

### SINTESI DEI DECRETI LEGISLATIVI 149 – 150 – 151 /2015

#### D. LGS. N.149: DISPOSIZIONI PER LA RAZIONALIZZAZIONE E LA SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

Il decreto legislativo prevede l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro che ha personalità di diritto pubblico, autonomia di bilancio e "autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione ed il proprio funzionamento".

#### Gli organi dell'Ispettorato sono:

- 1) il direttore generale che ne ha la rappresentanza legale
- 2) il consiglio di amministrazione
- 3) il collegio dei revisori.

La principale funzione dell'Ispettorato nazionale sarà quella del coordinamento della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria in base a direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

A tal fine, l'Ispettorato definisce tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento e detta le linee di condotta e le direttive di carattere operativo per tutto il personale ispettivo (compreso quello in forza presso INPS e INAIL).

In supporto alla programmazione dell'attività di vigilanza svolta dall'Ispettorato, si prevede l'obbligo per l'INPS, l'INAIL e l'Agenzia delle entrate di mettere a disposizione dell'Ispettorato, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informatici, dati e informazioni, sia in forma analitica che aggregata.

Ulteriori disposizioni sono finalizzate alla semplificazione normativa in materia di ricorsi amministrativi e giudiziari riguardanti gli atti degli organi ispettivi.

Attenzione: ai fini dell'operatività delle disposizioni previste dal seguente decreto mancano 7 decreti attuativi di cui uno fondamentale come quello del Decreto del Presidente della Repubblica in materia di Statuto del nuovo Ispettorato Unico

# D. LGS. N.150: DISPOSIZIONI PER IL RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SERVIZI PER IL LAVORO E DI POLITICHE ATTIVE

## **Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro**

Viene istituita una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dagli enti di formazione, da Italia Lavoro, dall'ISFOL nonché dal sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, dalle università e dagli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado.

Il Ministero del lavoro fisserà linee di indirizzo triennali ed obiettivi annuali in materia di politiche attive e definirà i livelli minimi che le prestazioni devono avere su tutto il territorio nazionale.

Per garantire i livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, Ministero del lavoro, Regioni e Province autonome definiranno, un *Piano* finalizzato all'erogazione delle politiche attive mediante l'utilizzo coordinato di fondi (nazionali, regionali e del Fondo Sociale Europeo).

## **Albo Nazionale dei soggetti accreditati**

Sarà istituito un Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro, un Sistema informativo delle politiche del lavoro e il fascicolo elettronico del lavoratore.

In questo Albo vengono iscritte anche le agenzie per il lavoro e le agenzie che intendono operare nel territorio delle regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento.

Per i datori di lavoro si prevede che le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (comprese quelle relative alla gente di mare), dovranno essere effettuate in via telematica.

Le informazioni del *Sistema informativo* rappresenteranno la base per la formazione del *fascicolo elettronico del lavoratore*, liberamente accessibile da parte degli interessati.

Tutte le informazioni contenute nel *Sistema informativo* saranno messe a disposizione delle Regioni e delle Province.

Verrà istituito un *Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale*.

## **Fondi interprofessionali**

Quanto ai *Fondi* interprofessionali e bilaterali che faranno anch'essi parte della *Rete*, l'ANPAL eserciterà la vigilanza su di essi, riferendo al Ministero del Lavoro.

## **Stato di lavoratore disoccupato**

Viene definito lo stato di lavoratore *disoccupato*, di lavoratore dipendente che subisce una riduzione di orario (in seguito all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per integrazione salariale, contratto di solidarietà o interventi dei fondi di solidarietà) e di lavoratore *a rischio di disoccupazione*. Gli appartenenti a queste categorie verranno assegnati ad una classe di profilazione, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità e saranno convocati dai Centri per l'impiego per la stipula di un *Patto di servizio personalizzato*.

## **Patto di servizio personalizzato**

Il *Patto* dovrà riportare la disponibilità del richiedente a partecipare a iniziative di carattere formativo, di riqualificazione o di politica attiva e ad accettare congrue offerte di lavoro.

### **Condizionalità delle erogazioni ASpl, NASpl, DIS-COLL**

Per rafforzare la condizionalità delle erogazioni, la domanda di ASpl, NASpl o DIS-COLL equivarrà a dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore, e sarà inserita nel Sistema informativo delle politiche attive e dei servizi per l'impiego.

I beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito, che non abbiano riottenuto una occupazione, saranno quindi chiamati a stipulare il *Patto di servizio personalizzato*.

La sottoscrizione del *Patto di servizio personalizzato* sarà necessaria anche ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI).

I beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito che, senza giustificato motivo, non partecipano alle iniziative finalizzate a conseguire l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro saranno soggetti a sanzioni che vanno dalla decurtazione, alla sospensione o decadenza dalle prestazioni.

### **Assegno di ricollocazione**

Si prevede inoltre un ***Assegno di ricollocazione***, a favore dei soggetti disoccupati, percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpi), la cui disoccupazione ecceda i quattro mesi. La somma, graduata in funzione del profilo di occupabilità, sarà spendibile presso i Centri per l'impiego o presso i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro. L'assegno non costituirà reddito imponibile.

