateralità, che entro la data di entrata in vigore del decreto, abbiano adeguato le proprie fonti istitutive e normative alle finalità previste dall'articolo precedente. Gli accordi e i contratti collettivi definiscono un'aliquota complessiva di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale, a decorrere dal 1° gennaio 2016. Tali fondi devono assicurare almeno un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario (di cui all'art. 30) o, in alternativa, all'assegno di solidarietà (di cui all'art. 31), prevedendo un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

Con Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentite le Parti sociali istitutive dei fondi bilaterali di cui al comma 1, sono dettate disposizioni per determinare:

- a) criteri volti a garantire la sostenibilità finanziaria dei fondi;
- b) requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione dei fondi;
- c) criteri e requisiti per la contabilità dei fondi;
- d) modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla corretta gestione dei fondi e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei.


ASSEGNO ORDINARIO (art. 30)

I fondi di cui all'art. 26 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale, con una durata massima non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore a quella prevista per la CIGO o la CIGS.

All'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ (art. 31)

A partire dal 1° gennaio 2016, il Fondo di solidarietà residuale (art. 28) garantisce un assegno di solidarietà, in favore dei dipendenti dei datori di lavoro che stipulano con le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, accordi collettivi aziendali per la riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale, o i licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. L'assegno può essere corrisposto per un

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile; la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati.

Per l'ammissione all'assegno di solidarietà, il datore di lavoro presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione, corredata dall'accordo sindacale, entro 7 giorni dalla data di conclusione di questo. Nella domanda deve essere indicato l'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario, sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali di cui al comma 1 e dal datore di lavoro. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.

La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il 30° giorno successivo alla data di presentazione della domanda. All'assegno di solidarietà si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.


CONTRIBUTI DI FINANZIAMENTO (art. 33)

I decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali e del Fondo di integrazione salariale determinano la contribuzione ordinaria ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e un terzo, in maniera tale da garantire la preconstituzione di risorse continuative adeguate sia per l'avvio dell'attività sia per la situazione a regime, da verificare anche sulla base dei bilanci di previsione. In caso di prestazioni inerenti l'assegno ordinario e quello di solidarietà, è previsto, a carico del datore di lavoro, un contributo addizionale calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, comunque non inferiore all'1,5%.

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA (art. 41)

Nel caso in cui, al fine di incrementare gli organici, i contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015 ("Norme di rinvio ai contratti collettivi"), prevedano, programmandone le modalità di attuazione, 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 a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS, pari, per i primi 12 mesi, al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei 2 anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5%.

In sostituzione del contributo di cui sopra, per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti con contratti di solidarietà espansivi è previsto che per i primi 3 anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta 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. Non beneficiano delle agevolazioni di cui ai commi 1 e 2 i datori di lavoro che, nei 12 mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale ovvero a sospensioni di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni straordinaria.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

I contratti di solidarietà, in corso da almeno 12 mesi e quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016, a prescindere dalla circostanza che siano in corso da 12 mesi¹¹, possono essere trasformati in contratti di solidarietà espansiva, a condizione che la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non sia superiore a quella già concordata. Ai lavoratori, cui è stato ridotto l'orario, spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50% della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro integra tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione originaria. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è imponibile ai fini previdenziali, e vige la contribuzione figurativa. La contribuzione addizionale è ridotta in misura pari al 50%¹².

Il contributo o le agevolazioni previste, dai commi 1 e 2, trovano applicazione per il solo periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e la sua data di scadenza.

Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro per stipula di contratto di solidarietà espansiva, sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale.

Ai lavoratori interessati dalla trasformazione non trova applicazione la disposizione che prevede che ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati contratti collettivi espansivi, che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta il trattamento di pensione nel caso in cui essi 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 contratto collettivo aziendale di trasformazione del contratto di solidarietà in contratto di solidarietà espansiva avrà ad oggetto le modalità di attuazione della riduzione dell'orario di lavoro e le modalità di attuazione della contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Nell'ambito del contratto collettivo dovrà essere anche indicata in modo espresso la durata del medesimo ai fini dell'applicazione delle norme in materia di contribuzione addizionale, di computo della durata massima complessiva dei trattamenti etc.

L'impresa istante deve procedere ad inoltrare telematicamente, all'interno della pratica di "CIGSonline", una comunicazione di trasformazione del contratto di solidarietà in contratto di solidarietà espansiva, utilizzando i moduli allegati alla Circolare. Alla comunicazione è allegato il contratto collettivo di trasformazione sottoscritto e l'elenco nominativo dei lavoratori interessati alle riduzioni di orario. La medesima comunicazione è inviata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e all'INPS.

¹¹ Come chiarito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 21 ottobre 2016, n. 31 "D.lgs. n. 185/16 recante disposizioni integrative e correttive dei Decreti Legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, numeri 148, 149, 150 e 151, ai sensi dell'art. 1, c. 13, della L. n. 183/2014. Nuove indicazioni operative".

¹² Comma inserito dall'art. 2, c. 1, lett. c) del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

L'INPS provvede all'interruzione dell'erogazione del trattamento CIGS a decorrere dalla data di inizio della trasformazione del contratto di solidarietà in contratto di solidarietà espansiva. Con Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro Direzione Ammortizzatori Sociali e I.O., per l'intero periodo di durata del contratto collettivo di solidarietà espansiva, è concesso il trattamento ai lavoratori interessati dalla riduzione di orario e l'INPS provvede ad erogare il trattamento richiesto nella misura del 50% della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto.¹³

DISPOSIZIONI RELATIVE A TRATTAMENTI STRAORDINARI DI INTEGRAZIONE SALARIALE A SEGUITO DI ACCORDI GIÀ STIPULATI (art. 42)

Tali trattamenti conseguenti a procedure di consultazione sindacale già concluse alla data di entrata in vigore del presente Decreto, mantengono la durata prevista. Con apposito Decreto interministeriale può essere autorizzata la prosecuzione dei trattamenti concessi sulla base di accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa, entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, per la durata e alle condizioni certificate da apposita Commissione di cui al comma 4 ed entro determinati limiti di spesa indicato nel quarto capoverso.

Sulla base degli accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015 riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale, che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo del contratto di solidarietà, con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, può, altresì, essere concessa, su domanda, la reiterazione del trattamento, sempre entro il limite complessivo massimo dei 24 mesi¹⁴.

Il Fondo sociale per occupazione e formazione è incrementato di 90 milioni di euro per l'anno 2017 e di 100 milioni di euro per l'anno 2018 che costituiscono il limite di spesa complessivo per ciascuno degli anni considerati ai fini del riconoscimento dei benefici, secondo i criteri definiti con il decreto di cui al terzo periodo. Ai fini del monitoraggio della relativa spesa, i decreti di cui sopra sono trasmessi al Ministero dell'Economia e delle Finanze¹⁵.

DISPOSIZIONI FINANZIARIE (art. 43)


Il limite massimo di durata della NASpl viene portato a regime a 24 mesi. Viene poi disposta la prosecuzione della sperimentazione relativa all'ASDI, anche con riferimento ai lavoratori che abbiano usufruito della prestazione NASpl per l'intera sua durata, oltre il 31 dicembre 2015, incrementando a tal fine l'apposito Fondo. Un Decreto interministeriale definirà le modalità per la prosecuzione della sperimentazione.

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, qualora

¹³ Come chiarito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 21 ottobre 2016, n. 31.

¹⁴ Comma inserito dall'art. 2, c. 1, lett. d), n. 2, del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

¹⁵ Comma inserito dall'art. 2, c. 1, lett. d), n. 3, del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

la durata della NASpl, calcolata ai sensi dell'art. 5 (Durata NASpl) del D.lgs. n. 22/15¹⁶, sia inferiore alla durata ottenuta disapplicando il secondo periodo del c. 1 di tale articolo relativamente alle prestazioni di disoccupazione, ad eccezione di prestazioni di mini-ASpl e di NASpl, fruite negli ultimi 4 anni, la durata della NASpl viene incrementata di 1 mese, a condizione che la differenza nelle durate così calcolata non sia inferiore a 12 settimane. In ogni caso, la durata della NASpl corrisposta in applicazione del primo periodo non può superare il limite massimo di 4 mesi¹⁷.

Tale articolo mette a regime e rende strutturali (cioè finanzia per sempre) anche le misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro di cui agli articoli dal 2 al 24 del D.Lgs. n. 80/15. Viene inoltre incrementato il Fondo per le politiche attive del lavoro.

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE (art. 44)

Quando non diversamente indicato, le disposizioni di cui al presente Decreto si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore.

Per il 2015 le Regioni e Province autonome possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3 del Decreto del Ministro del Lavoro 1° agosto 2014, n. 83473, in misura non superiore al 5% delle risorse ad esse attribuite, ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali ovvero delle risorse assegnate alla Regione dell'ambito di piani o programmi coerenti con la specifica destinazione. Gli effetti dei suddetti trattamenti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2015.

Per il 2016 le Regioni e Province autonome possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3 del Decreto del Ministro del Lavoro 1° agosto 2014, n. 83473, in misura non superiore al 50% delle risorse ad esse attribuite, ovvero in eccedenza a tale quota disponendo l'integrale copertura degli oneri connessi a carico delle finanze regionali ovvero delle risorse assegnate alla Regione o alla Provincia Autonoma nell'ambito di piani o programmi coerenti con la specifica destinazione, destinandole, preferibilmente, alle aree di crisi industriale complessa. In alternativa, le Regioni e le Province Autonome hanno facoltà di destinare tali risorse ad azioni di politica attiva del lavoro¹⁸.

Il Ministro del Lavoro, sentite le parti sociali, elabora entro il 31 dicembre 2015 un rapporto avente ad oggetto proposte di valorizzazione della bilateralità nell'ambito del sostegno al reddito dei lavoratori in esubero e delle misure finalizzate alla loro ricollocazione.


Per gli interventi di integrazione salariale straordinaria e di collocamento in mobilità per le ipotesi di sottoposizione di imprese a procedure concorsuali, è destinato per l'anno 2015, in via aggiuntiva all'importo massimo di dieci miliardi annui di lire, un importo nel limite massimo 8 milioni di euro a valere sulle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione¹⁹.

¹⁶ Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22 "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 L. n. 183/2014".

