



DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE

LA PASSIONE PER IL DIRITTO DEL LAVORO CHE ACCOMUNA TUTTI I COLLEGHI E TUTTI GLI OPERATORI DEL SETTORE, SI ARRICCHISCE DI UNA NUOVA RUBRICA: OPINIONI A CONFRONTO SU UN MEDESIMO TEMA D'ATTUALITÀ, PER DARE VALORE AGGIUNTO ALLE PROPRIE RIFLESSIONI, ALLA INTELLETTUALITÀ PERSONALE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE, ALLA DIVERSITÀ, ALLA COMPETENZA

Jobs act: dalle semplificazioni al nuovo collocamento: analisi e proposte

COLLOCAMENTO MIRATO

IL COLLOCAMENTO MIRATO DEGLI INVALIDI: SEMPLIFICAZIONI (SPERATE) E COMPLICAZIONI (TEMUTE)

Francesco Stolfa*

Il compito che ci è stato affidato in questo numero di DiversaMente mi è risultato particolarmente gravoso perchè il decreto semplificazioni (D. Lgs. 151/2015) interviene su materie fra le più disparate senza un nesso logico apparente. Ho tentato dapprima di fare una carrellata veloce su tutti gli interventi ma poi mi sono reso conto che ... avrei scritto 100 pagine. E non era il caso. Allora, da buon avvocato, ho deciso di concentrarmi sulla materia che presenta le maggiori problematiche giuridiche: quella del collocamento mirato degli invalidi.

Non potevo far scelta peggiore perchè i primi articoli del d. lgs. 151 presentano già una prima complicazione di non poco conto: invece di riscrivere la normativa vigente, così come ha fatto in materia di lavoro a termine o di apprendistato o di part-time, qui il legislatore ha preferito operare una serie di modifiche/integrazioni/sostituzioni della disciplina previgente (L. 68/1999) che, però, a sua volta, aveva subito diversi e significativi rimaneggiamenti negli ultimi anni, con il risultato di dover preliminarmente operare un complicatissimo collage per poi confrontarlo con la versione penultima della legge sul collocamento dei disabili. Mi sono dilungato a raccontare tutto questo perchè quelle descritte sono le medesime difficoltà che poi incontrerà ogni CdL che non vorrà

limitarsi a leggere uno dei tanti commenti della riforma (la cui affidabilità non è sempre assoluta) ma vorrà – più correttamente - ricostruire il testo legislativo pre e post riforma.

In avvio si impone una considerazione preliminare per certi versi “sconfortante”: tutta la nuova normativa è destinata ad essere stravolta a breve, perchè il Ministero è stato delegato ad emanare (art. 1, del D.Lgs. 151: entro 180 gg) delle Linee Guida che dovrebbero incidere profondamente sull'impianto della riforma. Si tratta di interventi che dovrebbero creare una “rete integrata” fra gli “uffici competenti” regionali, i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, l'INAIL, le organizzazioni sindacali, le cooperative sociali, le associazioni di disabili, una rete che dovrebbe occuparsi dell'accertamento delle disabilità e della predisposizione di progetti di inserimento mirato dei disabili. La lettera e) dell'art. 1 prevede infine la creazione della figura del “responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro” con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità, in raccordo con l'INAIL.

Un progetto ambiziosissimo che, tuttavia, è destinato a scontrarsi con il solito problema finanziario, posto che il secondo comma del medesimo art. 1, riporta l'immane frase presente ormai in tutte le leggi in materia di lavoro: “all'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica”.

Vedremo cosa si riuscirà a realizzare di tutto questo con il personale attuale (sulla cui preparazione rispetto a progetti del genere evito commenti) e senza soldi

Esaminiamo nel dettaglio, però, cosa è già stato cambiato nel sistema di collocamento preesistente.

L'art. 1 amplia in modo rilevante la platea dei soggetti beneficiari ricomprendendovi anche le persone con capacità lavorativa ridotta e meno di 1/3, titolari di assegno di invalidità ordinario.

L'art. 3 porta, forse, l'innovazione più rilevante e di maggior interesse per i CdL: il regime speciale per le aziende da 15 a 35 dipendenti (che non aveva un vero obbligo di assunzione ma erano tenute a prendere gli invalidi solo in caso di nuove assunzioni) viene abrogato a far data dal 1/1/2017. La stessa agevolazione viene eliminata per partiti e sindacati (secondo una linea “moralizzatrice” seguita da questo legislatore in tutto il Jobs Act) nonché per le organizzazioni senza scopo di lucro dedite alla solidarietà sociale, assistenza e riabilitazione.

