

Operatività degli adempimenti

## Decreto semplificazioni: le novità

Roberto Camera - Funzionario del Ministero del lavoro

Con la pubblicazione del decreto legislativo n. 151/2015, vengono previste semplificazioni alle procedure ed agli adempimenti previsti a carico delle imprese. In particolare, la norma disciplina alcune razionalizzazioni a procedure in essere, puntando sulla informatizzazione degli adempimenti; tra queste, di particolare interesse l'abrogazione del registro infortuni, la modifica di alcuni valori delle sanzioni in materia di libri obbligatori ed in caso di rapporti di lavoro irregolari, l'abrogazione di alcune autorizzazioni per lavoro estero, la modifica dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori in materia di controllo a distanza e la possibilità di cedere le ferie ed i riposi a col-

leggi di lavoro. Un altro importante argomento trattato, attiene al Collocamento mirato ed all'assunzione dei lavoratori disabili.

Ma attenzione, non tutte le novità previste dal decreto sono entrate in vigore il 24 settembre 2015. Una buona parte delle disposizioni, infatti, per essere operative hanno bisogno di decreti attuativi del Ministero del Lavoro ovvero hanno specifiche date di vigenza.

La presente tabella, fornisce un quadro completo su tutte le novità previste dalla normativa, con un occhio di riguardo all'effettiva operatività delle singole norme.

Materia	Descrizione	Operatività della norma
<b>Contratti di 2° livello</b>	Nel caso in cui l'azienda voglia avvalersi di benefici contributivi o fiscali ovvero altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali deve depositare, detti contratti, presso la Direzione territoriale del lavoro competente. Il deposito dovrà avvenire in modalità telematica. La disposizione per essere operativa, avrà bisogno della predisposizione, da parte del Ministero del Lavoro, di una procedura telematica atta a ricevere i contratti e a mettere a disposizione delle altre pubbliche amministrazioni, così come previsto dal decreto legislativo. In attesa di ciò, l'invio del contratto integrativo alla Dtl potrà avvenire con le modalità già in essere (a mano o tramite e-mail Pec).	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Libro Unico del Lavoro</b>	Dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro (Lul) <b>dovrà essere tenuto telematicamente presso il Ministero del lavoro.</b> Per le modalità tecniche e organizzative, per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro, entro il 22 marzo 2016, il Ministero del Lavoro dovrà emanare un decreto.	<b>1° gennaio 2017</b>
<b>Comunicazioni telematiche</b>	Il decreto legislativo dispone che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento disabili, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale ed il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, devono essere effettuate esclusivamente per via telematica. Entro il 23 dicembre 2015, il Ministro del lavoro dovrà emanare un decreto con l'aggiornamento dei modelli esistenti, al fine di armonizzare e semplificare le informazioni contenute nelle comunicazioni richieste.	<b>23 dicembre 2015</b>
<b>Fascicolo dell'azienda</b>	Viene creato, all'interno della "Banca dati politiche attive e passive" un fascicolo dell'azienda contenente le <b>informazioni relative agli incentivi usufruiti</b> dalle aziende stesse.	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Abrogazione autorizzazione al lavoro estero</b>	È abrogata la lista di collocamento a cui i lavoratori italiani, disponibili a svolgere attività all'estero, dovevano iscriversi (1). Inoltre, è abrogata l'autorizzazione preventiva del Ministero del Lavoro per i lavoratori da assumere o da trasferire all'estero (2). In caso di contratto di lavoro a lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero deve essere previsto: <b>a)</b> un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più	<b>24 settembre 2015</b>