¹⁷ Comma inserito dall'art. 2, c. 1, lett. e), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

¹⁸ Comma inserito dall'art. 2, c. 1, lett. f), n. 1), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

¹⁹ Comma modificato dall'art. 2, c. 1, lett. f), n. 2), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

In deroga all'art. 4 (Durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale), c. 1, e all'art. 22 (Durata complessiva delle integrazioni salariali straordinarie), commi 1, 2 e 3, (che prevedono, rispettivamente, la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva, prevista, in generale, per i trattamenti di integrazione salariale, e le singole durate massime contemplate, nello specifico, per ciascuna delle causali di intervento straordinario di integrazione salariale), entro il limite massimo di spesa di 216 milioni di euro, per l'anno 2016 e di 117 milioni di euro per l'anno 2017²⁰ previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del Lavoro con la presenza del Ministero dello Sviluppo Economico e della Regione interessata, può essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, sino al limite massimo di 12 mesi, esclusivamente alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciute, alla data dell'8 ottobre 2016, dal Ministero dello Sviluppo Economico.

Il trattamento di integrazione salariale straordinario introdotto è una misura destinata a quelle imprese che, avendo già beneficiato a qualunque titolo di precedenti trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria, si trovino, nell'annualità 2016, nell'impossibilità di ricorrere ulteriormente ad un trattamento di integrazione salariale straordinaria, né sulla base delle disposizioni del presente decreto né di quelle attuative dello stesso.

L'ulteriore trattamento straordinario può essere autorizzato, pertanto, sia qualora l'impresa abbia già esaurito la durata massima consentita dai trattamenti di integrazione salariale, in chiave generale o in base alle singole causali di intervento, sia in assenza dei criteri di autorizzazione richiesti per le singole fattispecie di intervento di integrazione salariale straordinaria.

Con riguardo alla durata, in considerazione della specialità della normativa in esame, il Ministero specifica che in presenza di un accordo sottoscritto nell'anno 2016, con domanda ed inizio della sospensione o riduzione di orario sempre nel 2016, sia possibile concedere il trattamento della durata di dodici mesi, anche superando il limite temporale del 31 dicembre 2016, fermo restando il limite di spesa complessivo e quello definito dalle risorse assegnate ad ogni singola Regione.


Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere autorizzato qualora l'impresa presenti un piano di recupero occupazionale che preveda appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la Regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori. Sarà onere dell'impresa indicare nel dettaglio le misure di politiche attive concordate con la Regione e le prospettive di rioccupazione che si intenda perseguire.

Entro 15 giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, le Regioni richiedono al Ministero del Lavoro l'assegnazione delle risorse necessarie in relazione alle proprie esigenze. Con Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, le risorse sono proporzionalmente ripartite tra le Regioni in base alle richieste, entro il limite massimo complessivo di spesa di euro 216 milioni di euro per l'anno 2016²¹ e di 117 milioni di euro per l'anno 2017²².

²⁰ Come previsto dall'art. 3, c. 1, della Legge 27 febbraio 2017, di conversione del Decreto Legge 30 dicembre 2016, n. 244 (c.d. Milleproroghe) che ha modificato l'art. 44, c. 11bis del D.lgs. n. 148/2015.

²¹ Comma inserito dall'art. 2, c. 1, lett. f), n. 3), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

²² Come previsto dall'art. 3, c. 1, della Legge 27 febbraio 2017, di conversione del Decreto Legge 30 dicembre 2016, n. 244 (c.d. Milleproroghe) che ha modificato l'art. 44, c. 11bis del D.lgs. n. 148/2015.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Con Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, le risorse sono proporzionalmente ripartite tra le Regioni in base alle richieste, fermo restando il limite complessivo di spesa di 216 milioni di euro.

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e trasmette le relazioni semestrali al Ministero del Lavoro e al Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Relativamente al procedimento e alla modalità di presentazione delle istanze, queste devono essere presentate, mediante posta certificata, alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e I.O. compilando di un apposito modulo che sarà reso disponibile sul sito www.lavoro.gov.it.

L'istanza deve essere corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario e del verbale di accordo previamente stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nell'istanza l'impresa dovrà dichiarare espressamente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria sia sulla base delle disposizioni del D.lgs. n. 148/15, sia delle disposizioni attuative dello stesso, esplicitandone le motivazioni in un'apposita relazione tecnica allegata. Nella medesima relazione l'impresa dovrà illustrare dettagliatamente il piano di recupero occupazionale e gli appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori²³.

ABROGAZIONI (art. 46)

Sono abrogate le norme che riguardano (tra l'altro):

- la durata, il calcolo, le modalità di concessione della CIGO e della CIGS (anche in riferimento a determinati settori), il trattamento speciale di disoccupazione, nonché l'estensione della CIGS;
- la misura e le caratteristiche del contributo addizionale per la CIGS;
- i contratti di solidarietà;
- i fondi di solidarietà;
- la Commissione provinciale CIG, che dispone l'integrazione salariale²⁴.


Sono inoltre abrogate tutte le disposizioni incompatibili con quanto previsto dal provvedimento in esame.

ENTRATA IN VIGORE (art. 47)

Il presente decreto entra in vigore il 24 settembre 2015, giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

²³ Come chiarito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 14 ottobre 2016, n. 38 "D.lgs. n. 185/16 recante disposizioni integrative e correttive dei Decreti Legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, numeri 148, 149, 150 e 151, ai sensi dell'art. 1, c. 13, della L. n. 183/2014. Intervento di integrazione salariale straordinaria a favore delle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 83/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 134/2012".

²⁴ "Riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro". Schema di Decreto Legislativo n. 179, Camera dei Deputati XVII Legislatura. Scheda di lettura n. 183.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

SCHEDA N. 6 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”.

L’AMBITO DI DELEGA ASSOLTO

L’art. 1, c. 7, lett. l), della L. n. 183/14, prevede la razionalizzazione e semplificazione dell’attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l’istituzione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l’integrazione in un’unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell’INPS e dell’INAIL, prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

I TEMI TRATTATI, PAROLE CHIAVE

Agenzia unica attività ispettiva (Ispettorato nazionale del lavoro)

COSA PREVEDE

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO (art. 1)

Viene istituita, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un’Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata Ispettorato nazionale del lavoro, che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell’INPS e dell’INAIL, al fine di razionalizzare e semplificare l’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché al fine di evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi.

Ai funzionari ispettivi dell’INPS e dell’INAIL sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del Lavoro, compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria. L’Ispettorato ha personalità giuridica di diritto pubblico, è dotato di autonomia organizzativa e contabile ed è posto sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro, che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse. L’Ispettorato è, inoltre, sottoposto al controllo della Corte dei Conti.


L’Ispettorato ha una sede centrale in Roma e un massimo di 80 sedi territoriali. In fase di avvio la sede centrale è ubicata presso un immobile demaniale o un immobile già in uso al Ministero del Lavoro o un immobile dell’INPS, dell’INAIL o di altri istituti previdenziali²⁵.

FUNZIONI E ATTRIBUZIONI (art. 2)

Lo statuto dell’Ispettorato è approvato con Decreto del Presidente della Repubblica, entro 45 giorni dall’entrata in vigore del provvedimento in esame. L’Ispettorato esercita, in particolare, le seguenti funzioni e attribuzioni (tra le quali):

- a) esercita e coordina su tutto il territorio nazionale, sulla base di direttive emanate dal Ministro del Lavoro, **contenenti anche specifiche linee di indirizzo per la vigilanza sul**

²⁵ Comma modificato dall’art. 3, c. 1, lett. a) del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

corretto utilizzo delle prestazioni di lavoro accessorio²⁶, la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del Ministero del Lavoro e gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali;

- b) emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, previo parere concorde del Ministero del Lavoro, nonché direttive operative per il personale ispettivo;
- c) propone, sulla base di direttive del Ministero del Lavoro, gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ed effettua il relativo monitoraggio;
- d) cura la formazione e l'aggiornamento del personale ispettivo;
- e) svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare, **anche attraverso l'uso non corretto dei tirocini**²⁷;
- f) gestisce le risorse finanziarie assegnate, anche al fine di garantire l'uniformità dell'attività di vigilanza, delle competenze professionali e delle dotazioni strumentali in uso al personale ispettivo;
- g) svolge ogni ulteriore attività connessa allo svolgimento delle funzioni ispettive, ad esso demandata dal Ministero del Lavoro.

ORGANI DELL'ISPETTORATO (art. 3)

Sono organi dell'Ispettorato e restano in carica per tre anni rinnovabili per una sola volta:

- a) il direttore;
- b) il consiglio di amministrazione;
- c) il collegio dei revisori.

Per la partecipazione alle sedute degli organi collegiali non spettano gettoni di presenza o emolumenti a qualsiasi titolo dovuti.

Il direttore è sottoposto alla disciplina in materia di responsabilità dirigenziale di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 165/01 ivi compresa la facoltà di revoca dell'incarico.


ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ISPETTORATO (art. 5)

Con uno o più Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri (D.P.C.M.), da adottare entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento di cui si tratta, sono disciplinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Ispettorato e la contabilità finanziaria ed economico patrimoniale relativa alla sua gestione.

Fermi restando gli ordinari stanziamenti di bilancio e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, i D.P.C.M. di cui sopra, provvedono, in deroga alle discipline normative e contrattuali vigenti, a rideterminare in modo uniforme il trattamento di missione del personale ispettivo dell'Ispettorato, dell'INPS e dell'INAIL, in considerazione delle esigenze di utilizzo

²⁶ Comma modificato dall'art. 3, c. 1, lett. b), n. 1 del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

²⁷ Lettera modificata dall'art. 3, c. 1, lett. b), n. 2 del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

abituale del mezzo proprio per lo svolgimento dell'ordinaria attività istituzionale che comporta, peraltro, il trasporto di strumenti informatici, fotocamere e altre attrezzature di lavoro.

L'Ispettorato per specifiche attività connesse al controllo interno, si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del Ministero del Lavoro.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE (art. 6)

La dotazione organica dell'Ispettorato, non superiore a 6357 unità ripartite tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non, è definita con i D.P.C.M. di cui all'art. 5. Nel suo ambito sono previste 2 posizioni dirigenziali di livello generale e 88 posizioni dirigenziali di livello non generale e sono ricomprese le unità di personale già in servizio presso le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro e presso la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro.