### **Attività di servizio per la collettività**

Ancora, i lavoratori titolari di strumenti di sostegno del reddito potranno essere chiamati a svolgere attività di servizio nei confronti della collettività nel territorio del Comune di residenza.

L'utilizzo dei lavoratori in tali attività non determinerà l'instaurazione di un rapporto di lavoro.

A questi lavoratori spetterà un importo mensile, pari all'assegno sociale, erogato dall'INPS.

Si riordina infine la normativa in materia di incentivi all'occupazione con la previsione della istituzione, presso l'ANPAL, di un Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione.

**Attenzione: ai fini attuativi delle disposizioni previste dal seguente decreto mancano n.17 decreti attuativi tutti di fondamentale importanza per l'avvio della Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro e che abbisognano di importanti passaggi con la Conferenza Stato Regioni.**

**PARMA**

# D. LGS. N.151: DISPOSIZIONI DI 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

Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise in tre gruppi: il primo concerne la semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, il secondo i rapporti di lavoro, il terzo le pari opportunità.

## Semplificazioni di procedure e adempimenti

### **a) Razionalizzazione e semplificazione dell'inserimento mirato delle persone con disabilità:**

Le linee caratterizzanti l'intervento riguardano:

- la possibilità per i datori di lavoro privati di assumere i lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa, ma non di effettuare l'assunzione diretta (potranno essere assunti solo disabili inseriti nelle apposite liste). Viene altresì introdotta la possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa di una certa entità anche se non assunti tramite le procedure del collocamento mirato;
- l'integrale revisione della procedura di concessione dell'incentivo per le assunzioni dei disabili, prevedendo la corresponsione diretta e immediata dell'incentivo al datore di lavoro da parte dell'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

### **b) Razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.**

I principali interventi riguardano:

- la tenuta, a decorrere dal 1° gennaio 2017, del libro unico del lavoro in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- la previsione che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, siano effettuate esclusivamente in via telematica mediante modelli semplificati;
- il potenziamento della Banca dati politiche attive e passive;
- l'abolizione dell'autorizzazione al lavoro all'estero e la semplificazione del collocamento della gente di mare.

### **c) Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.**

Le principali modifiche riguardano:

- la revisione della composizione del 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.
- la riduzione dei componenti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, l'introduzione di una nuova procedura di ricostituzione della Commissione e un aggiornamento delle funzioni ad essa istituzionalmente attribuite;
- la messa a disposizione al datore di lavoro, da parte dell'Inail, anche in collaborazione con le aziende

sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni, di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;

- lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori;
- il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell'INAIL;
- la trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro;
- la trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell'INAIL, esonerando il datore di lavoro;
- l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, anticipando la soppressione dell'obbligo, connessa alla emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

#### **d) Revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.**

I principali interventi riguardano:

- la modifica alla c.d. maxisanzione per il lavoro "nero" con l'introduzione degli importi sanzionatori "per fasce" e la reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate. La regolarizzazione è subordinata al mantenimento al lavoro del personale "in nero" per un determinato periodo di tempo;
- la modifica al c.d. provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale
- si chiariscono le nozioni di omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni;
- si modificano le sanzioni in materia di consegna del prospetto paga;

#### **Disposizioni in materia di rapporto di lavoro**

I principali interventi riguardano:

- la revisione della disciplina dei controlli a distanza del lavoratore, con un intervento sull'art. 4 dello Statuto dei lavoratori ([segue specifico commento](#))
- la possibilità per i lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che svolgono mansioni di pari livello e categoria, i riposi e le ferie maturati, con esclusione dei giorni di riposo e di ferie minimi garantiti dalla legge, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori;
- l'introduzione con decreto ministeriale, per i lavoratori del settore privato, di ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in caso di malattia, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico;
- l'introduzione di modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale. Nessun'altra forma di effettuazione di dimissioni sarà più valida.

#### **Disposizioni in materia di pari opportunità**

I principali interventi riguardano:

- la revisione dell'ambito territoriale di riferimento delle consigliere di parità provinciali in vista della soppressione delle province;
- la modifica della composizione e delle competenze del Comitato nazionale di parità;
- la modifica delle competenze e della procedura di designazione e nomina delle consigliere,

- semplificando l'iter di nomina e superando le incertezze dovute alla precedente formulazione;
- l'introduzione del principio secondo cui per le consigliere di parità non trova applicazione lo spoil system di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002;
  - la redistribuzione fra gli enti interessati degli oneri per il sostegno alle attività delle consigliere;
  - l'introduzione della Conferenza nazionale delle consigliere di parità.