L'art. 4 consente di computare nell'aliquota d'obbligo i disabili non assunti per il tramite del collocamento mirato (quindi anche quelli divenuti tali in corso di rapporto): la novità rispetto al passato è che la cosa riguarda non solo i disabili da lavoro (già prevista) ma anche gli altri, tra i quali gli invalidi civili. Anche per questi l'aliquota di invalidità deve superare il 60% (per quelli fisici e il 45% per quelli psichici). Per gli invalidi di guerra (categoria che ultimamente sta, purtroppo, di nuovo aumentando di numero) solo quelli dalla prima alla sesta categoria ex DPR 915/1978.

Nell'articolo 5, ai comma 2 e 3-bis, troviamo un'altra norma importante. La disciplina consentiva (e consente tuttora) ai datori di lavoro di ottenere su domanda un esonero parziale dell'obbligo di assunzione dimostrando l'impossibilità di assumere lavoratori a copertura di tutta l'aliquota a causa delle peculiarità delle lavorazioni,

pagando un contributo al fondo regionale per l'occupazione dei disabili di Lire 25.000 per ogni lavoratore non occupato e per ogni giorno non lavorato. Ora la riforma non solo consente di autocertificare la situazione di incompatibilità ma rende automatico l'esonero per tutte le aziende con un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille. In tal caso la nuova legge parla, poi, non più di esonero parziale bensì di "esonero dall'obbligo di cui all'art. 3" il che vuol dire esonero totale. Il prezzo di tale esonero automatico e totale però sale (notevolmente) a 30,64 euro per ogni lavoratore e per ogni giorno non lavorato. Un onere che potranno accollarsi solo le aziende di grandi dimensioni.

Altra novità importante è quella recata dall'art. 7. Non più richieste numeriche, neanche per aziende di maggiori dimensioni, ma solo richieste nominative o convenzioni che il sistema è peraltro chiamato a gestire, appunto, in maniera "mirata" cercando di collocare "l'invalido giusto al posto giusto". Dovrebbero essere messi in campo ambiziosi meccanismi (preselezione, bilancio di competenze, orientamento al lavoro ecc.), realizzati anche con la collaborazione delle aziende, al fine di evitare un inserimento "forzoso" dell'invalido nell'ambito dell'organizzazione aziendale, come una sorta di corpo estraneo, e di favorire invece una collocazione quanto più "indolore" per entrambe le parti del rapporto, finalizzata alla instaurazione di rapporti duraturi e reciprocamente proficui.

Solo una volta trascorso il termine di 60 giorni dal momento dell'insorgenza dell'obbligo di assunzione (cioè dal momento in cui l'azienda raggiunge il numero minimo di dipendenti fissato dall'art. 3 o dal momento in cui l'aliquota d'obbligo sia rimasta scoperta) senza che l'azienda vi abbia ottemperato, scatta l'avviamento numerico su iniziativa dell'ufficio e secondo l'ordine di graduatoria. Anche in questo caso, tuttavia, la qualifica del lavoratore da avviare deve essere "concordata" con il datore di lavoro.

Tutto questo bel *castello* tuttavia appare subito pericolante dal momento che la normativa ne affida la cura e la realizzazione al personale attualmente in forza e a "esperti del settore sociale e medico-legale" che si pretende debbano lavorare senza alcun compenso o gettone di presenza (art. 8, co. 1-bis)!

Il comma 6-bis istituisce una interessante "Banca dati del collocamento mirato" destinata alla raccolta sistematica di tutti dati utili da parte di tutti gli enti coinvolti; ma deve essere emanato un decreto che la renda operativa.

Tutto da leggere l'art. 13 in materia di incentivi che dovrebbero partire dal 2016: si passa da una sistema basato sulla fiscalizzazione dei contributi relativi al singolo rapporto a incentivi (di durata nettamente inferiore) da compensare sul monte contributivo generale, crescenti in proporzione alla gravità della menomazione del lavoratore assunto e comunque con un plafond limitato, da liquidare quindi in ordine di presentazione delle domande e fino ad esaurimento fondi.

Complessivamente gli adempimenti a carico delle aziende non sembrano semplificati e gli oneri sono stati alleggeriti ma non per le piccole imprese, che – come già detto – passano da un regime di obbligo eventuale, legato all'effettuazione di nuove assunzioni, a un regime che impone loro le assunzioni anche in sovrannumero.