La dotazione organica dell'Ispettorato è ridotta in misura corrispondente alle cessazioni del personale delle aree funzionali, appartenente ai profili amministrativi, proveniente dalle Direzioni interregionali e territoriali del Ministero del Lavoro che avverranno successivamente all'entrata in vigore dei D.P.C.M. di cui all'art. 5 e fino al 31 dicembre 2016.

A partire dal 2017, in relazione ai risparmi di spesa derivanti dal progressivo esaurimento del ruolo di cui all'art. 7, c. 1 (vedi sotto), la dotazione organica dell'Ispettorato è incrementata, ogni 3 anni, di un numero di posti corrispondente alle facoltà assunzionali previste dalle vigenti disposizioni in materia di turn-over del personale, con conseguente assegnazione delle relative risorse finanziarie da parte dell'INPS e dell'INAIL, in relazione al contratto collettivo applicato all'Ispettorato.


Con i D.P.C.M. di cui all'art. 5, è individuata la dislocazione sul territorio dell'Ispettorato. Dalla data indicata dai D.P.C.M. di organizzazione indicati:

- a) cessano di operare le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro e sono attribuite alle sedi territoriali dell'Ispettorato, i compiti già assegnati alle predette Direzioni;
- b) è trasferito nei ruoli dell'Ispettorato il personale di ruolo del Ministero del Lavoro individuato dagli stessi D.P.C.M. Nell'ambito del trasferimento è ricompreso il personale già in servizio presso le Direzioni interregionali e territoriali del Lavoro e presso la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro. È inoltre trasferito presso la sede centrale e le sedi territoriali dell'Ispettorato, il personale ispettivo in servizio presso le sedi centrali del Ministero del Lavoro, fatta salva la possibilità di chiedere, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Decreto di cui si tratta, di rimanere nei ruoli dello stesso Ministero con inquadramento nei corrispondenti profili amministrativi.

COORDINAMENTO E ACCENTRAMENTO DELLE FUNZIONI DI VIGILANZA (art. 7)

Il c. 1 dispone che dalla data indicata dai D.P.C.M. di cui all'art. 5, il personale ispettivo già appartenente all'INPS e all'INAIL viene inserito in un ruolo provvisorio ad esaurimento degli Istituti indicati, con il mantenimento del trattamento economico e normativo in vigore.

Le risorse derivanti dalle economie per le cessazioni dal servizio di cui sopra, non sono utilizzabili ai fini della determinazione del budget di assunzioni da parte dell'INPS e dell'INAIL

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, fermo restando gli incrementi della dotazione organica dell'Ispettorato.

Al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, con i D.P.C.M. di organizzazione, sono individuate forme di coordinamento tra l'Ispettorato e i servizi ispettivi di INPS e INAIL che comprendono, in ogni caso, il potere dell'Ispettorato di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo, nonché di definire tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento. Entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento di cui si tratta, il personale ispettivo dell'INPS e dell'INAIL, può chiedere di essere inquadrato nei corrispondenti profili amministrativi dei rispettivi Istituti, nei limiti delle disponibilità previste dalle relative dotazioni organiche.

RISORSE FINANZIARIE (art. 8)

I D.P.C.M. di organizzazione ex art. 5, individuano le risorse strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, già assegnate al Ministero del Lavoro e da trasferire all'Ispettorato, che subentra nella titolarità dei relativi rapporti giuridici attivi e passivi. Vengono in ogni caso trasferite all'Ispettorato, le risorse del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, destinate alle dotazioni strumentali, nonché le risorse finalizzate ad una più efficiente utilizzazione del personale ispettivo, che sono utilizzate per il finanziamento delle misure, già previste dal D.L. n. 145/13, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 9/14, per l'incentivazione del personale ispettivo di ruolo dell'Ispettorato.

Viene precisato che la dislocazione sul territorio dell'Ispettorato deve tener conto del piano di razionalizzazione nazionale ai fini dell'efficientamento della presenza territoriale, la cui predisposizione è differita di 6 mesi (e quindi da effettuarsi entro il 31 dicembre 2015)²⁸.

ORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO, DELL'INPS E DELL'INAIL (art. 10)


Tale articolo riguarda disposizioni dirette alla riorganizzazione del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, a seguito della costituzione dell'Ispettorato.

Viene disposto che:

- ai decreti di organizzazione del MLPS, dell'INPS e dell'INAIL, siano apportate le modifiche conseguenti a quanto disposto dal provvedimento in esame, fermo restando quanto previsto dal Decreto attuativo dell'art. 1, c. 4, lett. c), della L. n. 183/14, in merito alla costituzione di un'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, anche con riferimento all'individuazione della struttura del medesimo Ministero, deputata alla vigilanza del nuovo Ispettorato, nonché al monitoraggio degli obiettivi e della gestione finanziaria dello stesso;
- i citati decreti dispongano anche la soppressione della Direzione generale per l'attività ispettiva e gli eventuali ridimensionamenti delle altre Direzioni generali del Ministero del Lavoro (c. 2);
- in applicazione di quanto previsto dal sopra citato c. 2 e dall'art. 6 in materia di personale dell'Ispettorato, si proceda alle corrispondenti riduzioni delle dotazioni organiche del Ministero del Lavoro (c. 3)²⁹.

²⁸ "Attività ispettiva in materia di lavoro". Schema di Decreto Legislativo n. 178. Camera dei Deputati XVII legislatura. Documentazione per l'esame di Atti del Governo. Scheda di lettura n. 184.

²⁹ "Attività ispettiva in materia di lavoro". Schema di Decreto Legislativo n. 178. Camera dei Deputati XVII legislatura. Documentazione per l'esame di Atti del Governo. Scheda di lettura n. 184.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

ABROGAZIONI E ALTRE NORME DI COORDINAMENTO (art. 11)

Tale articolo dispone alcune abrogazioni e introduce delle norme di coordinamento in relazione alla costituzione dell'Ispettorato.

Dalla data indicata dai D.P.C.M. di cui all'art. 5, c. 1:

- vengono abrogate (attraverso l'abrogazione degli articoli 1, 2, 4 e 5 del D.lgs. n. 124/15) le norme relative alla vigilanza sui rapporti di lavoro e sui livelli essenziali delle prestazioni riguardanti i diritti civili e sociali, la Direzione generale con compiti di direzione e coordinamento delle attività ispettive, nonché il coordinamento regionale e provinciale dell'attività di vigilanza;
- viene riscritta, con la sostituzione dell'art 3, del D.lgs. n. 124/04, la disciplina della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza;
- si prevede che l'adozione della diffida nei confronti del trasgressore da parte del personale ispettivo, in caso di inosservanza delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale, interrompe i termini per la presentazione dei ricorsi al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro e al Comitato per i rapporti di lavoro (disciplinati dagli articoli 16 e 17, del D.lgs. n. 124/04, come sostituiti dal Decreto Legislativo di cui si tratta);
- dall'entrata in vigore del provvedimento in esame, si dispone che ogni riferimento alle Direzioni interregionali, regionali o territoriali del lavoro, debba intendersi, in quanto compatibile, alla sede territorialmente competente dell'Ispettorato³⁰.


L'Ispettorato può stipulare uno o più protocolli d'intesa che prevedono strumenti e forme di coordinamento, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale. L'Ispettorato stipula altresì specifici protocolli d'intesa con le amministrazioni pubbliche regionali e locali e con le aziende di trasporto pubblico regionale e locale al fine di facilitare la mobilità del personale ispettivo nell'ambito dello svolgimento dei propri compiti.

L'INPS, l'INAIL e l'Agenzia delle entrate sono tenuti a mettere a disposizione dell'Ispettorato, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni, sia in forma analitica che aggregata, utili alla programmazione e allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di difesa in giudizio, al fine di orientare l'azione ispettiva nei confronti delle imprese che evidenzino fattori di rischio sul piano del lavoro irregolare ovvero della evasione od omissione contributiva e al fine di una maggiore efficacia della gestione del contenzioso. L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente comma comporta l'applicazione delle norme in materia di responsabilità dirigenziale.

Al fine di uniformare l'attività di vigilanza ed evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale è tenuto a raccordarsi con le sedi centrale e territoriali dell'Ispettorato.

Fermo restando quanto previsto dal comma 5, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INPS e l'INAIL assicurano altresì ogni forma di collaborazione utile ad un efficiente svolgimento dell'attività di vigilanza.

³⁰ "Attività ispettiva in materia di lavoro". Schema di Decreto Legislativo. n. 178. Camera dei Deputati XVII legislatura. Documentazione per l'esame di Atti del Governo. Scheda di lettura n. 184.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

DISPOSIZIONI PER L'OPERATIVITA' DELL'ISPETTORATO (art. 12)

Il Ministro del Lavoro nomina un Comitato operativo presieduto dal Direttore dell'Ispettorato e formato da 3 esperti (rispettivamente del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL), che svolge in particolare le seguenti funzioni:


- a) coadiuva il Direttore nella definizione degli atti di indirizzo dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale da sottoporre alla Commissione centrale di coordinamento;
- b) assicura ogni utile coordinamento tra l'Ispettorato, il Ministero del Lavoro, l'INPS e l'INAIL;
- c) adotta, in accordo con il Direttore, misure finalizzate ad una più efficace uniformità dell'attività di vigilanza ivi comprese misure di carattere economico e gestionale;
- d) monitora le attività dell'Ispettorato, trascorsi 12 mesi dalla sua istituzione, al fine di valutarne la concreta funzionalità ed efficacia di azione.

Il Comitato svolge tali attività, per il periodo necessario a garantire la progressiva funzionalità dell'Ispettorato e comunque per un periodo non superiore a 3 anni.

Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, gettone di presenza o emolumento a qualsiasi titolo dovuti.

