



## Editoriale

### *La nuova normativa del lavoro: gli ultimi decreti attuativi*

Sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale gli ultimi 4 decreti attuativi previsti dal Jobs Act, che vanno ad integrare la disciplina contenuta nei primi 4, emanati nello scorso giugno, e che riguardano:

- riordino e disciplina degli ammortizzatori sociali: Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria, contratti di solidarietà e fondi di solidarietà bilaterale;
- istituzione dell' Ispettorato Nazionale del Lavoro, che riunifica le funzioni ispettive in capo a Ministero del Lavoro, Inps e Inail;
- istituzione della nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL);
- semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, con particolare riguardo

all'inserimento mirato delle persone con disabilità, alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro, alle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro e all'attività di videosorveglianza dei dipendenti.

Allo scopo di informare in modo compiuto le aziende di queste ultime novità, entrate in vigore dallo scorso 24 settembre, lo Studio Miazzo ha organizzato un convegno sul tema della nuova normativa contrattuale, come da programma riportato qui sotto, a cui sono invitati a partecipare tutti gli operatori degli uffici del personale.

**Lorenzo Miazzo**  
**Consulente del Lavoro**

## PROGRAMMA DEL CONVEGNO

15 OTTOBRE 2015 - Hotel Luna, via Vittorio Veneto 54/c, Oleggio Castello (NO)

ore 13.30 - 14.00	<b>Registrazione dei partecipanti</b>
ore 14.00 - 15.30	<b>Riordino dei contratti di lavoro subordinato e nuove strategie per le assunzioni</b> <i>Relatore: dott. Francesco Natalini, Consulente Fondazione Studi Consulenti del Lavoro</i>
ore 15.30 - 16.00	<b>Collaborazioni a progetto, lavoro autonomo, riqualificazione dei rapporti di lavoro e nuovi ammortizzatori sociali</b> <i>Relatori: dott.ssa Elisa Giudice e dott. Francesco Cera, Consulenti del Lavoro Studio Miazzo</i>
ore 16.00 - 16.15	<b>Pausa Caffé</b>
ore 16.15 - 16.45	<b>Novità del Jobs Act nella contrattazione collettiva, ruolo della contrattazione aziendale, riforma delle mansioni e nuovo apprendistato</b> <i>Relatori: rag. Lorenzo Miazzo e dott.ssa Virginia Miazzo, Consulenti del Lavoro</i>
ore 16.45 - 17.30	<b>Conclusione dei lavori e anticipazioni sugli indirizzi della Legge di Stabilità 2016</b> <i>Relatore: dott. Francesco Natalini, Consulente Fondazione Studi Consulenti del Lavoro</i>
	<b>Domande e casi pratici da esaminare e condividere</b>

INFORMAZIONI  
E PRENOTAZIONI:



studiomiazzo.it



info@studiomiazzo.it

#### ••• Considerazioni sulla convenienza dell'apprendistato

- Il contratto di apprendistato, pur essendo a tempo indeterminato, può essere risolto al termine della relativa scadenza.
- L'apprendista non è considerato nel calcolo dell'organico aziendale per l'applicazione di leggi e norme contrattuali.
- L'apprendista può essere sotto inquadrato di due livelli o retribuito in misura percentuale e proporzionale inferiore rispetto al livello spettante, che varia in ragione dell'anzianità di servizio.
- In caso di mantenimento in servizio, lo sgravio contributivo prosegue per ulteriori 12 mesi (tale agevolazione non si applica per i contratti di apprendistato con disoccupati e lavoratori in mobilità).
- Nell'artigianato, per alcune figure professionali individuate dal CCNL, è prevista l'estensione dell'apprendistato fino a cinque anni.
- Nell'ipotesi di assenze di durata superiore a 30 giorni (malattia, infortunio, maternità ecc.), il rapporto di apprendistato si prolunga della durata dell'assenza.
- Il piano formativo può essere predisposto in forma sintetica e contenuto nella lettera di assunzione.
- Solo le aziende che occupano almeno 50 dipendenti sono tenute a rispettare la percentuale di stabilizzazione (20%).
- Il numero di apprendisti che possono essere presenti in azienda è pari a un massimo di tre ogni due lavoratori qualificati; se l'azienda occupa meno di 10 dipendenti, il rapporto è di uno a uno, con un minimo di tre.