Le vere novità sono la generalizzazione della richiesta nominativa (ma anche qui: le piccole imprese fino a 35 dipendenti ce l'avevano già al 100% e le altre in parte) e l'impegno di promuovere un inserimento mirato e indolore (la qual cosa dipenderà dall'efficienza e dalla buona volontà dei vari uffici).

In pratica, se saranno adottati tempestivamente i decreti attuativi, se gli uffici funzioneranno alla grande, se le risorse per gli incentivi saranno sufficienti (se, se, se, troppi se) potrebbe essere una rivoluzione.

Altrimenti, per dirla con Shakespeare, *Much ado about nothing* (molto rumore per nulla).

***Avvocato
Ufficio Legale ANCL-SU**



Il DLgs n. 151/2015 : vera semplificazione? O ancora una volta sarà complicazione?

Giovanni Cruciani*

Qualche dubbio ci assale subito, ad una prima lettura del testo anche se ancora si attendono i dovuti chiarimenti del Ministero ed anche qualche decreto attuativo.

Come al solito, senza volere essere troppo pessimisti, gli obiettivi non sono stati raggiunti.

Al di là della difficoltà di lettura del testo del decreto, pieno di rimandi, per prima cosa ci si chiede il motivo per il quale una legge appena pubblicata abbia bisogno delle circolari ministeriali per poter essere "capita". Il paradosso è sempre più grande ed inspiegabile se la norma di cui si tratta viene addirittura nominata "decreto semplificazioni". Chissà cosa ci dobbiamo aspettare.

Il problema è noto ed è sempre quello se alla stesura delle norme di semplificazione provvede la pubblica amministrazione, quale risultato si potrà mai ottenere?

Ma vediamo qualcuna delle perle contenute nelle nuove disposizioni.

DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE

L'articolo 26 del decreto interviene di nuovo, cambiando ancora le modalità per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di dimissioni volontarie e di risoluzione consensuale.

Questa nuove modalità varranno 60 giorni dopo l'entrata in vigore del presente decreto e quindi saranno operative dal 24 novembre 2015 in poi.

Le dimissioni e le risoluzioni consensuali a partire da questa data dovranno essere effettuate esclusivamente con modalità telematiche. Il mancato utilizzo del modulo da scaricare dal sito del Ministero del lavoro porta con sé l'inefficacia.

Quindi siamo in attesa delle istruzioni ministeriali, dell'attivazione del servizio nel sito del Ministero stesso e solo allora saremo operativi. Nel frattempo valgono le "vecchie" disposizioni delle legge 92/2012.

Si semplifica quindi la possibilità di licenziare i lavoratori, con le tutele crescenti, pagando un indennizzo molto caro, ma si complica il caso delle dimissioni, quando è il lavoratore che vuole andarsene.

Il fine ultimo del provvedimento è quello di combattere le "dimissioni in bianco" come se questo fosse un fenomeno diffuso e generalizzato.

In ogni caso la procedura prevede lo "scarico" dal sito del Ministero del modulo informatico e l'invio di quest'ultimo al datore di lavoro per il tramite di patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali ecc.

La possibilità da parte del lavoratore di revocare la sua decisione di dimettersi dura sette giorni. Il lavoratore se "ci ripensa" sempre telematicamente può annullare la comunicazione effettuata notificandola al datore di lavoro. Ancora tutto ciò non è chiaro dal momento che è atteso un decreto del Ministero del Lavoro da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto "semplificazioni" per cui entro il 23 dicembre 2015.

Quindi i 60 giorni, data di entrata in vigore della disposizione, potrebbero spirare senza che prima il Ministero abbia diramato il decreto con le istruzioni.

Quindi ci potrà essere un periodo di incertezza durante il quale non si potrà sapere con certezza come operare.

Inoltre quando tutto sarà a regime avremo una comunicazione unica da inviare al centro per l'impiego entro i canonici 5 giorni dalle dimissioni, mentre il lavoratore ne ha 7 per ripensarci. Bella semplificazione!

Una particolare attenzione alle sanzioni previste poiché oltre all'inefficacia delle dimissioni se non date con le nuove modalità telematiche dal momento che l'alterazione dei noduli ricevuti, sempre che il fatto non costituisca reato, comporta una sanzione amministrativa da 5000,00 euro a 30.000,00 adottata dalla DTL competente in caso di accertamento di infrazioni.

Non dimentichiamoci di quello che spesso ci accade con i lavoratori stranieri che all'improvviso spariscono letteralmente a volte lasciando un biglietto, appunto le dimissioni.

