

DISPOSIZIONI INTEGRATIVE E CORRETTIVE DEL JOBS ACT

Decreto legislativo del 10 giugno 2016
correttivo del d.lgs. 81/2015,
148,149,150,151 del 14/9/2015, ai sensi
dell'art. 1, comma 13, della legge 10
dicembre 2014, n. 183.

Modifiche apportate al D.Lgs 81/2015

- Le modifiche apportate riguardano il lavoro accessorio (i c.d. voucher) e sono essenzialmente due:
- La prima è volta a garantire la piena tracciabilità del voucher. I committenti imprenditori non agricoli o professionisti, che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro accessorio, a comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione. I committenti imprenditori agricoli sono tenuti a comunicare, nello stesso termine e con le stesse modalità, i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 7 giorni. In caso di violazione degli obblighi di comunicazione si applica la medesima sanzione prevista per il lavoro intermittente ovvero la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

LIMITI ANNUI

- La seconda modifica apportata dal decreto legislativo del 10 giugno 2016 riguarda i limiti all'utilizzo. Il settore agricolo viene escluso dall'applicazione del limite imposto ai committenti imprenditori, i quali possono avvalersi di prestazioni di lavoro accessorio per compensi non superiori a 2.000 euro per ciascun committente.

Che cosa sono i voucher

- I voucher o buoni lavoro sono la forma di pagamento del lavoro accessorio, una particolare prestazione lavorativa non riconducibile a contratti di lavoro, in quanto svolta in modo saltuario. Il valore di un voucher è di 10 euro all'ora: 7,50 euro è il compenso netto del lavoratore, 2,5 euro sono destinati ad Inps (contributi previdenziali per la gestione separata) e Inail (assicurazione infortuni). La quota Inps dà diritto alla pensione ma non a disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari e altri trattamenti dello stato sociale. Fino ad oggi, i committenti potevano «attivare» il voucher entro 30 giorni dalla prestazione lavorativa. Adesso, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, i committenti devono comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro: 1) i dati anagrafici ed il codice fiscale del lavoratore; 2) il luogo e la durata della prestazione. Prima dell'inizio della prestazione, il committente deve comunicare all'Inps: 1) il proprio codice fiscale; 2) la tipologia di attività; 3) i dati del lavoratore (nome/cognome/codice fiscale); 4) luogo di lavoro; 5) data di inizio e di fine della prestazione.

Come avvengono le comunicazioni

- 1) ISPETTORATO DEL LAVORO: la comunicazione da parte del committente all'Ispettorato del lavoro deve avvenire via sms o posta elettronica.
- 2) INPS: la comunicazione da parte del committente all'Inps può avvenire tramite 3 canali: 1) contact center Inps Inail n. 803164 (numero gratuito da rete fissa) o allo 06/164164 da cellulare (a pagamento in base al gestore telefonico); 2) tramite sito www.inps.it (pagina lavoro accessorio); 3) a una sede Inps. Comunicare via Internet: il committente si collega alla pagina «lavoro accessorio» del sito Inps, indica il codice fiscale come identificativo e come password il «codice di controllo» indicato sulla matrice del voucher destinato al lavoratore. Il lavoratore che si voglia collegare alla pagina «Lavoro accessorio» dell'Inps deve inserire il proprio codice fiscale come identificativo ed il numero del voucher che il committente ha comunicato per la sua prestazione.

Comunicare più lavori

- Se il committente vuole comunicare all'Inps più prestazioni di lavoro, deve tenere presente che: le prestazioni dello stesso lavoratore non si devono sovrapporre (come periodi); le prestazioni devono essere comunicate in ordine cronologico, sia che si riferiscano ad uno stesso lavoro che a lavori diversi; in caso di acquisto di più voucher da parte di uno stesso imprenditore, la data di inizio della prestazione del lavoratore deve essere successiva alla data di acquisto del buono.

Baby sitter, donne delle pulizie e badanti

- Le famiglie non devono comunicare all'Inps e all'Ispettorato del lavoro il pagamento di baby sitter, donne delle pulizie e badanti con il voucher. Il lavoro domestico è escluso dall'obbligo di tracciabilità. Pertanto, le famiglie sono escluse da tali nuovi obblighi.