ENTRATA IN VIGORE (art. 13)

Il presente decreto entra in vigore il 24 settembre 2015, giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

SCHEDA N. 6 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’art. 1, c. 3, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

L'AMBITO DI DELEGA ASSOLTO

L’art. 1, commi 3, 4 e 11 della L. n. 183/14 (Jobs Act), conferisce la delega al Governo ad adottare uno o più Decreti Legislativi per la revisione e l’aggiornamento delle misure volte a recare disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

I TEMI TRATTATI, PAROLE CHIAVE

Politiche attive

ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro)

Servizi per il lavoro

Sistema informativo unico delle politiche attive del lavoro

Stato di disoccupazione

Patto di servizio personalizzato

Condizionalità

Assegno di ricollocazione

COSA PREVEDE


COSTITUZIONE DELLA RETE NAZIONALE DEI SERVIZI PER LE POLITICHE DEL LAVORO (articoli 1- 3)

Il presente Decreto Legislativo prevede che Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le Regioni e le Province autonome, per le parti di rispettiva competenza, esercitano il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive per il lavoro, mediante l’individuazione di strategie, obiettivi e priorità che identificano la politica nazionale in materia, ivi comprese le attività relative al collocamento dei disabili.

Il Decreto Legislativo istituisce una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), competente anche sulla gestione delle politiche passive, formata:

- dalle strutture regionali per le Politiche attive del lavoro;
- dall’INPS, in relazione alle competenze in materia di incentivi e strumenti a sostegno del reddito;
- dall’INAIL, in relazione alle competenze di integrazione lavorativa dei disabili;
- le Agenzie per il, i soggetti autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione e i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro³¹;
- dai fondi interprofessionali per la formazione continua;

³¹Comma modificato dall’art. 4, c. 1, lett. a), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

- dai fondi bilaterali;
- dall'ISFOL (INAAP)³² e da Italia Lavoro (ANPAL Servizi S.p.A.)³³;
- dal sistema delle C.C.I.A.A., le università e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado.

Con decreto del Ministro del Lavoro, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono fissate le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali in materia di politiche attive del lavoro e specificati i livelli essenziali delle prestazioni che debbono essere erogate su tutto il territorio nazionale.

Al Ministero del Lavoro spettano, inoltre, il potere di indirizzo e vigilanza sull'ANPAL, nonché le competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale e quelle in materia di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro.

Al Ministero del Lavoro compete inoltre, anche su proposta dell'ANPAL, l'adozione dei seguenti atti: a) definizione del concetto di offerta di lavoro congrua ai fini di cui all'art. 25³⁴; b) definizione delle linee di indirizzo per l'attuazione della normativa nazionale in materia di politiche attive del lavoro, servizi pubblici per il lavoro, ivi comprese quelle inerenti il collocamento della gente di mare, il collocamento dei disabili e l'inserimento lavorativo dei lavoratori stranieri; c) indirizzo sul sistema della formazione professionale continua, ivi compresa quella finanziata dai fondi interprofessionali.

Con intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, sono definite linee guida per l'accreditamento degli enti di formazione.

ISTITUZIONE DELL'AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO (articoli 4-9)

Dal 1° gennaio 2016, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, è istituita L'ANPAL la cui dotazione organica dell'ANPAL non potrà essere superiore alle 395 unità. L'ANPAL è dotata di personalità giuridica, autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio è sottoposta alla vigilanza del Ministero del Lavoro e al controllo della Corte dei conti.


L'ANPAL ha sede in Roma e, fino alla definizione di un piano logistico generale, utilizza le sedi del Ministero del Lavoro e dell'INAAP.

Entro il termine di 45 giorni dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo (24 settembre 2015) , con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione si provvede alla individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane e strumentali da trasferire dal Ministero del Lavoro e dall'INAAP all'ANPAL ivi compresa la cessione dei contratti ancora in corso, nonché delle

³² Con effetto dal 1° dicembre 2016, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori ISFOL assume la denominazione di Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP).

³³ L'Art. 1, c. 595, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di bilancio per il 2017) dispone il cambio di denominazione di Italia Lavoro in ANPAL Servizi S.p.A.

³⁴ Comma modificato dall'art. 4, c. 1, lett. b), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

modalità e procedure di trasferimento. **Al personale dell'ISFOL trasferito all'ANPAL continua ad applicarsi il contratto collettivo nazionale applicato dall'ente di provenienza³⁵.**

Entro il termine di 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo (24 settembre 2015), con decreti del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata su proposta del Ministro del Lavoro è nominato il presidente dell'ANPAL.

A far data dalla nomina del presidente, l'ANPAL subentra nella titolarità delle azioni di Italia Lavoro ed il suo presidente ne diviene amministratore unico, senza diritto a compensi, con contestuale decadenza del consiglio di amministrazione di Italia Lavoro. Nei successivi 30 giorni, Italia Lavoro adotta il nuovo statuto, che prevede forme di controllo da parte dell'ANPAL tali da assicurare la funzione di struttura in house di Italia Lavoro, ed è soggetto all'approvazione del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

L'ANPAL, al fine di promuovere possibili sinergie logistiche, stipula apposite convenzioni a titolo gratuito con:

a) l'Ispettorato nazionale del lavoro; b) l'INPS; c) l'INAIL; d) l'INAAP.

Entro 45 giorni dall'entrata in vigore del presente Decreto Legislativo (24 settembre 2015), con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia delle Finanze e con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, è adottato lo statuto dell'ANPAL.

Le risorse complessive attribuite all'ANPAL dall'anno 2016 sono costituite:


- a) dal finanziamento annuale, per il funzionamento dell'Agenzia, iscritto in appositi capitoli dello stato di previsione dal Ministero del Lavoro;
- b) dal Fondo per le politiche attive del lavoro;
- c) dal Fondo di rotazione;
- d) dalle risorse finanziarie trasferite da altre amministrazioni.

Con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, possono essere assegnate all'ANPAL quote di risorse relative agli anni successivi al 2016.

L'ANPAL effettua la verifica dei residui passivi a valere sul Fondo di rotazione, relativi a impegni assunti prima della data di entrata in vigore della presente disposizione. Con Decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, sono individuate le risorse da disimpegnare a seguito della verifica di cui al primo periodo. Il 50% delle risorse disimpegnate confluisce in una gestione a stralcio separata istituita nell'ambito dello stesso fondo di rotazione per essere destinate al finanziamento di iniziative del Ministero del Lavoro, il quale dispone delle risorse confluite nella gestione a stralcio separata delegando l'ANPAL ad effettuare i relativi pagamento³⁶.

³⁵ Comma modificato dall'art. 4, c. 1, lett. c), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

³⁶ Comma modificato dall'art. 4, c. 1, lett. d), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	


All'ANAPL sono attribuite le seguenti funzioni:

- a) coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei Servizi per il lavoro, dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro³⁷, del collocamento dei disabili, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati;
- b) definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di politica attiva del lavoro;
- c) determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati;
- d) coordinamento dell'attività della rete Eures;
- e) definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro;
- f) promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
- g) sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
- h) gestione dell'albo nazionale delle agenzie per il lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale;
- i) gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
- l) definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle Regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
- m) definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
- n) vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua nonché dei fondi bilaterali;
- o) assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione o in più Regioni e, a richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse;
- p) gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende aventi 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), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
- q) gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione.
- q-bis) svolgimento delle attività già in capo al Ministero del Lavoro in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano³⁸.

All'ANPAL, inoltre, spetta la vigilanza sulla gestione dei fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, è esercitata dall'ANPAL che ne riferisce gli esiti al

³⁷ Lettera modificata dall'art. 4, c. 1, lett. e), n. 1) del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

³⁸ Lettera aggiunta dall'art. 4, c. 1, lett. e), n. 2), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Ministero del Lavoro anche ai fini della revoca dell'autorizzazione e del commissariamento dei fondi nel caso in cui vengano meno le condizioni per il rilascio dell'autorizzazione.³⁹

In aggiunta ai compiti suindicati, all'ANPAL possono essere attribuiti ulteriori compiti e funzioni, mediante la stipula di apposite convenzioni con le Regioni e le Province autonome, in materia di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro.

FUNZIONI E COMPITI DELL'ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI LAVORATORI - ISFOL (art. 10)

Entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo il Ministro del Lavoro provvede al rinnovo degli organi dell'INAAP.

Entro i 60 giorni successivi al rinnovo degli organi dell'INAAP, si provvede alla modifica dello statuto e del regolamento dell'INAAP.

con effetto dal 1° dicembre 2016, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, costituito con D.P.R. n. 478/1973, assume la denominazione di Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e conseguentemente ogni richiamo all'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori e all'INAAP contenuto in disposizioni normative vigenti deve intendersi riferito, rispettivamente, all'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche e all'INAPP⁴⁰.


ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI PER IL LAVORO A LIVELLO REGIONALE E DELLE PROVINCE AUTONOME (art. 11)

Al fine di assicurare livelli essenziali di prestazioni (LEP) su tutto il territorio nazionale, il Ministero del Lavoro stipula convenzioni con ogni Regione e Provincia autonoma per regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei Servizi per il lavoro e le politiche attive del lavoro tenuto conto dei seguenti principi:

- a) attribuzione delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro alle Regioni e alle Province autonome, che garantiscono l'esistenza e funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico, denominati Centri per l'impiego;
- b) individuazione, da parte delle strutture regionali, di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio della Regione o Provincia autonoma, tenuto conto dei meccanismi di condizionalità prevista dal presente Decreto Legislativo;
- c) disponibilità di servizi e misure di politica attiva del lavoro a tutti i residenti sul territorio italiano, a prescindere dalla Regione o Provincia autonoma di residenza;
- d) attribuzione alle Regioni e Province autonome delle funzioni e dei compiti relativi alle politiche attive e dei seguenti compiti:
 1. servizi per il collocamento dei disabili;
 2. avviamento a selezione di lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità che

³⁹ Tale ulteriore funzione è stata conferita all'ANPAL con la modifica dell'art. 118, c. 2, della L. n. 388/2000 (Legge Finanziaria 2001) apportata dall'art. 4, c. 3, del Decreto Legislativo del 24 settembre 2016, n. 185.

⁴⁰ Comma inserito dall'art. 4, c. 1, lett. f), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

abbiano la professionalità eventualmente richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego;

e) possibilità di attribuire all'ANPAL, sulla base della convenzione, una o più funzioni di cui alla lettera d).

Alle Regioni e alle Province Autonome resta assegnata la competenza in materia di programmazione di politiche attive del lavoro, e in particolare:

- identificazione della strategia regionale per l'occupazione, in coerenza con gli indirizzi generali definiti dal presente Decreto Legislativo;
- accreditamento degli enti di formazione, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del presente Decreto Legislativo.

