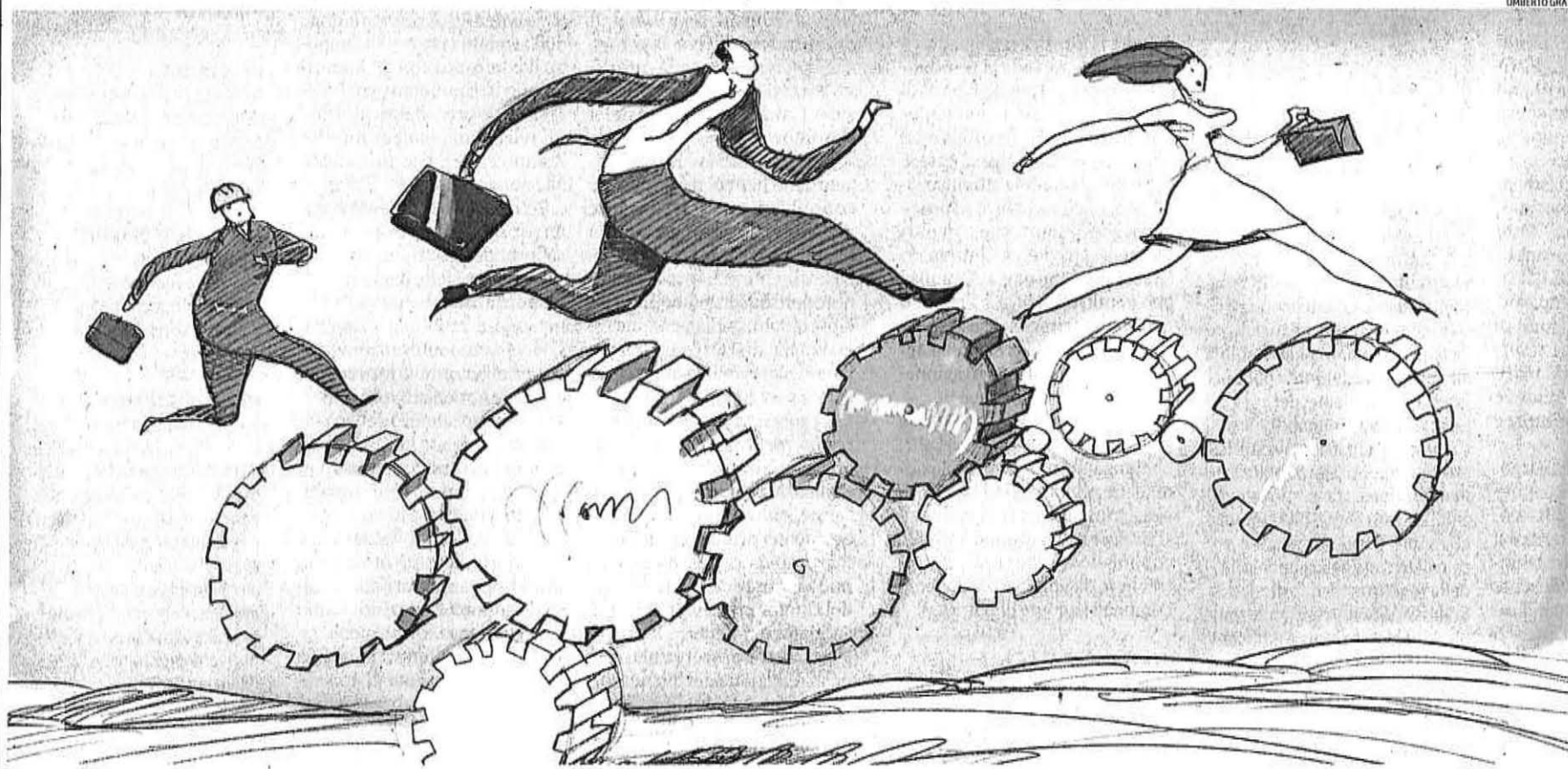


LA GUIDA AL JOBS ACT

Semplificazioni

IL LAVORO SCOMMETTE
SU MENO BUROCRAZIA

Dal libro unico telematico alla cancellazione del registro infortuni

Aldo Bottini

Lo schema di decreto legislativo «recante 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» si presenta (già dal titolo) come il più denso e articolato dei capitoli del Jobs Act.