#### ••• Voucher (buoni lavoro)

Le nuove regole hanno reso più accessibile il lavoro accessorio per le attività lavorative retribuite con i voucher, aumentando il tetto massimo dei compensi e, nel contempo, consentendo il ricorso in tutti i settori produttivi. La normativa sui voucher ha introdotto l'innalzamento da 5.000 a 7.000 € netti (9.333 € lordi) del limite economico che deve essere osservato dal lavoratore nel corso dell'anno civile (dal 1/01 al 31/12), nel limite aggiornato per l'anno 2015 di 2.020 € (2.693 € lordi) per le prestazioni rese nei confronti di imprenditori o professionisti. Il committente potrà richiedere al lavoratore una dichiarazione di non superamento degli importi massimi previsti.

Per i percettori di misure a sostegno del reddito (disoccupazione, mobilità ecc.), è prevista la possibilità di effettuare prestazioni lavorative a favore di qualsiasi committente entro il limite di 3.000 € (4.000 € lordi) senza alcuna riduzione dell'indennità percepita. Nel caso in cui il datore di lavoro utilizzi saltuariamente personale retribuito con i voucher, dovranno comunque essere rispettate le norme sulla sicurezza del lavoro (Legge 81/2008), comprese quelle che prevedono di informare e formare il lavoratore, di dotarlo dei dispositivi di protezione individuale (sulla base

della valutazione dei rischi) e di sottoporlo a sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla legge. È confermato il divieto di usare i voucher per l'esecuzione di appalti, poiché l'utilizzo è limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale.

L'acquisto dei voucher può avvenire presso i tabaccai convenzionati, le banche abilitate e presso l'Inps per via esclusivamente telematica.

#### ••• Dimissioni o risoluzione consensuale

Con l'entrata in vigore del previsto decreto attuativo, cambiano le norme sulle dimissioni del lavoratore che dovranno essere validate, a pena di inefficacia, entro 7 giorni, solo ed esclusivamente mediante l'utilizzo dei moduli telematici forniti dal Ministero del Lavoro sul sito istituzionale.

La nuova norma ha introdotto il diritto di ripensamento, in base al quale, entro 7 giorni dalla data di invio del modulo, il lavoratore potrà revocare le dimissioni con analogo modalità. Le dimissioni della lavoratrice durante il periodo di gravidanza e della lavoratrice o lavoratore durante i primi tre anni del bambino, dovranno come in precedenza essere convalidate presso la Dtl. Non si applica la predetta normativa al lavoro domestico o in presenza di accordi sottoscritti nelle sedi previste dalla legge ("sedi protette").

#### ••• Collocamento obbligatorio

A decorrere dal 1/01/2017, è previsto l'obbligo per le aziende da 15 a 35 dipendenti di assumere personale disabile sulla base del solo requisito dimensionale, indipendentemente dall'effettuazione di nuove assunzioni.

**Importante:** è prevista la possibilità di computare, nelle quote di riserva del personale disabile, il personale che, pur non essendo stato assunto con il collocamento ordinario, abbia avuto riconosciuta una invalidità superiore al 60% (45% se psicologica) e abbia ottenuto dall'Inps l'assegno di invalidità in ragione delle ridotte capacità lavorative. Il computo nelle quote di riserva del personale disabile diventa automatico, posto che l'Inps abbia già accertato l'invalidità civile.

La possibilità di ottenere l'esonero per gli addetti alle lavorazioni con un tasso di rischio Inail pari o superiore al 60 per mille, è subordinato alla presentazione di un'autocertificazione nonché al pagamento del contributo esonerativo di 30,64 € per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

L'assunzione avviene tramite richiesta nominativa o tramite convenzione; gli uffici preposti al collocamento obbligatorio provvederanno all'avviamento d'ufficio solo qualora il datore di lavoro non abbia adempiuto all'obbligo entro i limiti previsti dalla legge.

Per i disabili gravi sono previsti incentivi per contratti a tempo indeterminato (con almeno l'80% di riduzione della capacità lavorativa o diversa percentuale per i disabili psichici) da presentare telematicamente all'Inps.

(\* Segue dal numero 19 di *MiazzoInforma*)



Lorenzo Miazzo,  
Consulente del Lavoro,  
esamina le novità  
degli ultimi quattro  
decreti attuativi  
del Jobs Act

### ••• Ammortizzatori sociali: Cassa Integrazione Ordinaria, Straordinaria, Solidarietà

Con l'approvazione in via definitiva del decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, viene introdotto un unico testo normativo per la Cassa Integrazione e per i fondi di solidarietà, creando da un lato maggiore certezza, dall'altro maggiori oneri per le imprese.

Analizziamo in breve i principali cambiamenti. Una prima novità consiste nell'estensione delle integrazioni salariali agli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante, fino ad ora esclusi dalla disciplina.