ACCREDITAMENTO DEI SERVIZI PER IL LAVORO (art. 12)

Le Regioni e le Province autonome definiscono i propri regimi di accreditamento, secondo criteri definiti con decreto del Ministro del Lavoro, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome.

Qualora ne facciano richiesta all'ANPAL, le agenzie di somministrazione lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività e le agenzie di intermediazione vengono accreditate ai servizi per il lavoro su tutto il territorio nazionale.

L'ANPAL istituisce l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro, nel quale vengono iscritte le agenzie per il lavoro suindicate nonché le agenzie che intendono operare nel territorio di Regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento.

SISTEMA INFORMATIVO UNICO DELLE POLITICHE DEL LAVORO (art. 13)


In attesa della realizzazione di un sistema informativo unico, l'ANPAL realizza, in cooperazione con il Ministero del Lavoro, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca⁴¹, le Regioni, le Province autonome, l'INPS e l'INAAP, il "Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro", che si compone del nodo di coordinamento nazionale e dei nodi di coordinamento regionali, nonché il portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro.

Tale sistema comprende:

- il sistema informativo dei percettori di ammortizzatori sociali;
- l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie;
- i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro, ivi incluse la scheda anagrafica e professionale;
- il sistema informativo della formazione professionale.

Al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro affluiscono i dati relativi alle schede anagrafico-professionali già nella disponibilità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, affluiscono, inoltre, sulla base di specifiche convenzioni, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, i dati contenuti nella banca dati reddituale, con riferimento alle

⁴¹ Comma modificato dall'art. 4, c. 1, lett. g), n. 1), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

dichiarazioni dei redditi con modello 730 o modello unico PF presentate dalle persone fisiche e alle dichiarazioni con modello 770 semplificato e alle certificazioni uniche presentate dai sostituti d'imposta, gli esiti delle consultazioni delle banche dati del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, contenenti l'Anagrafe nazionale degli studenti e il Sistema nazionale delle anagrafi degli studenti nonché l'Anagrafe nazionale degli studenti universitari e dei laureati delle università⁴².

FASCICOLO ELETTRONICO DEL LAVORATORE E COORDINAMENTO DEI SISTEMI INFORMATIVI (art. 14)

Le informazioni del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro costituiscono il patrimonio informativo comune del Ministero del Lavoro, dell'INPS, dell'INAIL, dell'INAAP, delle Regioni e Province autonome, nonché dei centri per l'impiego, per lo svolgimento dei rispettivi compiti istituzionali e la base informativa per la formazione e il rilascio del “**Fascicolo elettronico del lavoratore**”, contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali.

Il fascicolo è liberamente accessibile, a titolo gratuito, mediante metodi di lettura telematica, da parte dei singoli soggetti interessati.

L'ANPAL partecipa al Sistema Statistico Nazionale (SISTAN).

Il Ministero del Lavoro accede alla banca dati istituita presso l'ANPAL, al fine dello svolgimento dei compiti istituzionali, nonché ai fini statistici e del monitoraggio sulle politiche attive e passive del lavoro e sulle attività svolte dall'ANPAL.

ALBO NAZIONALE DEGLI ENTI ACCREDITATI A SVOLGERE FORMAZIONE PROFESSIONALE (art. 15)


Allo scopo di realizzare il fascicolo elettronico del lavoratore, l'ANPAL gestisce “**l'Albo nazionale degli enti di formazione accreditati dalle Regioni e Province autonome**” e realizza, in cooperazione con il Ministero del lavoro, le Regioni, le Province autonome, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, l'INAAP ed i fondi interprofessionali per la formazione continua, un sistema informativo della formazione professionale, ove siano registrati i percorsi formativi svolti dai soggetti residenti in Italia, finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE (art. 16)

L'ANPAL svolge attività di monitoraggio e valutazione sulla gestione delle politiche attive e i Servizi per il lavoro, nonché sui risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati, utilizzando il Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.

Allo scopo predispone, inoltre, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, per l'implementazione o l'adozione di eventuali interventi correttivi delle misure e degli interventi.

⁴² Comma inserito dall'art. 4, c. 1, lett. g), n. 2), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Al fine di assicurare la valutazione indipendente delle politiche del lavoro, l'ANPAL organizza banche dati informatizzate anonime, rendendole disponibili a scopo di ricerca scientifica.

FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA (art. 17)

L'attivazione dei fondi interprofessionali per la formazione continua è subordinata al rilascio di autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro.

La vigilanza sulla gestione dei fondi è esercitata dall'ANPAL, che ne riferisce gli esiti al Ministero del Lavoro.

SERVIZI E MISURE DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO (art. 18)

Le Regioni e le Province autonome costituiscono propri uffici territoriali, denominati Centri per l'impiego per lo svolgimento delle seguenti attività:


- a) orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;
- b) ausilio alla ricerca di una occupazione, anche mediante sessioni di gruppo, entro 3 mesi dalla registrazione;
- c) orientamento specialistico e individualizzato, mediante bilancio delle competenze ed analisi degli eventuali fabbisogni in termini di formazione, esperienze di lavoro o altre misure di politica attiva del lavoro, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro espressa a livello territoriale, nazionale ed europea;
- d) orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
- e) avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo;
- f) accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;
- g) promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
- h) gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
- i) gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
- l) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
- m) promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

Le Regioni e le Province autonome svolgono le attività suindicate direttamente o, con l'esclusione della profilazione e stipula del patto di servizio nonché per il rilascio dell'assegno di ricollocazione, mediante il coinvolgimento dei soggetti privati accreditati, sulla base dei costi standard definiti dall'ANPAL e garantendo in ogni caso all'utente facoltà di scelta.

STATO DI DISOCCUPAZIONE (art. 19)

Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'art. 13⁴³, la propria

⁴³ Comma modificato dall'art. 4, c. 1, lett. i), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego.

In caso di lavoro subordinato di durata fino a 6 mesi, lo stato di disoccupazione è sospeso.

Allo scopo di accelerare la presa in carico, i lavoratori dipendenti possono effettuare la registrazione al portale nazionale delle politiche del lavoro al momento della ricezione della comunicazione di licenziamento, anche in pendenza del periodo di preavviso essendo considerati in questo caso "a rischio di disoccupazione".

Sulla base di specifiche convenzioni l'ANPAL consente alle amministrazioni pubbliche interessate l'accesso ai dati essenziali per la verifica telematica della condizione di non occupazione.

Sulla base delle informazioni fornite in sede di registrazione, gli utenti dei servizi per l'impiego vengono assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità.

PATTO DI SERVIZIO PERSONALIZZATO (art. 20)

Allo scopo di confermare lo stato di disoccupazione, i lavoratori disoccupati contattano i Centri per l'impiego, con le modalità definite da questi, entro 30 giorni dalla data della **Dichiarazione di immediata disponibilità** allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro e, in mancanza, sono convocati dai Centri per l'impiego, per la profilazione e la stipula di un **"Patto di servizio personalizzato"**.


Il patto di servizio personalizzato deve contenere almeno i seguenti elementi:

- a) l'individuazione di un responsabile delle attività;
- b) la definizione del profilo personale di occupabilità;
- c) la definizione degli atti di ricerca attiva che devono essere compiuti e la tempistica degli stessi;
- d) la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile delle attività;
- e) le modalità con cui la ricerca attiva di lavoro è dimostrata al responsabile delle attività.

Nel patto deve essere inoltre riportata la disponibilità del richiedente alle seguenti attività:

- a) partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro (stesura del curriculum vitae e preparazione per sostenere colloqui di lavoro o altra iniziativa di orientamento);
- b) partecipazione a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva o di attivazione;
- c) accettazione di congrue offerte di lavoro.

Trascorsi 60 giorni dalla data di registrazione al portale nazionale delle politiche del lavoro, il disoccupato che non sia stato convocato dai Centri per l'impiego ha diritto a richiedere all'ANPAL, tramite posta elettronica, le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione predisposta dall'ANPAL al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

RAFFORZAMENTO DEI MECCANISMI DI CONDIZIONALITA' E LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI RELATIVE AI BENEFICIARI DI STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO (art. 21)

La domanda di Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) o Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL), e la domanda di indennità di mobilità resa dall'interessato all'INPS, equivale a dichiarazione di immediata disponibilità, ed è trasmessa dall'INPS all'ANPAL, ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario **delle politiche del lavoro**⁴⁴.

I beneficiari delle prestazioni a sostegno del reddito ASpl, NASpl, DIS-COLL e indennità di mobilità, ancora privi di occupazione, contattano i Centri per l'impiego, con le modalità da questi definite, entro il termine di 15 giorni dalla data di presentazione della domanda e, in mancanza, sono convocati dal Centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato.

Ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI) è necessario che il richiedente abbia sottoscritto un patto di servizio personalizzato, redatto dal Centro per l'impiego, in collaborazione con il richiedente, a seguito di uno o più colloqui individuali.

Oltre che per i contatti con il responsabile delle attività, previsti dal patto di servizio personalizzato, il beneficiario può essere convocato nei giorni feriali dai competenti servizi per il lavoro con preavviso di almeno 24 ore e non più di 72 ore secondo modalità concordate nel medesimo patto di servizio personalizzato.

Con riferimento all'Assicurazione Sociale per l'Impiego (**ASpl**), alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (**NASpl**), alla Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (**DIS-COLL**) e all'**indennità di mobilità**, si applicano le seguenti sanzioni:

a) in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle **convocazioni ovvero agli appuntamenti**:

- 1) la decurtazione di un quarto di una mensilità, in caso di prima mancata presentazione;
- 2) la decurtazione di una mensilità, alla seconda mancata presentazione;
- 3) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;


b) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle **iniziative di orientamento** di cui al patto di servizio personalizzato, si applicano le medesime sanzioni di cui alla lettera a);

c) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle **iniziative formative o di riqualificazione o altra iniziativa politica attiva o di attivazione, di cui al patto di servizio personalizzato**, nonché allo svolgimento di attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza⁴⁵:

- 1) la decurtazione di una mensilità, alla prima mancata partecipazione;
- 2) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;

⁴⁴ Comma modificato dall'art. 4, c. 1, lett. l), n. 1), del Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 (c.d. Correttivo).