# Jobs Act

Materia	Descrizione	Operatività della norma
	<p>rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;</p> <p><b>b)</b> la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;</p> <p><b>c)</b> un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;</p> <p><b>d)</b> il tipo di sistemazione logistica;</p> <p><b>e)</b> idonee misure in materia di sicurezza.</p> <p>Attenzione: la disposizione non abroga l'obbligo del datore di lavoro di fornire il lavoratore, in trasferta o distacco all'interno dei Paesi Ue, del Modello A1.</p>	
<b>Lavoro Accessorio</b>	<p>Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni del T.U. in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (3) 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. Sono esclusi dall'applicazione delle disposizioni del Testo Unico sulla Sicurezza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i piccoli lavori domestici a carattere straordinario,</li> <li>• l'insegnamento privato supplementare,</li> <li>• l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.</li> </ul> <p>Unico articolo che si applica, in questi casi, è l'articolo 21 del T.U. n. 81/2008 che attiene alle disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare (4) e ai lavoratori autonomi.</p>	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Emissione sonora</b>	<p>L'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti potrà essere stimata, in fase preventiva, facendo riferimento alle banche dati sul rumore approvate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (5), riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento. Questo il link per visualizzare il documento approvato dalla Commissione consultiva il 28 novembre 2012: <a href="http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/Manuale_operativo_riduzione_rumore_lavoro.pdf">http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/Manuale_operativo_riduzione_rumore_lavoro.pdf</a></p>	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Disciplina infortuni</b>	<p>Viene stabilito che l'Inail entro il 31 dicembre di ogni anno dovrà rendere disponibile al datore di lavoro, con modalità telematiche, gli elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo.</p> <p>Le modalità per usufruire del servizio dovranno essere predisposte, dall'Inail, entro il 23 dicembre 2015.</p>	<b>23 dicembre 2015</b>
<b>Certificati medici</b>	<p>I certificati medici dovranno essere trasmessi all'Inail dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio esclusivamente per via telematica.</p> <p>Ai fini degli obblighi di denuncia, ogni certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale deve essere trasmesso dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore. I dati di dette certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'Inail ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica.</p>	<b>In attesa di decreto ministeriale</b>
<b>Comunicazione infortuni</b>	<p>Il decreto legislativo modifica l'obbligo del datore di lavoro a comunicare gli infortuni sul lavoro. Nello specifico, l'obbligo di comunicazione all'autorità locale di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio, da effettuare entro il termine di 2 giorni da quando ne ha avuto notizia, <b>deve avvenire esclusivamente in caso di infortunio mortale o che abbia causato una prognosi superiore a 30 giorni.</b></p> <p>Il datore di lavoro adempie alla comunicazione con l'invio all'Inail della denuncia di infortunio con le modalità telematiche sopra previste. Ciò in quanto l'Istituto poi metterà a disposizione delle pubbliche amministrazioni interessate i dati riferiti all'infortunio.</p> <p>Tutte le modifiche evidenziate avranno efficacia a decorrere dal 22 marzo 2016.</p>	<b>22 marzo 2016</b>
<b>Malattie professionali</b>	<p>Dal 24 marzo 2016 il datore di lavoro non dovrà più trasmettere la denuncia della malattia professionale ai fini dell'alimentazione del Registro Nazionale delle malattie causate dal lavoro.</p>	<b>24 marzo 2016</b>
<b>Registro infortuni</b>	<p>Dal 23 dicembre 2015 verrà <b>abolito l'obbligo di tenuta del Registro Infortuni.</b></p>	<b>23 dicembre 2015</b>
<b>Sistemi di controllo</b>	<p>È vietato l'uso degli impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità esclusiva il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.</p> <p>Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati esclusivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per esigenze organizzative e produttive;</li> <li>• per la sicurezza del lavoro;</li> <li>• per la tutela del patrimonio aziendale.</li> </ul> <p>L'installazione deve essere preceduta da un accordo collettivo stipulato dalla Rsu o dalle Rsa. Se l'azienda ha 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.</p> <p>In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti possono essere installati previa autorizzazione della Direzione del Lavoro territorialmente competente, ovvero, per le aziende con unità</p>	<b>24 settembre 2015</b>