La durata massima prevista per CIGO e CIGS sarà complessivamente di **24 mesi** anziché 36 per ciascuna unità produttiva in un **quinquennio mobile** (l'arco temporale di riferimento per l'utilizzo della Cassa Integrazione, che decorre dal momento in cui viene utilizzato il primo periodo di sospensione o riduzione della prestazione lavorativa), ad eccezione delle imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, per le quali la durata del trattamento di integrazione viene esteso ai 30 mesi (sempre in un quinquennio mobile).

Dal 1° gennaio 2016 saranno escluse dal ricorso alla Cassa Integrazione, sia ordinaria che straordinaria, tutte quelle aziende che si troveranno in situazioni di cessazione dell'attività produttiva o di un ramo di essa. È stato poi introdotto un vincolo di anzianità di lavoro effettivo per poter accedere alla CIG, corrispondente a 90 giorni alla data di presentazione della domanda, la cui istanza dovrà essere presentata, in caso di CIGO, **entro 15 giorni dall'avvio della riduzione o sospensione**.

L'autorizzazione verrà rilasciata direttamente dall'Inps competente in seguito all'abolizione delle commissioni provinciali. Con riferimento alla CIGO, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale eccedenti il limite di un terzo di quelle ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva di riferimento nel semestre precedente.

È stato modificato anche il termine di presentazione della domanda in caso di CIGS, pari a **7 giorni a decorrere dalla data di conclusione della procedura sindacale o di sottoscrizione dell'accordo aziendale**.

In fase di consultazione sindacale, è possibile omettere i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione, comunicando soltanto le cause di sospensione o riduzione, il numero dei lavoratori, l'entità e la durata prevedibile della CIGS. In fase di esame congiunto, diventa fondamentale che i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere collimino con le motivazioni per le quali è richiesta la Cassa Straordinaria.

Ma quanto costerà alle aziende la Cassa Integrazione?

Il decreto, se da un lato diminuisce il costo aziendale relativo al contributo ordinario, dall'altro introduce un costo addizionale

che verrà calcolato non più sull'integrazione salariale anticipata e conguagliata, ma sull'effettiva retribuzione persa dal lavoratore. Secondo questa logica, pertanto, più la retribuzione del lavoratore posto in sospensione o riduzione sarà elevata, maggiori saranno i costi che l'azienda dovrà sostenere per poter accedere all'ammortizzatore. Tale contributo varia in funzione all'effettivo uso, e in particolare corrisponde al 9% della retribuzione persa per i periodi di cassa sino a 52 settimane di utilizzo nel quinquennio mobile, al 12% sino a 104 settimane e al 15% oltre le 104 settimane. Si riporta, per maggiore chiarezza, una tabella esplicativa.

#### CONTRIBUTO ORDINARIO

	IND. < 50 DIP.	EDILIZIA IND./ART.	LAPIDEI IND./ART.	IND. > 50 DIP.
<b>CIGO</b>				
<b>Operai</b>	1,70%	4,70%	3,30%	2%
<b>Apprendisti</b>	1,70%	4,70%	3,30%	2%
<b>Impiegati</b>	1,70%	1,70%	1,70%	2%
<b>Quadri</b>	1,70%	1,70%	1,70%	2%
<b>CIGS</b>				
	0,90%			

#### CONTRIBUTO ADDIZIONALE

<b>Fino a 52 sett.</b> in un quinquennio mobile	<b>9%</b>
<b>Fino a 104 sett.</b> in un quinquennio mobile	<b>12%</b>
<b>Oltre le 52 sett.</b> in un quinquennio mobile	<b>15%</b>

A titolo di esempio, si consideri un lavoratore posto in sospensione CIG a 0 ore, con retribuzione lorda di 2.300 €. Ieri l'azienda avrebbe pagato un contributo addizionale pari al 4% su 1.099 € (cioè 43,96 €), ovvero sul massimale d'integrazione salariale previsto per legge per retribuzioni superiori a 2.012 €. Oggi l'azienda si troverà a pagare per tale lavoratore un contributo addizionale del 9% su 2.300 € (pari a 207 €).

Dal 1° gennaio 2016, è previsto l'obbligo per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni, di versare un contributo che sarà pari allo 0,65% per le aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti e ridotto allo 0,45% per le aziende da 5 a 15 dipendenti (per tale limite si computano anche gli apprendisti). In entrambi i casi, un terzo del contributo è a carico dei lavoratori.

Per quanto riguarda il contratto di solidarietà, la normativa applicata e il trattamento economico conseguente vengono assimilati alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. Per i contratti di solidarietà di tipo espansivo, è prevista la possibilità di realizzare una "staffetta generazionale" tra lavoratori prossimi alla pensione (nei 24 mesi successivi) e quelli più giovani che entrano in azienda.