⁴⁵ Lettera modificata dall'art. 4, c. 1, lett. l), n. 2), 1.1), del Decreto Legislativo del 24 settembre 2016, n. 185.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

d) in caso di mancata accettazione, in assenza di giustificato motivo, di un'offerta di lavoro congrua, la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.⁴⁶

Con riferimento all'Assegno di disoccupazione (**ASDI**) si applicano le seguenti sanzioni:

a) in caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle **convocazioni ovvero agli appuntamenti**:

- 1) la decurtazione di un quarto di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, in caso di prima mancata presentazione;
- 2) la decurtazione di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, alla seconda mancata presentazione;
- 3) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione, in caso di ulteriore mancata presentazione;

b) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle **iniziative di orientamento** di cui al patto di servizio personalizzato:

- 1) la decurtazione di una mensilità e la concessione dei soli incrementi per carichi familiari, in caso di prima mancata presentazione;
- 2) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione;

c) in caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle **iniziative formative o di riqualificazione** di cui al patto di servizio personalizzato;

- 1) la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione;

d) in caso di mancata accettazione di un'**offerta di lavoro** congrua di cui al patto di servizio personalizzato, in assenza di giustificato motivo, la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

In caso di decadenza dallo stato di disoccupazione non è possibile una nuova registrazione prima che siano decorsi 2 mesi.

In caso di violazione degli obblighi suindicati il Centro per l'impiego adotta le relative sanzioni, inviando pronta comunicazione, mediante il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.


La mancata adozione dei provvedimenti di decurtazione o decadenza della prestazione determina responsabilità disciplinare e contabile del funzionario responsabile.

Avverso il provvedimento del Centro per l'impiego è ammesso ricorso all'ANPAL, che provvede ad istituire un apposito comitato, con la partecipazione delle parti sociali.

RAFFORZAMENTO DEI MECCANISMI DI CONDIZIONALITA' E LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI RELATIVE AI BENEFICIARI DI STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO (art. 22)

I lavoratori dipendenti per i quali la riduzione di orario connessa all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale,

⁴⁶ Lettera modificata dall'art. 4, c. 1, lett. l), n. 2), 1.2) del Decreto Legislativo del 24 settembre 2016, n. 185.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

contratto di solidarietà, o intervento dei fondi di solidarietà, sia superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, devono essere convocati, in orario compatibile con la prestazione lavorativa, dal Centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato (che non includerà le clausole riguardanti la ricerca attiva di lavoro).

Al fine di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ed in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, il patto di servizio personalizzato può essere stipulato sentito il datore di lavoro e con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua, e il lavoratore può essere avviato ad **iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro e ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva, ovvero alle attività socialmente utili a beneficio della comunità territoriale di appartenenza**, sotto la direzione ed il coordinamento di amministrazioni pubbliche.

Con riferimento ai lavoratori oggetto del presente articolo, **si applicano le seguenti sanzioni:**

a) in caso di mancata presentazione alle **convocazioni o agli appuntamenti** e mancata partecipazione alle iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze nella ricerca attiva di lavoro, in assenza di giustificato motivo:

- 1) la decurtazione di un quarto di una mensilità per la prima mancata presentazione;
- 2) la decurtazione di una mensilità per la seconda mancata presentazione;
- 3) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione;

b) in caso di mancata partecipazione alle **iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o altra iniziativa di politica attiva**, ovvero alle attività socialmente utili:

- 1) la decurtazione di una mensilità per la prima mancata partecipazione;
- 2) la decadenza dalla prestazione per la ulteriore mancata presentazione.

In caso di violazione degli obblighi suindicati il Centro per l'impiego adotta le relative sanzioni, inviando pronta comunicazione, mediante il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.

La mancata adozione dei provvedimenti di decurtazione o decadenza della prestazione determina responsabilità disciplinare e contabile del funzionario responsabile.


Avverso il provvedimento del Centro per l'impiego è ammesso ricorso all'ANPAL, che provvede ad istituire un apposito comitato, con la partecipazione delle parti sociali.

ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE (art. 23)⁴⁷

Ai disoccupati percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (**NASpi**), la cui **durata di disoccupazione eccede i 4 mesi** è riconosciuta, qualora ne facciano richiesta al Centro per l'impiego presso il quale hanno stipulato il patto di servizio personalizzato, o mediante diversa procedura⁴⁸ una somma denominata "**Assegno individuale di ricollocazione**",

⁴⁷ Con la Delibera dell'ANPAL del 17 febbraio 2017, n. 1 (che sostituisce la Delibera dell'ANPAL n. 9/2016) vengono approvate la "Modalità operative e l'ammontare dell'Assegno di Ricollocazione". Il 27 febbraio 2017 è stato pubblicato l'Avviso sulla Sperimentazione dell'Assegno di Ricollocazione per consentire ai soggetti accreditati a livello nazionale e secondo i sistemi regionali di partecipare alla sperimentazione della misura di assegno di ricollocazione.

⁴⁸ Art. 20, c. 4 Trascorsi 60 giorni dalla data di registrazione al portale nazionale delle politiche del lavoro, il disoccupato che non sia stato convocato dai Centri per l'impiego ha diritto a richiedere all'ANPAL, tramite posta

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

graduata in funzione del profilo personale di occupabilità, spendibile presso i Centri per l'impiego o presso i servizi accreditati.

L'assegno di ricollocazione è rilasciato nei limiti delle disponibilità assegnate a tale finalità per la Regione o per la Provincia autonoma di residenza.

L'assegno di ricollocazione è spendibile al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro presso i Centri per l'impiego o presso i soggetti privati accreditati.

La richiesta del servizio di assistenza alla ricollocazione, per tutta la sua durata, sospende il patto di servizio personalizzato eventualmente stipulato.

Il servizio di assistenza alla ricollocazione deve prevedere:

- a) l'affiancamento di un tutor;
- b) il programma di ricerca intensiva della nuova occupazione e la relativa area, con eventuale percorso di riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali esistenti nell'area stessa;
- c) l'assunzione dell'onere del soggetto di svolgere le attività individuate dal tutor;
- d) l'assunzione dell'onere del soggetto di accettare l'offerta di lavoro congrua (rispetto alle sue capacità, aspirazioni, e possibilità effettive, in rapporto alle condizioni del mercato del lavoro nel territorio di riferimento nonché al periodo di disoccupazione)⁴⁹;
- e) l'obbligo per il soggetto erogatore del servizio di comunicare al Centro per l'impiego e all'ANPAL il rifiuto ingiustificato, parte della persona interessata, di svolgere una delle attività di individuate dal tutor, o di una offerta di lavoro congrua, al fine dell'irrogazione delle sanzioni previste per la NASpl e ASDI;
- f) la sospensione del servizio nel caso di assunzione in prova, o a termine, con eventuale ripresa del servizio stesso dopo l'eventuale conclusione del rapporto entro il termine di 6 mesi.

In caso di utilizzo dell'assegno di ricollocazione presso un soggetto accreditato, lo stesso deve darne immediata comunicazione al Centro per l'impiego che ha rilasciato al disoccupato l'assegno di ricollocazione, che dovrà di conseguenza aggiornare il patto di servizio.

Le modalità operative e l'ammontare dell'assegno di ricollocazione, sono definite con delibera consiglio di amministrazione dell'ANPAL, previa approvazione del Ministro del Lavoro,

L'ANPAL realizza il monitoraggio e la valutazione comparativa dei soggetti erogatori del servizio, con riferimento agli esiti di ricollocazione raggiunti nel breve e nel medio periodo per ogni profilo di occupabilità.


FINANZIAMENTO DELL'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE (art. 24)

Al finanziamento dell'assegno di ricollocazione concorrono le seguenti risorse:

- a) il Fondo per le politiche attive del lavoro;
- b) risorse dei Programmi operativi cofinanziati con fondi strutturali.

elettronica, le credenziali personalizzate per l'accesso diretto alla procedura telematica di profilazione predisposta dall'ANPAL al fine di ottenere l'assegno di ricollocazione.

⁴⁹ Parole eliminate dall'art. 4, c. 1, lett. m), del Decreto Legislativo del 24 settembre 2016, n. 185.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Con Decreto Direttoriale del 16 settembre 2016, n. 258 la Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione dispone l'impegno 32 milioni di euro per il finanziamento dell'Assegno di ricollocazione.

OFFERTA DI LAVORO CONGRUA (art. 25)

Il Ministero del Lavoro provvede alla definizione di "Offerta di lavoro congrua", su proposta dell'ANPAL, sulla base dei seguenti principi:

- a) coerenza con le esperienze e le competenze maturate;
- b) distanza dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico;
- c) durata della disoccupazione;
- d) retribuzione superiore di almeno il 20% rispetto alla indennità percepita nell'ultimo mese precedente, da computare senza considerare l'eventuale integrazione a carico dei fondi di solidarietà.

Fino alla data di adozione del provvedimento di cui al c. 1⁵⁰, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4, comma 41, e 42⁵¹ della L. n. 92/2012.

UTILIZZO DIRETTO DEI LAVORATORI TITOLARI DI STRUMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO (art. 26)

Allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, **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**, sotto la direzione ed il coordinamento di amministrazioni pubbliche, nel territorio del comune ove siano residenti.

Allo scopo di dar corso alle attività a fini di pubblica utilità le Regioni e Province autonome stipulano, con le amministrazioni operanti sul territorio, specifiche convenzioni, sulla base della convenzione quadro predisposta dall'ANPAL.

Le convenzioni possono prevedere l'adibizione alle attività a fini di pubblica utilità, da parte di **lavoratori disoccupati, con più di 60 anni, che non abbiano ancora maturato il diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato**. I lavoratori utilizzati in attività a fini di pubblica utilità, non possono eccedere l'orario di lavoro di 20 ore settimanali e ad essi l'INPS eroga un


⁵⁰ Art. 4, c. 1, L. n. 92/2012 "Nei casi di eccedenza di personale, accordi tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a corrispondere ai lavoratori una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento".

⁵¹ Art. 4, commi 41 e 42, L. n. 92/2012 "41. Il lavoratore destinatario di una indennità di mobilità o di indennità o di sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o di inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, quando:

a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti di cui all'art. 1, c. 2, lett. g), del D.lgs. n. 181/2000, e s.m.i., o non vi partecipi regolarmente;

b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20% rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

42. Le disposizioni di cui ai commi 40 e 41 si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici".

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

importo mensile pari all'assegno sociale, eventualmente riproporzionato in caso di orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali.