Non potremo considerarle valide, pena inefficacia e saremo costretti a licenziarli per giusta causa per abbandono del posto di lavoro solo dopo il procedimento disciplinare. A questo punto, con la conseguenza di dover

versare pure il ticket sul licenziamento a fronte magari di una NASPI di cui non beneficerà nessuno. Bella semplificazione!

LE MODIFICHE ALLA LEGGE 68/1999

Una prima novità del decreto prevede l'abrogazione dell'art. 3 comma 2 della legge 68, il che elimina per i datori di lavoro privati la gradualità nell'attuazione dell'obbligo di assunzioni dei disabili quando occupano da 15 a 35 dipendenti.

Per cui con decorrenza dal 1 gennaio 2017 nel momento in cui sorge l'obbligo di assunzione di un disabile questo deve essere rispettato subito e non come era prima stabilito "in occasione di nuove assunzioni".

Questa disposizione non ha nulla a che fare con la semplificazione anzi per qualche azienda potrebbe essere un peso dover procedere obbligatoriamente, subito, con una nuova assunzione scattando l'obbligo del disabile, anche se non ci fosse una necessità immeditata di personale.

Altro aspetto questa volta utile per le aziende è contenuto nell'articolo 4 dove viene previsto che se il disabile è già presente in azienda, vale come copertura della quota di riserva anche se non assunto per il tramite del collocamento obbligatorio. Questo vale però, nel caso in cui la percentuale di riduzione della capacità lavorativa sia superiore al 60% o 45% nel caso di disabilità intellettiva e psichica.

Un'altra importante novità contenuta nel decreto in esame consente la possibilità dell'assunzione dei lavoratori disabili tutti attraverso la chiamata nominativa, consentendo quindi alle aziende di scegliere il candidato più idoneo all'assolvimento dei compiti da assegnare.

In precedenza solo una parte dei disabili della quota di riserva era consentito assumere con chiamata diretta mentre il restante veniva avviato direttamente dall'ufficio di collocamento.

Altra novità riguarda la possibilità che gli uffici avevano, ed ora non più, di procedere all'avviamento di lavoratori disabili, sempre a copertura della riserva, per qualifiche similari a quelle dichiarate non disponibili, mentre in precedenza i servizi competenti provvedevano all'avviamento secondo l'ordine della graduatoria, previo addestramento. Ora questo non sarà più possibile.

L'articolo 1 del decreto prevede che il Ministero del Lavoro definisca le linee guida del collocamento mirato entro 180 giorni dall'entrata in vigore del decreto.

NOVITA' IN TEMA DI SANZIONI E DI MAXISANZIONE CONTRO IL LAVORO NERO

Fino all'entrata in vigore del decreto legislativo in esame e cioè il 23 settembre 2015 la sanzione per i lavoratori trovati o accertati al lavoro senza che il datore abbia provveduto alle comunicazioni di legge ed al pagamento dei contributi previdenziali era commisurata in misura fissa da euro 1950,00 fino ad un massimo di euro 15.600,00 oltre

alla sanzione giornaliera di euro 195,00 per ogni giorno di lavoro nero accertato.

Vi era poi una sanzione ridotta se il lavoratore prima della regolare assunzione aveva lavorato senza essere regolarmente assicurato. Era il così detto periodo di "prova" prima dell'assunzione vera e propria. Periodo questo che per molti soggetti costituisce convintamente il periodo di prova, tanto che lo "sbandierano" candidamente anche in sede di verifica ispettiva come giustificazione.

Ci si riferisce a "casi di vita vissuta" e non si esagera se taluno di costoro pensava effettivamente di voler giustificare la condotta del datore di lavoro, rimanendo realmente sorpreso quando a seguito delle sue dichiarazioni, l'ispettore procedeva con l'applicazione della sanzione.

Nella normativa precedente la maxisanzione non era diffidabile ma se il pagamento avveniva entro 60 giorni dalla contestazione o dalla notifica, la sanzione si riduceva al doppio del minimo o ad un terzo del massimo, secondo la situazione più favorevole per il trasgressore.

Tutto questo rimane valido per tutte le condotte precedenti all'entrata in vigore del presente decreto poiché il Ministero del Lavoro ha già chiarito, con la circolare n. 26 del 2015 e contrariamente a precedenti orientamenti in senso più favorevole per il trasgressore, che i fatti che risalgono prima del 23 settembre 2015 saranno regolati con la vecchia normativa, mentre le nuove disposizioni troveranno efficacia solo per i fatti intervenuti dopo l'entrata in vigore del decreto n. 151 e cioè dal 24 settembre 2015 in poi.