**I Consulenti del Lavoro dello Studio sono a disposizione per dare applicazione alla nuova normativa degli ammortizzatori sociali, in relazione alle specifiche esigenze aziendali.**

### ••• Controlli a distanza

La nuova disciplina conferma il divieto di utilizzare impianti audiovisivi e altri strumenti che abbiano la finalità esclusiva di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (telecamere, per esempio).

Gli strumenti di controllo a distanza possono essere utilizzati per esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale, a fronte dell'accordo con le rappresentanze sindacali (RSU/RSA) o, in mancanza di esso, con l'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro.

Non è necessaria tale autorizzazione (sindacale o della Dtl) per gli strumenti che servono al dipendente per svolgere la prestazione lavorativa (pc, smartphone, tablet eccetera) e per quelli necessari per la registrazione di accessi e presenze. Le informazioni raccolte tramite gli impianti di controllo a distanza potranno essere utilizzate per tutte le finalità connesse al rapporto di lavoro. Per poter utilizzare i dati raccolti con gli strumenti di controllo, tuttavia, il datore di lavoro deve dare preventiva e completa informazione ai lavoratori circa l'esistenza di tali strumenti e le modalità con cui gli stessi sono utilizzati.

### ••• Contrattazione aziendale

Con l'entrata in vigore del Testo Unico di riordino dei contratti, è stato dato ulteriore impulso alla contrattazione, prevedendo per gli accordi aziendali la stessa valenza giuridica dei CCNL, e consentendo così alle aziende di adattare le diverse formule contrattuali alle proprie esigenze organizzative e produttive. La contrattazione aziendale potrà quindi definire regole in deroga alla norma di legge o del CCNL, offrendo ai datori di lavoro la possibilità di:

- applicare un inquadramento inferiore (restando nella stessa categoria legale) in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali;
- per i contratti part-time: disciplinare il lavoro supplementare e regolamentare le clausole elastiche;
- per i contratti a chiamata: oltre alle ipotesi previste dalla legge (lavoratori con meno di 24 e più di 55 anni), individuare specifiche esigenze per le quali sia possibile ricorrere

al lavoro discontinuo ed eventualmente la misura dell'indennità di disponibilità;

- per il lavoro a termine: estendere la durata massima (36 mesi), fissare un diverso limite quantitativo (20%), disciplinare il diritto di precedenza e determinare il periodo di esenzione nelle start-up di nuove attività;
- per la somministrazione: definire il limite legale per l'utilizzo dello staff-leasing e i limiti quantitativi del ricorso alla somministrazione a termine;
- regolamentare la fruizione ad ore del congedo parentale.

### ••• Autorizzazione al lavoro all'estero

Abrogata l'autorizzazione preventiva per l'assunzione dei lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero, che viene sostituita con la specifica dei relativi diritti che il contratto di lavoro deve garantire al lavoratore trasferito.

### ••• Infortunio

È previsto l'obbligo di trasmettere il certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale esclusivamente per via telematica all'Inail, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente alla compilazione. I dati delle certificazioni trasmessi sono messi a disposizione dei datori di lavoro, che dovranno fornire le informazioni necessarie per l'istruttoria della pratica di infortunio. La denuncia di infortunio è obbligatoria in caso di morte o prognosi superiore a 30 giorni. La nuova normativa avrà decorrenza trascorsi 180 giorni dal 24/09/2015.

### ••• Abrogazione libro infortuni

Trascorsi 90 giorni dal 24/09/2015, sarà abrogato l'obbligo di tenuta del libro infortuni e della conseguente vidimazione, come già anticipato da diverse Regioni.

### ••• Cessione di ferie e riposi

I lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ore di ferie e i riposi ad essi spettanti (se eccedenti il limite minimo stabilito dalla legge), ai colleghi che ne abbiano esigenza per la cura di figli minori in condizione di bisogno.



**studiomiazzo**  
consulenza del lavoro

#### Informazioni

Periodico di informazione professionale e tecnica distribuito a titolo gratuito in forma cartacea e elettronica.

**Per attivare l'abbonamento gratuito occorre farne richiesta via mail a: [infogenerali@studiomiazzo.it](mailto:infogenerali@studiomiazzo.it)**

#### Redazione: Studio Miazzo

Corso della vittoria 7  
T 0321 338100  
[infogenerali@studiomiazzo.it](mailto:infogenerali@studiomiazzo.it)  
[www.studiomiazzo.it](http://www.studiomiazzo.it)

#### Contatti

**Novara:** C.so della Vittoria 7, 28100  
t 0321 338 100 • f 0321 623 287

**Magenta:** Piazza Liberazione 6, 20013

**Borgomanero:** Via Caneto 56, 28021  
t 0322 836 513

**Milano:** Via Eustachi 20, 20129  
t 02 29513 210