COLLOCAMENTO DELLA GENTE DI MARE (art. 27)

Quanto disposto dal presente Decreto Legislativo si applica al collocamento della gente di mare.

LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI (art. 28)

Ferma restando le necessità di prevedere obiettivi annuali ai sensi dell'art. 2 del presente Decreto Legislativo, costituiscono **livelli essenziali delle prestazioni (LEP)** le norme contenute nei seguenti articoli del presente Decreto Legislativo:

- a) articolo 11 "Organizzazione dei servizi per il lavoro a livello regionale e delle Province", c. 1, lettere da a) a d)⁵²;
- b) articolo 18 "Servizi e misure di politica attiva del lavoro";
- c) articolo 20 "Patto di servizio personalizzato";
- d) articolo 21 "rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti a sostegno del reddito", c. 2⁵³;
- e) articolo 23 "Assegno di ricollocazione".

RIORDINO DEGLI INCENTIVI (art. 29)

L'art. 1 "Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani", del D.L., n. 76/13, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 99/13, è abrogato.

Sono fatti salvi gli effetti in relazione alle assunzioni e trasformazioni intervenute prima dell'entrata in vigore del presente Decreto Legislativo, fino a completa fruizione degli incentivi spettanti.

Presso il Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, viene creato un apposito piano gestionale per il finanziamento di politiche attive del lavoro.

⁵² Art. 11, c. 1, lettera da a) a d) "a) attribuzione delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro alle Regioni e alle Province autonome, che garantiscono l'esistenza e funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico, denominati Centri per l'impiego;

b) individuazione, da parte delle strutture regionali, di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio della Regione o Provincia autonoma, tenuto conto dei meccanismi di condizionalità prevista dal presente Decreto Legislativo;

c) disponibilità di servizi e misure di politica attiva del lavoro a tutti i residenti sul territorio italiano, a prescindere dalla Regione o Provincia autonoma di residenza;


d) attribuzione alle Regioni e Province autonome delle funzioni e dei compiti relativi alle politiche attive e dei seguenti compiti:

1. servizi per il collocamento dei disabili;

2. avviamento a selezione di lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità che abbiano la professionalità eventualmente richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego;

e) possibilità di attribuire all'ANPAL, sulla base della convenzione, una o più funzioni di cui alla lettera d).

⁵³ Art. 21, c. 2 "I beneficiari delle prestazioni a sostegno del reddito ASpl, NASpl e DIS-COLLancora privi di occupazione, contattano i Centri per l'impiego, con le modalità da questi definite, entro il termine di 15 giorni dalla data di presentazione della domanda e, in mancanza, sono convocati dal Centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio".

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

REPERTORIO NAZIONALE DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE (art. 30)

Allo scopo di assicurare la trasparenza e il coordinamento degli incentivi all'occupazione, è istituito presso l'ANPAL, il “Repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro”.

Il Repertorio deve contenere, in relazione a ciascuno schema incentivante, almeno le seguenti informazioni:

- a) categorie di lavoratori interessati;
- b) categorie di datori di lavoro interessati;
- c) modalità di corresponsione dell'incentivo;
- d) importo e durata dell'incentivo;
- e) ambito territoriale interessato;
- f) conformità alla normativa in materia di aiuti di stato.

Il presente Decreto Legislativo definisce incentivi all'occupazione i benefici normativi o economici riconosciuti ai datori di lavoro in relazione all'assunzione di specifiche categorie di lavoratori.

Le Regioni e le Province autonome che intendano prevedere un incentivo all'occupazione ne danno comunicazione all'ANPAL.


I benefici economici connessi ad un incentivo all'occupazione sono riconosciuti di regola mediante **conguaglio sul versamento dei contributi previdenziali**.

PRINCIPI GENERALI DI FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI (art. 31)

Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

Gli incentivi non spettano:

- a) se l'attuazione costituisce un obbligo di legge o della contrattazione collettiva;
- b) se l'assunzione viola il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato o cessato;
- c) se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvo i 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);
- d) con riferimento ai lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;
- e) nel contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;
- f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

INCENTIVI PER IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO (art. 32)

A titolo sperimentale, per le assunzioni con contratto di apprendistato di 1° livello a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo (24 settembre 2015) e fino al 31 dicembre 2016, si applicano i seguenti benefici:

- a) non trova applicazione il contributo di licenziamento;
- b) l'aliquota contributiva del 10% è ridotta al 5%;
- c) è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpl.

Agli incentivi suindicati non si applica quanto previsto dall'art. 47, c. 7, del D.lgs. n. 81/15⁵⁴.

A titolo sperimentale, per gli anni 2015 e 2016 le risorse del Fondo per l'occupazione sono incrementate di 27 milioni di euro per l'anno 2015 e di 27 milioni di euro per l'anno 2016 da destinare al finanziamento dei percorsi formativi rivolti all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza scuola lavoro.⁵⁵

A titolo sperimentale, per gli anni 2015 e 2016 le risorse del fondo per l'occupazione sono incrementate di 27 milioni di euro per ciascuna annualità da destinare al finanziamento dei percorsi formativi degli anni 2015/2016 e 2016/2017 rivolti all'**apprendistato di 1° livello**, e dei **percorsi formativi rivolti all'alternanza scuola lavoro**.

Tale sperimentazione è finalizzata ad elaborare modelli per l'occupazione dei giovani di cui all'art. 43, c. 1, del D.lgs. n. 81/15⁵⁶ ed è promossa dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, d'intesa con le Regioni e le Province autonome, anche avvalendosi degli enti privati gestori di attività formative, nei limiti delle risorse di cui fondo per l'occupazione da destinare prioritariamente ai percorsi di formazione nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale.

CENTRI PER L'IMPIEGO (art. 33)


Allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, l'importo di cui all'art. 15, c. 3, del D.L. n. 78/15, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 125/15⁵⁷, è incrementato di 80 milioni di euro⁵⁸, per ciascuno degli anni 2015 e 2016 (c. 1).

⁵⁴ Art. 47, c. 7, del D.lgs. n. 81/15. "I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per 1 anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del c. 4 del presente articolo".

⁵⁵ Comma modificato dall'art. 4, c. 1, lett. l), n. 2), 1.2) del Decreto Legislativo del 24 settembre 2016, n. 185.

⁵⁶ Art. 43, c. 1, del D.lgs. n. 81/15 "L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.lgs. n. 226/05, e di quelli di cui all'art. 46".

⁵⁷ Art. 15, c. 3, del D.L. n. 78/15, convertito con modificazioni della L. n. 125/15 "Nell'ambito delle convenzioni di cui al c. 2 stipulate con le Regioni a statuto ordinario, le parti possono prevedere la possibilità di

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Ai fini di cui al c. 1 è apportata una riduzione pari a 50 milioni per ciascuno degli anni 2015 e 2016 della dotazione di cui all'art. 1, c. 12, lett. a), del D.L. n. 76/13⁵⁹, le predette risorse sono versate al Fondo di rotazione.

ABROGAZIONE E NORME DI COORDINAMENTO (art. 34)

Dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo (24 settembre 2015) sono abrogate, tra l'altro, le seguenti disposizioni:

- a) Art. 2, c. 1, lett. i), del D.Lgs. n. 276/03;
- b) Art. 4, c. 12, della L. n. 92/12;
- c) Art. 17, c. 1, lett. d), della L. n. 196/97;
- d) D.lgs. n. 468/97;
- e) D.lgs. n. 469/97;
- f) Art. 66, c. 2, della L. n. 144/99;
- g) D.lgs. n. 181/00, ad eccezione degli articoli 1-bis e 4-bis;
- h) art. 4, commi 13 e 15, della L. n. 92/12;
- l) art. 17, commi da 2 a 7, del D.lgs. n. 22/15.


ENTRATA IN VIGORE (art. 35)

Il presente decreto entra in vigore il 24 settembre 2015, giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

partecipazione del Ministero agli oneri di funzionamento dei servizi per l'impiego per gli anni 2015 e 2016, nei limiti di 90 milioni di euro annui, ed in misura proporzionale al numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato direttamente impiegati in compiti di erogazione di servizi per l'impiego".

58 Comma modificato dall'art. 4, c. 2, del Decreto Legislativo del 24 settembre 2016, n. 185.

59 Art. 1, c. 12, del D.L. n. 76/13 "a) nella misura di 100 milioni di euro per l'anno 2013, 150 milioni di euro per l'anno 2014, 150 milioni di euro per l'anno 2015 e 100 milioni di euro per l'anno 2016, per le regioni del Mezzogiorno, a valere sulla corrispondente riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui L. n. 183/87 già destinate ai Programmi operativi 2007/2013, nonché per garantirne il tempestivo avvio, alla rimodulazione delle risorse del medesimo Fondo di rotazione già destinate agli interventi del Piano di Azione Coesione, ai sensi dell'art. 23, c. 4, della L. n. 183/11, previo consenso, per quanto occorra, della Commissione. Le predette risorse sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate alle finalità di cui al presente articolo ai sensi del c. 13.(...)

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

SCHEDA N. 8 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 lavoro e pari opportunità”.

L'AMBITO DI DELEGA ASSOLTO

Ai sensi dell'art. 1 (commi 3, 4, 5, 6, 7, 9) della L. n. 183/14, lo Schema di Decreto Legislativo, presentato nel Consiglio dei Ministri dell'11 giugno 2015 e attualmente sottoposto al parere delle Camere, reca le disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, nonché altre disposizioni in materia di lavoro e pari opportunità. Il testo, tra l'altro, modifica sensibilmente gli articoli (da 5 a 14) della L. n. 68/99.

I TEMI TRATTATI PAROLE CHIAVE

Collocamento mirato
 Collocamento obbligatorio
 Libro Unico del Lavoro
 Comunicazioni telematiche
 Banche dati in materia di politiche del lavoro
 Infortuni sul lavoro e malattie professionali
 Controlli a distanza
 Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale
 Pari opportunità

COSA PREVEDE


COLLOCAMENTO MIRATO (art. 1)

Entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del Decreto Legislativo, con uno o più Decreti del Ministro del Lavoro, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono definite le linee guida in materia di collocamento mirato dei disabili, sulla base di una serie di principi, tra cui: promozione di una rete integrata con i servizi dedicati del territorio; promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro; analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare.