## Jobs Act

Materia	Descrizione	Operatività della norma
	<p>produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, presso il Ministero del lavoro.</p> <p><b>L'accordo o l'autorizzazione non sono richiesti per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e per gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.</b></p> <p><b>Le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione</b> delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal Codice in materia di protezione dei dati personali (6).</p>	
<b>Cessione delle ferie e dei riposi</b>	<p>Viene prevista la possibilità, per i lavoratori, di cedere gratuitamente ai propri colleghi di lavoro i riposi e le ferie maturate, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, per consentire a questi ultimi l'assistenza ai figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori.</p> <p>Le modalità per rendere operativa questa norma dovranno essere contenute all'interno dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativa-mente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.</p>	<b>Operatività all'interno dei Ccnl</b>
<b>Esenzioni dalla reperibilità</b>	<p>Un decreto dei Ministeri del Lavoro e della Salute dovrà stabilire i lavoratori subordinati che in base a determinati fattori saranno esenti dalla reperibilità.</p>	-
<b>Convalida delle dimissioni</b>	<p>La convalida ordinaria delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (non sono incluse le dimissioni fatte durante i periodi c.d. protetti (7)) avverrà esclusivamente con <b>modalità telematica</b>, mediante l'utilizzo di appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro attraverso il proprio sito istituzionale. Il modello verrà poi trasmesso al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.</p> <p>I dati che dovranno essere riportati nel modulo di convalida sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere,</li> <li>• i dati del datore di lavoro,</li> <li>• i dati del lavoratore.</li> </ul> <p>La procedura, con le modalità operative, sarà individuata da un decreto dello stesso Ministero del Lavoro che dovrà essere emanato entro il 23 dicembre 2015. Fino a tale data, resta in vigore la modalità di convalida prevista dalla Riforma Fornero (8).</p> <p>Il lavoratore potrà usufruire del modello di convalida anche per il tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dei patronati,</li> <li>• delle organizzazioni sindacali</li> <li>• degli enti bilaterali</li> <li>• delle commissioni di certificazione (9).</li> </ul> <p>La convalida non è obbligatoria nel caso si tratta di rapporti di lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono in una delle sedi c.d. "protette", previste dal 4° comma, dell'articolo 2113 del codice civile o dinanzi alla Commissione di Certificazione (10).</p> <p>Rimane la possibilità, da parte del lavoratore, di revocare le dimissioni entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo. La revoca dovrà avvenire con le stesse modalità telematiche.</p> <p>Resta invariata la sanzione amministrativa prevista nel caso in cui il datore di lavoro alteri il modulo di convalida: da 5.000 a 30.000 euro.</p>	<b>23 dicembre 2015</b>
<b>Disabili</b>		
<b>Linee guida in materia di collocamento mirato</b>	<p>Entro il 22 marzo 2016 saranno emanati uno o più decreti del Ministero del Lavoro con la definizione delle linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità sulla base dei seguenti principi:</p> <p><b>a)</b> promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'Inail, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;</p> <p><b>b)</b> promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;</p> <p><b>c)</b> individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevanti, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;</p> <p><b>d)</b> 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;</p> <p><b>e)</b> promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risol-</p>	<b>22 marzo 2016</b>

# Jobs Act

Materia	Descrizione	Operatività della norma
	zione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'Inail per le persone con disabilità da lavoro; <b>f)</b> individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.	
<b>Lista del collocamento mirato</b>	Entrano nella lista del collocamento mirato anche i soggetti la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo.	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Aziende dai 15 ai 35 dipendenti</b>	Dal 1° gennaio 2017, viene abrogata la disposizione (11) che prevede, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo, di assunzione di lavoratori disabili solo in caso di nuove assunzioni. Medesima abrogazione anche per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la cui quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.	<b>1° gennaio 2017</b>
<b>Lavoratori disabili non assunti per il tramite del collocamento mirato</b>	I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva (12) nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla 1° alla 6° categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (13) o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dagli organi competenti.	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Lavoratori con tasso Inail pari o superiore al 60 per mille</b>	I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n. 68/1999 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (14) un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. Le modalità di versamento del contributo saranno presenti in un decreto del Ministro del lavoro da adottare entro il 23 novembre 2015.	<b>23 novembre 2015</b>
<b>Datori di lavoro pubblici</b>	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. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto disabili (15).	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Assunzione disabili con richiesta nominativa</b>	Ai fini dell'adempimento delle assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili, 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 delle convenzioni (16). La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro. Nel caso di mancata assunzione entro il termine di 60 giorni dal momento in cui l'azienda è obbligata all'assunzione dei lavoratori disabili, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Iscrizione al Collocamento obbligatorio</b>	Le persone iscrivibili al Collocamento dei disabili, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, possono, alternativamente, iscriversi al collocamento mirato presente: • nell'ambito territoriale ove si trova la propria residenza • presso altro collocamento mirato nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto. Per ogni persona, il comitato tecnico annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Comitato tecnico</b>	Viene istituito, presso i servizi per il collocamento mirato, un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Avviamento del disabile con qualifica simile</b>	Viene abrogata la disposizione che prevedeva, in caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, agli uffici competenti di avviare lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio.	<b>24 settembre 2015</b>