L'elenco delle materie su cui questo decreto si propone di intervenire è di per se stesso piuttosto ampio: inserimento mirato dei disabili e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio; sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro; regime delle sanzioni; modalità semplificate per garantire data certa e autenticità delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro; possibilità di cessione tra dipendenti del riposo a favore di chi ne abbia bisogno per assistere figli minori con problemi di salute; organismi, competenze e fondi operanti in materia di pari opportunità; promozione di azioni positive.

Il filo conduttore che dovrebbe unificare i molteplici interventi è quello, più volte richiamato, della **razionalizzazione e semplificazione** di procedure e adempimenti. Il che rende coerente, almeno nelle intenzioni, il contenuto del decreto con i principi ispiratori del complessivo disegno riformatore.

Vediamo dunque, scorrendo l'indice del provvedimento, le principali novità. In materia di **collocamento obbligatorio**, una prima novità riguarda i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, per i quali l'obbligo di avere alle proprie dipendenze un lavoratore disabile scattava solo in caso

I prossimi appuntamenti

01 | DOMANI: LE POLITICHE ATTIVE

La guida in quattro puntate sulle ultime novità del mondo del lavoro proseguirà con la seconda tappa sul quotidiano di domani, mercoledì 9 settembre, quando i riflettori saranno puntati sulle novità in materia di politiche del lavoro, con la norma contenuta nel decreto legislativo appena varato dal Governo Renzi che prevede la nascita della nuova agenzia nazionale Anpal, formata tra l'altro dalle strutture regionali per il lavoro. L'Anpal non eserciterà alcun controllo sui fondi interprofessionali. Viene anche riformata l'indennità di disoccupazione, che durerà sino a 24 mesi

02 | GIOVEDÌ 10: GLI AMMORTIZZATORI

Giovedì 10 settembre la terza puntata dello speciale, in cui sarà affrontato il decreto legislativo sugli ammortizzatori sociali, centrato sulla Cassa integrazione: dal taglio dei contributi per la Cig ordinaria alle semplificazioni sulla straordinaria, con focus specifici relativi ai contratti di solidarietà.

03 | VENERDÌ 11: LE ISPEZIONI

L'approfondimento finale sui nuovi Dlgs attuativi del Jobs Act è previsto sul quotidiano di venerdì 11 settembre. Sotto la lente degli esperti del Sole 24 ore finirà questa volta il decreto legislativo dedicato alle attività di vigilanza sul lavoro, finora svolte con varie modalità e che vengono adesso unificate sotto l'egida dell'Ispezzione nazionale del lavoro, organismo che le coordinerà tutte, insieme a quelle in materia di assicurazione e contribuzione obbligatorie

di nuove assunzioni. Con l'entrata in vigore del decreto, l'obbligo insorge per la sola sussistenza del requisito dimensionale, indipendentemente dall'effettuazione di nuove assunzioni. Analoga disposizione si applica a partiti, sindacati e associazioni senza scopo di lucro. Altra novità è la possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori già disabili prima dell'assunzione, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, purché l'incapacità lavorativa sia superiore al 60%, se fisica, o al 45%, se psichica. Le modalità di assunzione sono la richiesta nominativa o la stipula delle convenzioni già previste dalla legge 68/99, con definitiva abolizione di ogni residua ipotesi di richiesta numerica. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta al servizio competente di una preselezione degli iscritti agli elenchi sulla base delle qualifiche richieste e secondo modalità concordate.

In materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro, meritano di essere segnalate alcune innovazioni. Dal 1° gennaio 2017 il **libro unico del lavoro** è tenuto in modalità telematica presso il ministero del Lavoro. Tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro dovranno essere effettuate esclusivamente in via telematica. È abolita l'autorizzazione al lavoro all'estero.

