

Circolare informativa n° 6/2015

del 22 Ottobre 2015

Area di interesse: **PAGHE E CONTRIBUTI**

Argomento: **NOVITA' DECRETO JOBS ACT**

NOVITÀ DAL DECRETO SEMPLIFICAZIONI DEL JOBS ACT

D. Lgs. 14.09.2015, n. 151 - L. 10.12.2014, n. 183

Il decreto semplificazioni in attuazione del Jobs Act, pubblicato in Gazzetta Ufficiale 23.09.2015, n. 221 e in vigore dal 24.09.2015, contiene una serie di disposizioni volte alla razionalizzazione e alle semplificazioni di procedure e adempimenti per cittadini ed imprese, in attuazione della legge delega Jobs Act. L'articolo riassume le principali novità intervenute in tema di costituzione e gestione del rapporto di lavoro, revisione del regime delle sanzioni e disposizioni varie in materia di rapporto di lavoro.

COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Artt. da 14 a 19

- I **contratti collettivi aziendali o territoriali** potranno dar luogo a benefici contributivi o fiscali purché **depositati in via telematica presso la DTL** competente che li metterà a disposizione delle altre amministrazioni ed enti interessati.
- **Dal 1.01.2017** il libro unico del lavoro (**LUL**) sarà tenuto, in modalità telematica, **presso il Ministero del Lavoro** secondo le modalità che saranno stabilite con apposito decreto ministeriale.
- **Tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro**, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, incluso il nulla osta per cittadini extracomunitari nel settore spettacolo, si effettueranno **solo in via telematica** secondo le regole del D.M. Lavoro 30.10.2007; è prevista la loro individuazione e l'aggiornamento dei modelli esistenti con apposito decreto ministeriale.
- La **banca dati delle politiche attive e passive sarà implementata** con informazioni aggiuntive sugli incentivi, ai datori di lavoro pubblici e privati, ai collaboratori e ai lavoratori autonomi, agli studenti



e ai cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia per motivi di lavoro; sarà inoltre costituita un'apposita sezione denominata "Fascicolo dell'azienda" che conterrà le informazioni sull'instaurazione dei rapporti di lavoro. Con apposito decreto ministeriale saranno individuate le informazioni, i soggetti che le possono inserire, aggiornare e consultare. In tale modo potrà essere superato l'obbligo previsto dall'art. 39 del T.U. della privacy 196/2003 sugli obblighi di comunicazione al Garante.

- È **abrogata l'autorizzazione al lavoro estero** e i lavoratori disponibili a svolgere attività all'estero non devono più iscriversi nell'apposita lista presso l'ufficio regionale del lavoro. Il contratto dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero deve prevedere dei contenuti minimi appositamente individuati dall'art. 18 del decreto.

SANZIONI

Lavoro nero art. 22, c. 1. La sanzione amministrativa pecuniaria connessa all'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro è rimodulata come segue, senza più riferimento alle singole giornate di lavoro irregolare, ma a fasce:

- da € 1.500 a € 9.000 per ciascun lavoratore irregolare per impiego irregolare fino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da € 3.000 a € 18.000 per ciascun lavoratore irregolare per impiego irregolare da 31 e fino a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da € 6.000 a € 36.000 per ciascun lavoratore irregolare per impiego irregolare oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

La violazione è diffidabile e i lavoratori irregolari ancora in forza, fatta salva l'ipotesi in cui siano regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo, sono da assumere a tempo indeterminato, anche parziale con riduzione non superiore al 50%, o a tempo pieno con termine di durata non inferiore a 3 mesi e da mantenere in servizio per almeno 3 mesi.

Deve essere fornita prova dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti entro 120 giorni dalla notifica del verbale.



Libro Unico del Lavoro art. 22 c. 5. L'omessa o infedele registrazione dei dati che determini differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria:

- da € 150 a € 1.500;
- da € 500 a € 3.000 € se si riferisce a più di 5 lavoratori o a un periodo superiore a 6 mesi;
- da € 1.000 a € 6.000 € se si riferisce a più di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi.

La mancata conservazione per i termini previsti è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da € 100 a € 600.

Assegni familiari art. 22, c. 6. Il datore di lavoro che non provveda, se tenuto, alla corresponsione degli assegni è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria:

- da € 500 a € 5.000;
- da € 1.500 a € 9.000 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o a un periodo superiore a 6 mesi;
- da € 3.000 a € 15.000 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi.

Mancata consegna del prospetto di paga art. 22, c. 7. Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte sul prospetto, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria:

- da € 150 a € 900;
- da € 600 a € 3.600 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o a un periodo superiore a 6 mesi;
- da € 1.200 a € 7.200 se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO

Dimissioni e risoluzioni consensuali art. 26. Fatti salvi i casi in cui l'efficacia della risoluzione del rapporto sia sospensivamente condizionata alla convalida presso il servizio ispettivo della DTL, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro saranno da farsi, a pena di inefficacia, solo con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili sul sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e



alla DTL competente con le modalità che saranno individuate con l'apposito decreto, anche tramite i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione.

Entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo, il lavoratore potrà revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

Cessioni di riposi e ferie art. 24. 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 CCL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo art. 23. 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 da:

- RSU o RSA aziendali;
- associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul pianonazionale, in alternativa, per imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni.

In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti citati possono essere installati previa autorizzazione della DTL.

Le informazioni raccolte con gli strumenti di controllo sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che al lavoratore sia data adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalle disposizioni in tema di privacy.

È stato modificato l'art. 171 del codice della privacy che, nell'ambito degli illeciti penali, ora prevede che alla violazione delle disposizioni di cui all'art. 113 del codice stesso e all'art. 4, cc. 1 e 2 dello Statuto dei lavoratori, sono applicabili le sanzioni previste dall'art. 38 dello Statuto dei lavoratori e cioè, salvo che il fatto non costituisca più grave reato:

- l'ammenda da € 154 a € 1.549 o l'arresto da 15 giorni ad 1 anno;



- nei casi più gravi, le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente e si provvede alla pubblicazione della sentenza penale di condanna;
- quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita possa presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

per ogni chiarimento: info@studio-acconcia.it
oppure telefonicamente al n° 0331.87.16.85
STUDIO ACCONCIA S.R.L.