Contratti di solidarietà: da difensivi ad espansivi

- Decreto legislativo n. 148 del 2015: le modifiche apportate riguardano: l'espressa previsione della possibilità di trasformare i contratti di solidarietà «difensivi» in contratti di solidarietà «espansivi», così da favorire l'incremento degli organici e l'inserimento di nuove competenze. La trasformazione può riguardare i contratti di solidarietà difensivi in corso da almeno dodici mesi nonché quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016, a prescindere dal fatto che siano in corso da dodici mesi o meno, e dovrà avvenire nelle forme previste nelle forme previste per la stipula dei contratti di solidarietà difensivi. La trasformazione non può prevedere una riduzione d'orario superiore a quella già concordata. Ai lavoratori spetta un trattamento di integrazione salariale di importo pari al 50% dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto e il datore di lavoro integra tale trattamento almeno sino alla misura dell'integrazione salariale originaria. L'integrazione a carico del datore di lavoro non è imponibile ai fini previdenziali e i lavoratori beneficiano dell'accredito contributivo figurativo. Inoltre, si stabilisce che le quote di trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa maturate durante il periodo di solidarietà restino a carico della gestione previdenziale di afferenza e che la contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro sia ridotta del 50%.

Decreti legislativi n. 149 e n. 150 del 2015

- Sono state previste modifiche relative ad ISFOL, ANPAL, e fondi interprofessionali per la formazione continua (in particolare, è stata prevista esplicitamente la possibilità per il ministero del lavoro e delle politiche sociali di revocare l'autorizzazione all'attivazione di fondi interprofessionali per la formazione continua e di disporre il commissariamento qualora vengono meno i requisiti e le condizioni per il rilascio dell'autorizzazione.

Decreto legislativo n. 151 del 2015

- Modifica all'articolo 4, comma 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di controlli a distanza. Tale modifica è conseguente all'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, le cui sedi territoriali subentrano nelle funzioni già esercitate dalle Direzioni territoriali del lavoro. In particolare, si chiarisce che, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali dell'Ispettorato, qualora non si raggiunga l'accordo sindacale, gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati, in alternativa, previa autorizzazione della sede territoriale o della sede centrale dell'Ispettorato. In ogni caso, si chiarisce che i provvedimenti autorizzatori adottati dall'Ispettorato sono definitivi per cui non è possibile proporre contro gli stessi ricorso gerarchico. Ciò deriva dal fatto che i provvedimenti autorizzatori sono adottati tanto dalle sedi territoriali, quanto, a scelta delle imprese che hanno unità produttive dislocate in più ambiti territoriali, dalla sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Pertanto, mentre per i provvedimenti delle sedi territoriali, si potrebbe ipotizzare un ricorso alla sede centrale, nei confronti dei provvedimenti di quest'ultima, non è possibile individuare un superiore gerarchico. Infatti, il rapporto che lega l'Ispettorato al Ministro del lavoro e delle politiche sociali si qualifica come rapporto di vigilanza e non gerarchico.

Dimissioni on-line e pubbliche amministrazioni

- Le nuove dimissioni on-line non trovano applicazione nei rapporti di lavoro delle pubbliche amministrazioni. Ciò in considerazione del fatto che la principale motivazione della nuova normativa è quella di contrastare le c.d. dimissioni in bianco, pratica che non risulta presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Stato di disoccupazione anche con reddito «esiguo»

- La bozza di decreto legislativo correttivo dei decreti attuativi del Jobs Act, approvata preliminarmente dal Governo il 10 giugno 2016, «reintroduce» l'istituto della conservazione dello stato di disoccupazione nel caso di reddito «esiguo» (reddito inferiore al reddito minimo escluso da imposizione), precedentemente disciplinata dall'art. 4, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 181/2000, assente invece nella nuova definizione di stato di disoccupazione stabilita dall'articolo 19 del decreto legislativo n. 150/2015. Nel caso di nuovo rapporto di lavoro subordinato con reddito superiore al reddito minimo escluso da imposizione (pari a 8.000 euro per le attività di lavoro subordinato o parasubordinato e a 4.800 euro per quelle di lavoro autonomo) con una durata del contratto inferiore o uguale a 6 mesi, è prevista la sospensione della prestazione per la durata del rapporto di lavoro (art. 9, comma 1, d. lgs. n. 22/2015). In altre parole, se il percettore di Naspi, trova un lavoro che gli garantisce un reddito minimo escluso da imposizione con i valori sopra indicati, indipendentemente dalla sua durata, a partire dal decreto legislativo c.d. «correttivo», conserva lo stato di disoccupazione.

FINE