## Jobs Act

Materia	Descrizione	Operatività della norma
	Gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori.	
<b>Banca dati politiche attive e passive</b>	Viene istituita presso la Banca dati politiche attive e passive una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. La finalità è quella di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio. Le informazioni arriveranno da tutti i soggetti che operano nell'ambito del lavoro (datori di lavoro, lavoratori, Inps, Inail, Collocamento mirato, Regioni). Le informazioni della Banca dati del collocamento mirato sono rese disponibili alle regioni e agli altri enti pubblici responsabili del collocamento mirato con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, nonché all'Inail ai fini della realizzazione dei progetti personalizzati in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Con un decreto del Ministero del Lavoro, da emanare entro il 22 marzo 2016, dovranno essere definiti i dati da trasmettere nonché le altre modalità attuative.	<b>22 marzo 2016</b>
<b>Incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili</b>	Ai datori di lavoro è concesso, a domanda, un incentivo per un periodo di 36 mesi: <b>a)</b> nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla 3° categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (17); <b>b)</b> nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a). L'incentivo è, altresì, concesso nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto. Gli incentivi suindicati vengono corrisposti al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'Inps, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi 7 giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'Inps, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. Gli incentivi sono riconosciuti dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. Gli incentivi sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi, procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità ivi previste. Un decreto del Ministero del Lavoro dovrà definire l'ammontare del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, dal quale attingere per l'incentivo.	<b>In attesa di decreto ministeriale</b>
<b>Fondo regionale per l'occupazione dei disabili</b>	Tra le erogazioni del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, vengono previsti contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista</b>	L'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista, istituito dall'articolo 2 della legge 14 luglio 1957, n. 594, è soppresso dal 24 settembre 2015.	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Sanzioni</b>		
<b>Libro Unico del lavoro</b>	Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita: • con la sanzione amministrativa <b>da 150 a 1.500 euro</b> se la violazione si riferisce a <b>massimo 5 lavoratori</b> ovvero a un periodo fino a 6 mesi.	<b>24 settembre 2015</b>