La nuova sanzione contro il lavoro nero prevede un alleggerimento dell'importo della sanzione base, la scomparsa della sanzione giornaliera e il ripristino della possibilità della diffida.

La misura della nuova maxisanzione è da 1500 a 9.000 per il lavoro nero da un giorno a trenta giorni, da 3 mila a 18 mila per l'impiego irregolare da 31 giorni a 60 giorni e da 6 mila a 36 mila euro per l'impiego irregolare oltre i 60 giorni.

Il rapporto di lavoro domestico è escluso dall'applicazione di tali sanzioni, lo conferma anche la circolare del Ministero del Lavoro.

In tutti gli altri casi il presupposto della sanzione è il lavoro irregolare e quindi la mancata comunicazione al centro per l'impiego dell'assunzione del lavoratore.

Queste sanzioni sono aumentate del 20% quando sono impiegati lavoratori minori in età non lavorativa o lavoratori extracomunitari sprovvisti di regolare permesso di soggiorno.

Ad eccezione di questi due casi che comportano la maggiorazione delle sanzioni, in tutti gli altri casi è ammessa la procedura della diffida.

Quindi il trasgressore che non ha osservato le norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale è ammesso, su diffida; a regolarizzare la posizione ed a pagare la sanzione in misura del minimo entro trenta giorni dalla data di notifica del verbale. Ciò, naturalmente

preclude la possibilità di opporre ricorso al verbale ispettivo.

Tutto ciò a condizione che il lavoratore trovato irregolare venga regolarizzato con un contratto, anche part time ma non inferiore al 50% del tempo pieno, ma a tempo indeterminato e che lo stesso venga mantenuto in servizio almeno per tre mesi, ovvero che venga stipulato un contratto a termine non inferiore a tre mesi.

Della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni deve essere data prova.

Con riserva di intervenire di nuovo non appena saranno usciti i previsti decreti o le molto attese circolari interpretative del Ministero del Lavoro, ci si ripropone di fare seguito a questa prima lettura dove verranno trattati anche le altre materie "semplificate" dal decreto legislativo n. 151.

***Consulente del Lavoro**

Collaboratore Centro Studi Ancl



JOBS ACT: LE OCCASIONI MANCATE

Renzo La Costa * **

Non può esservi dubbio alcuno che la riforma del lavoro adottata dal Governo è semplicemente epocale. Al cospetto, la riforma del 2003 con l'introduzione del dlgs 276 e la ben successiva riforma Fornero del 2012, sono ben poca cosa. Con una differenza: nel mentre la riforma del 2003 è stata solo oggetto di continui smantellamenti sino alla demolizione totale (vedasi, job sharing, apprendistato, lavoro a progetto, associazione in partecipazione, contratto di inserimento, ecc.) la riforma del 2012 – per quanto avversata dalle OO.SS. e apparsa autoritaria pur nell'ambito dell'emergenza economica) ha invece tracciato la strada alla attuale riscrittura delle regole operata dal Jobs act (vedasi art. 18, restrizioni sul lavoro a progetto, ecc.). Non mi spetta alcuna medaglia per aver ripetutamente scritto (voce dissonante e spesso avversata) all'indomani della pubblicazione del dlgs 276 della impossibilità vera di funzionamento di quella riforma, che ha tenuto il mercato del lavoro nel più completo sbandamento per un decennio, tra apprendistato incomprensibile, contratti di inserimento contrari al diritto europeo, prima adottati poi condotti artatamente nell'oblio, lavoro ripartito che si è rivelato un ectoplasma, lavoro a progetto con le fasi e i programmi di lavoro (?),ecc.: un lusso che il nostro mercato del lavoro non poteva assolutamente permettersi, con i risultati (dis)occupazionali sotto gli occhi di tutti. Una riforma solo ideologica che come tutte le riforme ideologiche non portano assolutamente a niente se non a peggiorare lo stato dell'arte, pur se esordita espressamente per innovare il mercato del lavoro, e politicamente sostenuta con tenacia ingiustificabile. Se l'attuale sarà efficace è presto dirlo, ma l'impressione è che se non sempre cambiare equivale a migliorare, ma questa volta forse per migliorare bisognava cambiare. Del resto era necessario cambiare qualcosa che non aveva migliorato affatto. Ora, pur nella sua grande estensione, la

corrente riforma del mercato del lavoro non ha mancato di perdere l'occasione di qualche rifinitura che la rendesse maggiormente attuale e davvero completa.