In materia di **salute e sicurezza**, vengono modificate alcune disposizioni del Dlgs 81/08. Gli interventi più significativi consistono nell'esonero del datore di lavoro da alcuni adempimenti (trasmissione all'Inail del certificato di infortunio, cui provvede telematicamente il medico; trasmissione all'autorità di Ps della denuncia di infortunio, limitati ai casi più gravi e posta a carico dell'Inail) e nell'abolizione del registro infortuni.

In tema di sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale, è prevista una graduazione e sono favoriti gli istituti di carattere premiale.

Per quanto attiene alla disciplina del rapporto di lavoro, l'intervento più rilevante è sicuramente la revisione dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (**controllo a distanza**). Ma anche la (tormentata) disciplina delle dimissioni presenta significative novità. **Dimissioni e risoluzioni consensuali** potranno essere fatte esclusivamente, a pena di inefficacia, con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili sul sito del ministero del Lavoro. Entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo il lavoratore potrà revocarle, sempre con modalità telematiche. Questa procedura non sarà necessaria se le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono in una sede protetta (giudiziarie, sindacale, Dtl o commissione di certificazione). Resta la necessità della "tradizionale" convalida del servizio ispettivo del ministero del Lavoro per le lavoratrici in maternità e durante i primi tre anni di vita del bambino.

È prevista la possibilità che il lavoratore ceda, a titolo gratuito, ad altri dipendenti della stessa azienda, che ne necessitano per assistere figli minori con problemi di salute, **riposi e ferie** eccedenti il minimo legale.

Il decreto si conclude con una serie di disposizioni che ridisegnano gli organismi e le procedure in materia di **pari opportunità**, con l'intento di ridurre la complessità delle attuali strutture. Una specifica disposizione, infine, attribuisce anche ai **Centri per l'impiego** la possibilità di promuovere azioni positive.

CONTRASTO AL SOMMERSO

Con la diffida e la regolarizzazione si riduce la sanzione contro il nero

La maxi sanzione, prevista per contrastare il lavoro nero, riconquista la diffida con conseguente possibilità, per i trasgressori, di pagare meno. Il sistema sanzionatorio viene modificato con la previsione di un suo scaglionamento variabile in funzione del tempo in cui il rapporto si è svolto in maniera irregolare. Lo prevede l'articolo 22 dello schema di decreto legislativo sulla razionalizzazione e sulla semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di rapporto di lavoro, in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. A distanza di poco più di un anno dalle ultime modifiche, si ritorna sulla maxi sanzione. Il ritocco riguarda la determinazione degli importi da versare e non le regole generali previste per la sua applicazione.

Al momento la maxi sanzione è stabilita in cifra fissa: da 1.950 a 15.600 euro per ogni lavoratore, a cui si aggiungono 195 euro di maggiorazione per ogni giornata di lavoro in nero. È previsto anche un alleggerimento degli importi (rispettivamente 1.300, 10.400 e 39 euro) nei casi in cui il lavoratore sia stato impiegato per un periodo iniziale totalmente in nero, seguito - poi - dalla regolarizzazione. Si tratta, in sostanza, del periodo conosciuto, dagli addetti ai lavori, come "periodo di prova in nero"; prassi deplorevole ma meno grave del lavoro irregolare pieno. In entrambi i casi, se il pagamento avviene entro 60 giorni dalla contestazione immediata o dalla notifica degli estremi della violazione, la sanzione si riduce (articolo 16, legge 689/81) al doppio del minimo o al 1/3 del massimo (importo più favorevole al trasgressore).

Con le modifiche che stanno per essere apportate si variano gli importi e si aggiunge il meccanismo dello scaglionamento. Per ogni lavoratore irregolare le nuove sanzioni andranno da 1.500 a 9mila euro, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro; da 3mila a 18mila euro da 31 a 60 giorni e da 6mila a 36mila euro in presenza di oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