All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

MODIFICA DELL'ART. 5 DELLA LEGGE N. 68/99 (art. 5)

Viene modificato l'art. 5, della L. 68/99 “Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi”. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.

MODIFICA DELL'ART. 7 DELLA LEGGE N. 68/99 (art. 6)

Viene modificato l'art. 7, della L. 68/99 "Modalità delle assunzioni obbligatorie". I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula di convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali.

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

MODIFICA DELL'ART. 9 DELLA LEGGE N. 68/99 (art. 8)

A seguito della modifica da parte dell'art. 8 dell'art. 9, della L. 68/99 "Richieste di avviamento", al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili e di semplificare gli adempimenti, nella Banca Dati politiche attive e passive è istituita la "Banca Dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni relative ai datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati.


Con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da emanare entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo, sono definiti i dati da trasmettere nonché le altre modalità attuative del comma 1, lettera b).

MODIFICA DELL'ART. 13 DELLA LEGGE N. 68/99 (art. 10)

L'art. 10 sostituisce il c. 1, dell'art. 13, della L. 68/99 "Agevolazioni per le assunzioni" e sopprime i commi 2, 8 e 9 dell'art. 13 medesimo.

A seguito delle modifiche apportate, ai datori di lavoro è concesso per le assunzioni a tempo indeterminato, a domanda, un incentivo per 36 mesi, compreso tra il 35% e il 70% della retribuzione mensile lorda, in base alla riduzione della capacità lavorativa del disabile.

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce telematiche contributive mensili. L'incentivo si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

LIBRO UNICO DEL LAVORO (art. 15)

A decorrere dal 1° gennaio 2017, il Libro Unico del Lavoro è tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del Lavoro.

Con Decreto del Ministro del Lavoro, da emanare entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo, sono stabilite le modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel Libro Unico del Lavoro.

COMUNICAZIONI TELEMATICHE (art. 16)

Tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, incentivi, politiche attive e formazione professionale, si effettuano esclusivamente in via telematica (c. 1).

Con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo, sono individuate le comunicazioni di cui al c. 1 e si procede all'aggiornamento dei modelli esistenti, al fine di armonizzare e semplificare le informazioni richieste.

BANCHE DATI IN MATERIA DI POLITICHE DEL LAVORO (art. 17)


Nell'ambito della Banca dati è prevista la costituzione di un'apposita sezione denominata "Fascicolo dell'azienda", contenente specifiche informazioni sui datori di lavoro, che gli stessi devono obbligatoriamente fornire circa l'instaurazione dei rapporti di lavoro.

Con 1 o più decreti del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e il Ministero dell'Interno, sono individuate le informazioni di cui all'art. 8, c. 2, del D.L. n. 76/13, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 99/13, i soggetti che possono inserire, aggiornare e consultare le informazioni, nonché le modalità di inserimento, aggiornamento e consultazione, nel rispetto delle disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. n. 196/03 e fermo restando che la relativa trasmissione avviene nel rispetto dei principi e secondo le regole tecniche di cui al D.Lgs. n. 82/05.

MODIFICHE AL D.LGS. N. 81/08 (art. 20)

L'articolo interviene su molteplici aspetti del D.Lgs. n. 81/08, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nello specifico prevede che nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente Decreto 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 di cui all'art. 21. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto 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.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

Presso il Ministero della salute è istituito il 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.

Presso il Ministero del Lavoro è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

SEMPLICAZIONI IN MATERIA DI ADEMPIMENTI FORMALI CONCERNENTI GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI (art. 21)

L'art. 21 modifica il D.P.R. n. 1124/65:

- entro il 31 dicembre l'Istituto assicuratore rende disponibili al datore di lavoro gli altri elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo con modalità telematiche sul proprio sito istituzionale. L'Istituto con proprio provvedimento, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, definisce le modalità di fruizione del servizio di cui al secondo periodo;
- qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore. Ogni certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale deve essere trasmesso esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, contestualmente alla sua compilazione;
- a decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente Decreto, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni;
- agli adempimenti derivanti dal presente articolo le amministrazioni competenti provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.


MODIFICA DI DISPOSIZIONI SANZIONATORIE IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE (art. 22)

L'art. 22 modifica l'importo delle sanzioni previste per l'impiego di lavoratori subordinati senza comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, diminuendolo e diversificandolo in relazione a diversi periodi temporali di lavoro.

Contestualmente l'articolo abroga l'incremento percentuale delle sanzioni previste per l'impiego di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro nonché le relative somme aggiuntive irrogate per le violazioni di norme poste a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ed in caso di riscontro dell'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria.

L'articolo Interviene poi sulla disciplina di revoca dei provvedimenti di sospensione dell'attività lavorativa, da parte degli ispettori del Ministero del lavoro e delle ASL, modificando gli importi di specifiche sanzioni pecuniarie.

Vengono modificati, inoltre, gli importi delle sanzioni previste per la violazione degli obblighi connessi alla tenuta del Libro unico del lavoro, diversificando l'importo della sanzione in

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

relazione al numero dei lavoratori interessati e al periodo temporale della violazione e variando quindi le penalità per il datore di lavoro che non corrisponda gli assegni familiari. Ridefinisce infine il sistema sanzionatorio collegandolo al numero dei lavoratori interessati e al periodo temporale della violazione, in riferimento all'obbligo di consegna al lavoratore del prospetto paga da parte del datore di lavoro⁶⁰.

MODIFICHE ALL'ART. 4 DELLA L. N. 300/70 E ALL'ART. 171 DEL D.LGS. N. 196/03 - CONTROLLI A DISTANZA (art. 23)

L'articolo 4 della L. n. 300/70 è sostituito dal seguente: "Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo).

1. 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 primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi⁶¹.**

2. 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.


3. 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 D.Lgs. n. 196/03".

CESSIONE DEI RIPOSI E DELLE FERIE (art. 24)

Fermi restando i diritti di cui al D.lgs. n. 66/03, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

⁶⁰ "Semplificazioni in materia di lavoro e di pari opportunità". Schema di Decreto Legislativo n. 176. Camera dei Deputati, XVII Legislatura. Schede di Lettura n. 182

⁶¹ Comma modificato dall'art. 5, c. 2, del Decreto Legislativo del 24 settembre 2016, n. 185.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE (art. 26)

Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, c. 4, del D.lgs. n. 151/01⁶², e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono 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 con le modalità individuate con il Decreto del Ministro del Lavoro di cui al c. 3.

Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al c. 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

Con Decreto del Ministro del Lavoro, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.

La trasmissione dei moduli di cui al c. 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle Organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro⁶³, nonché degli Enti bilaterali e delle Commissioni di certificazione di cui all'art. 2, c. 1, lett. h), e art. 76 del D.Lgs. n. 276/03.

Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i relativi moduli, è punito con la sanzione amministrativa compresa tra 5 e 30 mila euro.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.⁶⁴

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ (articoli 27 - 41)

Gli articoli da 28 a 30 intervengono sulla disciplina concernente la composizione, il funzionamento e i compiti del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici già costituito alla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo continua ad operare nell'attuale composizione fino alla naturale scadenza.

Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e, per lo svolgimento dei propri compiti, può costituire specifici gruppi di lavoro.


L'art. 31 stabilisce che le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla L. n. 56/14, effettivi e supplenti, sono nominati con decreto del Ministro del Lavoro, su designazione delle regioni, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, sulla base dei requisiti di cui all'art. 13, c. 1, e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa.

L'art. 32 dispone che il mandato delle consigliere e dei consiglieri di parità, effettivi e supplenti, ha la durata di 4 anni ed è rinnovabile per una sola volta. In ogni caso, per la

⁶² "La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro".

⁶³ Comma modificato dall'art. 5, c. 3, lett. b) del Decreto Legislativo del 24 settembre 2016, n. 185.

⁶⁴ Comma inserito dall'art. 5, c. 3, lett. a) del Decreto Legislativo del 24 settembre 2016, n. 185.

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

determinazione della durata complessiva del mandato si computano tutti i periodi svolti in qualità di consigliera e consigliere, sia effettivo che supplente, anche non continuativi e anche di durata inferiore a quattro anni. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12 del D.lgs. n. 198/06 relativo alla nomina.

L'art. 33 prevede che le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici.

La consigliera nazionale di parità, nell'ambito delle proprie competenze, determina le priorità d'intervento e i programmi di azione, nel rispetto della programmazione annuale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Svolge i compiti di cui al c. 1 e può svolgere, avvalendosi delle strutture del Ministero del Lavoro e dei relativi enti strumentali, inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e può pubblicare relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.

L'art. 35 stabilisce che le consigliere e i consiglieri di parità, nazionale e regionali, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere e i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti territoriali di area vasta di cui alla L. n. 56/14 hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 30 ore lavorative mensili medie. L'eventuale retribuzione dei suddetti permessi è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza che, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto in tal caso corrisposto per le ore di effettiva assenza.


L'art. 36 dispone che la Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri, nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla L. n. 56/14, è coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, in collaborazione con due consigliere o consiglieri di parità in rappresentanza rispettivamente delle o dei consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta. La Conferenza opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

Dallo svolgimento delle attività del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

L'art. 38 stabilisce che il Ministro del Lavoro, sulla base delle informazioni fornite dalle Consigliere nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, acquisito il parere del Dipartimento per le pari opportunità, presenta al Parlamento, ogni 2 anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente Decreto.

L'art. 41 prevede che entro il termine indicato nel bando di cui all'art. 10, c. 1, lettera c) D.lgs. n. 198/06⁶⁵, i datori di lavoro pubblici e privati, le associazioni e le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del Lavoro di essere ammessi al rimborso

⁶⁵ Il Comitato nazionale formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del Lavoro mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale".

CAMPUS SPAO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE DEL 12.05.2017	IL JOBS ACT E LE RELATIVE DELEGHE	

totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al medesimo bando. Il Ministero del Lavoro, sentita la commissione di cui all'art. 10, c. 1, lettera d) del D.lgs. n. 198/06⁶⁶, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al c. 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al c. 1 deve comunque avere inizio entro 2 mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

ENTRATA IN VIGORE (art. 43)

Il presente decreto entra in vigore il 24 settembre 2015, giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

⁶⁶ Il Comitato nazionale esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale”.