**Attenzione: ai fini attuativi delle disposizioni previste dal seguente decreto mancano n.3 decreti attuativi sulle linee guida per i lavoratori disabili legate al collocamento e sulla Banca dati, altri connessi al versamento dei contributi da parte delle aziende, alla distribuzione degli incentivi e alla determinazione dell'ammontare delle risorse disponibili.**

## **IL NUOVO ART. 4 LEGGE N° 300 / 70** **(STATUTO DEI LAVORATORI)**

L'articolo 23 del decreto legislativo 14.09.15 n°151 , entrato in vigore il 24 settembre scorso, modifica il testo vigente dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) in tema di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

### **Primo comma**

Il "nuovo testo" è composto di tre commi: in particolare, **il primo comma** prevede che 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:

- 1) esigenze organizzative e produttive
- 2) per la sicurezza del lavoro
- 3) per la tutela del patrimonio aziendale.

L'impiego di tutti i dispositivi è lecito soltanto in presenza di motivi oggettivi, due dei quali mutuati dal "vecchio testo" (esigenze organizzative e produttive; sicurezza del lavoro) e il terzo del tutto nuovo (tutela del patrimonio aziendale).

La sussistenza di uno solo di tali motivi (che rendono lecito l'impiego di tali dispositivi intrinsecamente "pericolosi" per la dignità, la libertà personale, la riservatezza del lavoratore) non è sufficiente però per l'installazione degli stessi. L'installazione di tali dispositivi **può avvenire soltanto «previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali».**

**Il soggetto sindacale legittimato a concludere l'accordo** preventivo potrebbe tuttavia essere diverso dalla rappresentanza sindacale dell'unità produttiva. Infatti, il "nuovo testo" innova la disciplina prevedendo che, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, il soggetto sindacale legittimato possa essere costituito:

– **in alternativa alle rappresentanze aziendali** - dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il "nuovo testo" non chiarisce le condizioni che consentono il ricorso a questa "alternativa" negoziale e soprattutto quale soggetto abbia la facoltà di attivarla (ricorrendone i presupposti di distribuzione dell'impresa su più territori).

In mancanza di accordo, sarà necessaria per l'installazione l'autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro, a tale riguardo vale la pena evidenziare che il "nuovo testo" non prevede più espressamente la possibilità che l'autorizzazione amministrativa (della Direzione territoriale o del Ministero) detti le modalità di utilizzo del dispositivo di controllo (come era previsto nella norma precedente).

## Secondo comma

Ai sensi del **secondo comma**, «la disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze». Si deve ritenere che la categoria comprenda dispositivi individuali (in quanto tali assegnati al singolo lavoratore) e caratterizzati da un grado elevato di evoluzione tecnologica: computer, smart phone, tablet, etc.. quindi, semplificando, assegnare al dipendente uno smart phone o un tablet “spento” non richiede il preventivo accordo sindacale. Ma cosa accade nel momento in cui lo si accende e questo si connette alla rete? Di quali software è dotato? Quali garanzie di tutela della dignità e della riservatezza operano? Nuovi interrogativi ai quali dovrà necessariamente rispondere la giurisprudenza ed il garante della privacy.

Minori problemi pone la seconda categoria richiamata dal **secondo comma**: strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Il riferimento è ai lettori di badge posti all’ingresso delle unità produttive ma, attenzione, se vi fosse l’esigenza di porre un lettore per il controllo degli accessi ad una determinata area interna dell’unità produttiva, oltre alla condizione di legittimazione di cui al primo comma (sicurezza del lavoro, ad esempio, o anche tutela del patrimonio aziendale), sarebbe comunque necessario il preventivo accordo sindacale.

## Terzo comma

Gli interrogativi maggiori sono posti dal **terzo comma**, secondo cui «le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma 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 decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (n.d.r.: si tratta del Testo unico sul trattamento dei dati personali, altrimenti noto come Codice della Privacy)».

Al di là del fatto che né il primo né il secondo comma disciplinano una “modalità di raccolta delle informazioni” e quindi la stessa formulazione letterale della norma non appare felice, il senso che se ne ricava è quello di una possibilità di indiscriminato utilizzo dei dati da parte del datore di lavoro. È evidente che se così fosse la norma sarebbe viziata sotto vari profili (costituzionalità, eccesso di delega, etc.). Tanto più che le tecniche di tutela dei dati personali si focalizzano sempre di più dal momento della raccolta a quello dell’utilizzo.

Vale la pena sottolineare che il terzo comma porta, per così dire, alle estreme conseguenze la “disintermediazione” della tutela: il soggetto collettivo (sindacale) scompare e non esercita più alcuna funzione di controllo e di verifica nella fase di utilizzo dei dati.

Il che non significa che il datore di lavoro avrà una facoltà illimitata di utilizzo dei dati raccolti; l’uso è infatti condizionato al rispetto dei parametri di una adeguata informazione al lavoratore circa le modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e delle disposizioni normative contenute nel cosiddetto Codice della Privacy. Ricordiamo che i principi fondamentali sulla raccolta, il trattamento, l’utilizzo dei dati personali: principio di liceità, principio di pertinenza, principio di correttezza, principio di necessità, principio di non eccedenza.

In altre parole, la tendenza che sembra emergere è quella di uno slittamento della tutela del lavoratore da un piano sindacale collettivo ad un piano individuale, e di un prevalere della norma generale (Codice della Privacy) sulla norma speciale (“vecchio testo” dell’articolo 4).