In caso di impiego di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o di minori in età non lavorativa le sanzioni subiscono un incremento del 20%, senza possibilità di applicazione della diffida. Viene confermato che la maxisanzione è irrogabile se il datore di lavoro non effettua la comunicazione preventiva di instaurazione di un rapporto subordinato, con esclusione del lavoro domestico. Per espressa previsione normativa, la maxi sanzione assorbe quella per il mancato invio della preventiva comunicazione di assunzione, per la mancata consegna del contratto di lavoro al lavoratore nonché quella relativa alle violazioni in materia di registrazioni sul Lul. Riguardo alla reintroduzione della diffida, che consentirà al trasgressore di pagare la sanzione nella misura minima prevista (1.500, 3mila, 6mila euro), va rilevato che la stessa è soggetta ad alcune condizioni. Si prevede, infatti che i lavoratori ancora operanti presso l'azienda e non regolarizzati vengano assunti a tempo indeterminato. Il contratto di lavoro può anche essere a tempo parziale, sempre che la riduzione dell'orario di lavoro non superi la metà dell'orario a tempo pieno. Per la stessa finalità è ammesso anche un contratto a tempo determinato ma full-time con una durata almeno trimestrale e il lavoratore deve essere mantenuto in servizio per un minimo di tre mesi. Il datore di lavoro dovrà fornire la prova dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti entro il termine di 120 giorni dalla notifica del relativo verbale. La norma interviene anche sulla sospensione dell'attività dell'impresa prevedendo che la stessa possa revocata pagando il 25% della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del 5%, potrà essere versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca.

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Contro le dimissioni «in bianco» volontà espressa online e su moduli ministeriali

Lo decreto legislativo in materia di semplificazione introduce anche una nuova procedura finalizzata principalmente a scongiurare il fenomeno delle dimissioni cosiddette "in bianco".

Le "dimissioni in bianco" consistono nella prassi di far sottoscrivere al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una lettera di dimissioni senza data con la finalità di precludergli i diritti e le tutele previste per il caso di licenziamento illegittimo. Con la disposizione in esame, il Governo ha inteso dare attuazione alla delega contenuta nell'articolo 1, comma 6, lettera g), della legge 183/14, in cui si dispone la «previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore».

La nuova norma mira a sostituire, semplificandola, la vigente procedura - introdotta dalla legge 92/12 - secondo cui l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale «è sospensivamente condizionata alla convalida» da effettuarsi presso le Direzioni territoriali del lavoro (Dtl) o il Centro per l'impiego o le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o, alternativamente, tramite la sottoscrizione da parte del lavoratore di una dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Nella specie, viene sancito che i lavoratori intenzionati a rassegnare le dimissioni o a risolvere consensualmente il rapporto di lavoro dovranno farlo esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal ministero del Lavoro attraverso il sito istituzionale. Le stesse dovranno poi essere inviate al datore di lavoro e alla Dtl competente. La trasmissione dei moduli potrà anche avvenire per il tramite di patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione.

Il mancato utilizzo dei moduli ministeriali determina l'inefficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Inoltre, la nuova norma prevede la facoltà di ripensamento in base alla quale, entro 7 giorni dalla data di invio dei moduli, il lavoratore potrà revocarle con modalità analoghe.

Saranno individuati dal ministero del Lavoro, con un apposito decreto, le modalità di trasmissione nonché i dati identificativi del rapporto di lavoro, del lavoratore, del datore di lavoro e gli standard tecnici volti a definire la data certa di invio. Sino ad allora continuerà a trovare applicazione la disciplina contenuta nella legge Fornero.

Sul piano sanzionatorio viene disposto che, salvo che il fatto costituisca reato, al datore di lavoro che alteri i moduli sarà applicata la sanzione amministrativa da 5mila a 30mila euro. La competenza sull'accertamento e sull'irrogazione della sanzione è riservata alle Dtl.

Le dimissioni o le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni del bambino, di cui all'articolo 55, comma 4, del Dlgs 151/01, continueranno a dover essere convalidate esclusivamente dal servizio ispettivo.

Il decreto in esame precisa, infine, che le modalità di effettuazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non si applicano al lavoro domestico e nei casi in cui le stesse intervengano nelle sedi cosiddette protette.

Vittorio De Luca
Francesca Tugliani

© RIPRODUZIONE RISERVATA

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO/1

Per le imprese da 15 a 35 addetti cancellato il regime di gradualità per assumere disabili

Dopo oltre 15 anni di vita, la disciplina del collocamento obbligatorio subisce un importante e generale restyling.