# Jobs Act

Materia	Descrizione	Operatività della norma
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• se la violazione si riferisce a <b>più di 5 lavoratori</b> ovvero a un periodo superiore a 6 mesi la sanzione va <b>da 500 a 3.000 euro</b>.</li> <li>• se la violazione si riferisce a <b>più di 10 lavoratori</b> ovvero a un periodo superiore a 12 mesi la sanzione va <b>da 1.000 a 6.000 euro</b>.</li> </ul> <p>Ai fini del primo periodo, la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.</p> <p>La mancata conservazione per il termine previsto è punita con la sanzione amministrativa da 100 a 600 euro.</p> <p>Per queste sanzioni amministrative l'autorità competente a ricevere il rapporto (18), è la Direzione territoriale del lavoro competente.</p>	
<b>Maxi-sanzione</b>	<p>Per il lavoro irregolare vengono introdotti importi sanzionatori "per fasce" di durata della prestazione irregolare, anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare.</p> <p>In caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con esclusione del datore di lavoro domestico, si applica per ciascun lavoratore la sanzione amministrativa pecuniaria:</p> <p><b>a) da 1.500 a 9.000 euro</b> per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;</p> <p><b>b) da 3.000 a 18.000 euro</b> per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro;</p> <p><b>c) da 6.000 a 36.000 euro</b> per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.</p> <p>Nel caso in cui la violazione riguardi l'occupazione irregolare di un lavoratore extracomunitario senza regolare permesso di soggiorno o un minore in età non lavorativa, la sanzione viene aumentata del 20%.</p> <p>Alla sanzione trova applicazione la procedura di diffida obbligatoria (19) (tranne nei due casi sopra evidenziati), alle seguenti condizioni:</p> <p><b>a)</b> esclusivamente in caso di lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro;</p> <p><b>b)</b> la regolarizzazione deve avvenire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno (es. minimo 20 ore in un Ccnl che prevede il tempo pieno in 40 ore),</li> <li>- con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi;</li> </ul> <p><b>c)</b> i lavoratori regolarizzati debbono <b>rimanere in servizio per almeno 3 mesi;</b></p> <p><b>d) entro 120 giorni dalla notifica</b> del relativo verbale, il datore di lavoro deve fornire prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni, dei contributi e dei premi previsti (20).</p> <p>Al fine di evitare il cumulo di sanzioni, con l'irrogazione della nuova maxi-sanzione, non saranno più applicate le seguenti sanzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mancata comunicazione di assunzione (21);</li> <li>• omessa consegna della lettera di assunzione al lavoratore (22);</li> <li>• omessa registrazione dei dati sul Libro unico del lavoro (23).</li> </ul>	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Sospensione dell'attività imprenditoriale</b>	<p>Al fine di revocare il provvedimento cautelare di sospensione dell'attività imprenditoriale (24), in caso di lavoro irregolare, il datore di lavoro dovrà pagare una <b>sanzione di 2.000 euro</b> (25). Nei casi più gravi e per reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza la sanzione passa da 3.250 a 3.200 euro.</p> <p>La revoca della sospensione è concessa subordinatamente alla regolarizzazione del o dei lavoratori assunti in nero ed al pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta (500 euro). L'importo residuo (1.500 euro), maggiorato del 5%, dovrà essere versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca.</p> <p>In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.</p>	<b>24 settembre 2015</b>
<b>Prospetto paga</b>	<p>In caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la <b>sanzione amministrativa da 150 a 900 euro</b>.</p> <p>Se la violazione si riferisce a <b>più di 5 lavoratori</b> ovvero a un periodo superiore a 6 mesi la sanzione va <b>da 600 a 3.600 euro</b>.</p> <p>Se la violazione si riferisce a <b>più di 10 lavoratori</b> ovvero a un periodo superiore a 12 mesi la sanzione va <b>da 1.200 a 7.200 euro</b>.</p> <p>Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni.</p>	
<b>Sanzioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro</b>	<p>Per le violazioni sotto riportate, prescritte dal T.U. in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, viene previsto il raddoppio delle sanzioni nel caso in cui la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati. Le violazioni oggetto delle modifiche sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mancato invio dei lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria,</li> </ul>	<b>24 settembre 2015</b>

# Jobs Act

Materia	Descrizione	Operatività della norma
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mancata richiesta al medico competente dell'osservanza degli obblighi previsti a suo carico,</li> <li>• mancata formazione in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche,</li> <li>• mancata formazione, anche periodica, in materia di salute e sicurezza per i dirigenti ed i preposti,</li> <li>• mancanza della specifica formazione e aggiornamento periodico, per i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza,</li> <li>• mancata formazione per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>Assegni familiari</b></p>	<p>È stata depenalizzata la sanzione relativa alla mancata corresponsione degli assegni familiari. Il datore di lavoro che non provvede, se tenutovi, alla corresponsione degli assegni familiari è punito:</p> <p>con la sanzione amministrativa <b>da 500 a 5.000 euro</b>, nel caso in cui vi siano fino a 5 lavoratori coinvolti o fino a 6 mesi di omessa corresponsione.</p> <p>se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro.</p> <p>se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro.</p>	<p><b>24 settembre 2015</b></p>
<p>1) Art. 1, c. 4, D.L. 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.  2) Ex art. 2 e 2-bis, D.L. 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.  3) D.Lgs. n. 81/2008.  4) Di cui all'art. 230-bis del codice civile.  5) Di cui all'art. 6 del T.U. sulla salute e la sicurezza sul lavoro.  6) D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.  7) Art. 55, c. 4, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.  8) Legge n. 92/2012.  9) Art. 76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.  10) Di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276 del 2003.  11) Art. 3, c. 2, legge 12 marzo 1999, n. 68.  12) Art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.  13) Approvato con D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915.  14) Art. 13 della legge n. 68/1999.  15) Art. 9, c. 6, legge n. 68/1999.  16) Art. 11 della legge n. 68/1999.  17) Approvato con D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.  18) Ai sensi dell'art. 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689.  19) Di cui all'art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.  20) Ai sensi dell'art. 13, c. 5, del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.  21) Art. 19, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003.  22) Art. 19, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003.  23) Art. 39, c. 7, D.L. n. 112/2008.  24) Art. 14, del D.Lgs. n. 81/2008.  25) La precedente normativa prevedeva l'importo di 1.950 euro</p>		