Per quanto ad esempio riguarda il part-time lo si è già scritto nelle colonne del precedente numero di questa pubblicazione – è assordante il silenzio sulla mancanza di una disciplina legale in ordine al passaggio generazionale, pur poi rinviabile alla contrattazione collettiva. La continuità occupazionale che un passaggio generazionale può produrre con il trasferimento delle competenze dall'una all'altra, anche accompagnata da misure premiali, non è un elemento da poco: è incentivare il mantenimento dei livelli occupazionali, sì da dedicarsi maggiormente – in sede legislativa - all'occupazione aggiuntiva, con tutti i benefici conseguenti per l'economia generale.

L'assenza di misure ad hoc, lascia la riforma del part time monca di una opportuna occasione di ammodernare concretamente tale profilo, non affatto residuale. Quanto ad assenze, pesa anche nel contesto complessivo della riforma, la mancata adozione di norme di spinta alla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa. La questione era stata nuovamente rivitalizzata dalla riforma Fornero che prevedeva l'esercizio di una delega al Governo per l'adozione di uno o più decreti legislativi finalizzati a favorire le forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attivate attraverso la stipulazione di un contratto collettivo aziendale, nel rispetto di determinati principi dettati dalla stessa Legge 92: delega poi decaduta grazie alle ricorrenti nostre alterne vicende governative.

L'adozione di un sistema di partecipazione dei lavoratori all'impresa – che in altri stati europei è già vigente ed efficace da tempo, avrebbe peraltro tracciato la strada a nuove relazioni industriali ed ad un nuovo modello di coinvolgimento e fidelizzazione del lavoro all'impresa: che non è un principio tanto nuovo, se si tiene conto che già la nostra Costituzione recita all'articolo 46 : «ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende». Anche la legge 92, va quindi inserita nei tentativi di introduzione di una disciplina organica in materia di partecipazione, nonostante le contrarietà e le riserve manifestate ricorrentemente da più parti, tanto datoriali quanto sindacali.

Proprio in questa occasione di riforma, nella quale il legislatore ha tirato dritto per la sua strada (giusto o sbagliato che sia) senza tenere in gran conto le giornalieri fibrillazioni sindacali nè in qualche caso neanche le indicazioni delle commissioni parlamentari, è deludente non scorgere in nessuno dei decreti di riforma alcun cenno alla ripresa di un tema decisamente contemporaneo e di potenziale efficacia. Solo per annotare un profilo non secondario della materia, i proventi derivanti dalla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa – nei paesi in cui ciò funziona – sono attratti dalla tassazione agevolata relativa all'incremento della produttività.

Quali possano essere gli sviluppi economici ed i più complessivi vantaggi di una tale ipotesi per aziende e lavoratori, li lascio alle riflessioni dei lettori. Altra assenza sta nella

mancata estensione delle procedure telematiche a favore degli utenti disoccupati che accedono ai servizi per l'impiego. Ormai, anche la persona meno alfabetizzata a livello informatico, accede e frequenta siti e portali con una facilità che solo qualche anno fa era inimmaginabile. E se solo qualche anno fa si dubitava del possesso per tutti di un personal computer, oggi non può dubitarsi affatto, visto che il pc ormai è nelle nostre tasche, in quell'aggeggio che ostinatamente continuiamo ancora a chiamare telefonino. La riforma dei servizi per l'impiego di cui al Dlgs 150/2015 recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive – indubbiamente ambiziosa quanto di complessa e non immediata attuazione – che mette sostanzialmente in rete una serie di organismi deputati ai servizi per il lavoro, non ha previsto ancora l'accesso telematico del disoccupato iscritto per la verifica della sua iscrizione o per il discarico di un semplice certificato di disponibilità: cose per le quali, ancora oggi si genera una mobilità diffusa sul territorio di lavoratori disoccupati, l'intasamento degli uffici dei centri per l'impiego con correlato impegno continuativo di personale.

Detto tassello mancante non è neanche esso residuale, ove si consideri che per il comune cittadino, già da tempo è consentito con una semplice password, accedere a servizi fiscali o previdenziali, ben più delicati del discarico di una semplice certificazione. In ultimo, un cenno alla nuova procedura di convalida delle dimissioni. Per una più compiuta valutazione del rilievo, va premesso che il Dlgs 81/2015 nella parte in cui si occupa del superamento del lavoro a progetto e della certificazione della nuova co.co.co, dà facoltà al lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Ove ve ne fosse bisogno, il legislatore attesta quindi la condizione di terzietà del consulente del lavoro rispetto al rapporto di lavoro, nonché la specifica competenza di tale professionista nella gestione del rapporto di lavoro. Ora, nel momento in cui si disciplinano le modalità di trasmissione del nuovo modulo di dimissioni (art. 26 del dlgs 151) tutto ciò – dallo stesso legislatore – non conta più. Infatti la predetta trasmissione è esercitabile anche presso i patronati, le organizzazioni sindacali nonché gli enti bilaterali e commissioni di certificazione: e presso il Consulente del Lavoro no? Si esclude cioè proprio quella figura professionale più di "prossimità" al rapporto di lavoro, al dipendente che rassegna le dimissioni, al datore di lavoro che deve riceverle.

Presumendo tra l'altro (in errore) che un lavoratore che deve inviare il modulo, trova sempre insediato l'ente bilaterale o la commissione di certificazione pronti per effettuare l'adempimento. A questo, e agli anzidetti rilievi può porsi rimedio, nell'ambito della prevista rivisitazione della nuova normativa annunciata dal legislatore. Ma se l'intento della complessiva riforma è anche quello di avere un impatto positivamente immediato sul mercato del lavoro, è evidente che non deve perdersi tempo: quello perso, non aiuta.

***Ispettore del Lavoro – collaboratore Centro Studi Anel**

**** Le opinioni espresse con il presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in**

alcun modo l'amministrazione di appartenenza.



ANPAL e altro

David Trotti*

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 in tema di riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, entrato in vigore dal 24-9-2015. Affronteremo questo tema facendo un piccolo riassunto e poi approfondiremo i temi critici del decreto.

Il decreto legislativo inizia dicendo che verrà istituita una *Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro*, coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), in essa confluiranno le strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, l'INPS, l'INAIL, le Agenzie per il lavoro (insieme gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, gli enti di formazione, Italia Lavoro, l'ISFOL, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le università e gli altri istituti di scuola secondaria di secondo grado.

All'Anpal sarà assegnata l'istituzione di 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 cui vengono iscritte le agenzie per il lavoro e le agenzie che intendono operare nel territorio delle regioni che non abbiano istituito un proprio regime di accreditamento. Qui il decreto legislativo cerca di valorizzare le sinergie tra soggetti pubblici e privati e di rafforzare le capacità di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Resterà in capo al Ministero del lavoro fissare linee di indirizzo triennali ed obiettivi annuali in materia di politiche attive e definire i livelli minimi che le prestazioni devono avere su tutto il territorio nazionale. Lo stesso Ministero avrà anche una funzione di controllo in relazione al rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale monitorando le politiche occupazionali. Qui il Decreto legislativo dispone che il Ministero del lavoro, Regioni e Province autonome definiscano, un *Piano* finalizzato all'erogazione delle politiche attive mediante l'utilizzo coordinato dei fondi a disposizione. Sempre a questo scopo il Ministero del lavoro stipulerà, con ogni Regione e con le Province autonome, una *convenzione* per regolare i rapporti e gli obblighi concernenti la

Verrà creato un sistema informativo unico, come abbiamo detto. Le informazioni del *Sistema informativo* rappresenteranno la base per la formazione del *fascicolo elettronico del lavoratore*, liberamente accessibile da parte di chi vi avrà interesse.

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

In connessione al decreto semplificazione sempre facente parte del cosiddetto jobs act si prevede che le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, dovranno essere effettuate in via telematica.

Verrà creato anche un *Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di*

formazione professionale, sempre in tema di fondi in questo caso quelli interprofessionali e bilaterali che faranno anch'essi parte della Rete, l'ANPAL eserciterà la vigilanza su di essi, riferendo al Ministero del Lavoro.

Anche il post lavoro viene trattato dal decreto e per i lavoratori che debbono inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro il decreto prevede che il Ministero del lavoro stipuli con ogni regione e con le province autonome una convenzione per la gestione dei servizi, prevedendo, in via transitoria, che i compiti, le funzioni e gli obblighi in materia di politiche attive del lavoro siano attribuiti a soggetti pubblici o privati accreditati (sottolineiamo questo aspetto), anche al fine di svolgere, nei confronti dei disoccupati e dei soggetti a rischio di disoccupazione, attività di orientamento, ausilio, avviamento alla formazione e accompagnamento al lavoro. In questo contesto (disoccupazione) viene stabilito che la domanda di ASpI, NASpI 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 chiamati a stipulare il *Patto di servizio personalizzato*, la sua sottoscrizione sarà necessaria anche ai fini della concessione dell'Assegno di disoccupazione (ASDI).

Sempre in questo contesto vogliamo rimarcare il fatto che il decreto definisce 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 (ovvero saranno definiti all'interno di un target specifico), allo scopo di valutarne il livello di occupabilità e saranno convocati dai Centri per l'impiego per la stipula del *Patto di servizio personalizzato*, che in questo caso dovrà inoltre 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.

I beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito che, senza giustificato motivo, non partecipano alle iniziative finalizzate a conseguirne l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro saranno soggetti a sanzioni che vanno dalla decurtazione, alla sospensione o decadenza dalle prestazioni. Ancora nel campo della Un elemento da sottolineare è quello che vede la possibilità che i lavoratori titolari di strumenti di sostegno del reddito siano chiamati a svolgere attività di servizio nei confronti della collettività nel territorio del Comune di residenza, questo non determinerà l'instaurazione di un rapporto di lavoro, ed ad essi spetterà un importo mensile, pari all'assegno sociale, erogato dall'INPS.

La novità è la nascita dell'*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, dato importante è che l'assegno non costituirà reddito imponibile. 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*. Si definiscono nel decreto i principi generali di fruizione degli incentivi al fine di garantire un'omogenea applicazione; si provvede alla razionalizzazione e al rifinanziamento di quelli finalizzati a promuovere i contratti di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, di alta formazione e ricerca e l'alternanza scuola lavoro.

Fatto un rapido sorvolo dei temi vogliamo affrontare quelli che saranno sicuramente i nodi da risolvere. Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro

Il primo tema che vogliamo evidenziare è che la rete di servizi sarà complessa ed articolata e questo se da un lato fa includere tutti gli attori, dall'altra renderà difficile il coordinamento ed il raggiungimento dell'obiettivo che come la legge dichiara deve sostanzialmente tutelare il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito, di cui all'articolo 29 della Carta dei diritti europei.

E secondo, il decreto dovrebbe mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, assicurare, tramite l'attività posta in essere dalle strutture pubbliche e private, accreditate o autorizzate, ai datori di lavoro il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze ed ai lavoratori il sostegno nell'inserimento o nel reinserimento al lavoro. Qui si vede una architettura che vista la forte regionalizzazione dei servizi (anche in relazione alle modifiche costituzionali attualmente in parlamento) richiede secondo chi scrive un fortissimo cambio di rotta verso la centralizzazione delle politiche per l'impiego; a questo si aggiunga che sarà l'ANPAL ad esercitare il ruolo di coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro, nel rispetto delle competenze costituzionalmente riconosciute alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano (sic!). Se poi guardiamo il successivo articolo che espressamente prevede la necessità di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, i nostri timori aumentano, ricorderanno tutti che cosa è successo per apprendistato e stage: della serie ogni regione ha una disciplina sua speciale indipendentemente dalle decisioni della conferenza. Un altro elemento che ci spaventa è la circolarizzazione del diritto: infatti si dà all'Anpal (dopo parere preventivo del Ministero) di emettere circolari e altri atti interpretativi di norme di legge o regolamento; definire le modalità operative e ammontare dell'assegno individuale di ricollocazione di fare atti di programmazione e riprogrammazione in relazione ai programmi comunitari gestiti dall'ANPAL.

***Consulente del Lavoro – Collaboratore Centro Studi Ancl**



Le proposte di modifica alla attenzione del Legislatore

Part time	Introdurre una disciplina organica contenente forme premiali sul ricambio generazionale attraverso il part time "reciproco"
Contrattazione	Introdurre norme regolamentari per l'adozione nella contrattazione collettiva di percorsi utili alla partecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa, adottando le buone prassi già in uso in ambito UE.
Servizi	Anpal: adottare procedure telematiche che consentano al lavoratore – da remoto – al controllo della propria posizione ed al scarico del certificato di disponibilità
Dimissioni	Abilitare il Consulente del Lavoro ovvero l'intermediario alla procedura di trasmissione telematica delle dimissioni del lavoratore





DIVERSAMENTE

IL PENSIERO DIFFERENTE CHE ARRICCHISCE LA MENTE

Documento chiuso il 07.11.2015 - tutti i diritti riservati



**ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
SINDACATO UNITARIO**