È questo il risultato delle numerose modifiche apportate alla legge 68/99 dal decreto semplificazioni, in recepimento della delega conferita al Governo dall'articolo 1 della legge 183/14, con l'obiettivo da un lato di razionalizzare e revisionare le procedure e gli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità, dall'altro di favorirne l'integrazione nel mercato del lavoro.

Per realizzare questi obiettivi il decreto punta in particolare sulla semplificazione degli adempimenti, nonché sulle nuove e più libere modalità di assunzione.

Nell'ottica di semplificazione, nell'elenco dei disabili destinatari della legge 68/99 (articolo 1) vengono inserite anche le persone con diritto all'assegno Inps di invalidità in ragione della ridotta capacità lavorativa a meno di un terzo e in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale. Per effetto di questa modifica, l'estensione della tutela per questa categoria di soggetti diventa automatica, posto che l'Inps ha già accertato l'invalidità civile.

Con la modifica dell'articolo 3 della legge 68 viene eliminato il regime di gradualità delle assunzioni per i datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti, prevedendo che dal 1° gennaio 2017 l'obbligo di assumere un disabile scatti in automatico, senza cioè dover attendere la nuova assunzione.

Il rinnovato articolo 5 (legge 68/99) estende ai datori di lavoro pubblici la possibilità, già riconosciuta ai privati, di compensare automaticamente eccedenze con riduzioni di disabili presso unità produttive della stessa regione, senza cioè che sia necessario richiedere l'autorizzazione, fermo restando l'obbligo di comunicarlo con il prospetto informativo.

Nella stessa norma, per dirimere pregressi contrasti interpretativi, viene completamente riscritta la possibilità di utilizzare l'esonero per gli addetti alle lavorazioni con tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille, subordinandolo solo alla presentazione di un'autocertificazione nonché al pagamento del contributo esonerativo (30,64 euro al giorno) da parte del datore di lavoro.

Profondamente rinnovate, nonché semplificate, sono le procedure di assunzione che ampliano le possibilità del datore di lavoro di assolvere al proprio obbligo. Per effetto della modifica apportata all'articolo 4 della legge 68/99 l'azienda potrà, infatti, computare nella quota di riserva i lavoratori che, sebbene già disabili al momento dell'assunzione, non siano stati avviati per il tramite del collocamento obbligatorio, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o al 45% se disabile psichico.

Per effetto della modifica sostanziale dell'articolo 7 della legge 68/99 il datore di lavoro diventa più libero nella scelta delle persone da assumere, posto che l'assunzione avviene tramite richiesta nominativa o tramite convenzione (articolo 11, legge 68/99), essendo stata eliminata la richiesta numerica. In aggiunta è stata prevista la possibilità per l'azienda di far precedere la richiesta nominativa, con l'ulteriore richiesta all'ufficio competente di effettuare la preselezione dei disabili iscritti nell'apposito elenco aderenti a quella occasione di lavoro, in base alle qualifiche e modalità concordate con l'azienda stessa.

Gli uffici competenti provvedono all'avviamento d'ufficio solo qualora il datore non abbia adempiuto all'obbligo e, comunque, nel rispetto della graduatoria per la qualifica richiesta o concordata in base alle qualifiche disponibili.

Nevio Bianchi
Barbara Massara

© RIPRODUZIONE RISERVATA

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO/2

Più incentivi per contratti a tempo indeterminato alle persone con handicap grave

Revisione delle assunzioni incentivate e potenziamento del collocamento mirato sono gli ulteriori strumenti che il decreto semplificazioni utilizza per rendere più efficiente la nuova disciplina dei disabili.

Al fine di favorire le assunzioni a tempo indeterminato dei disabili gravi, che danno diritto agli incentivi previsti dall'articolo 13 della legge 68/99, viene elevata la misura dell'incentivo, nonché profondamente semplificata la procedura da seguire.

L'importo dell'incentivo, riconosciuto per 36 mesi, è stato portato al 70% dell'imponibile previdenziale per i disabili con almeno l'80% di riduzione della capacità lavorativa, al 35% dell'imponibile previdenziale per quelli con riduzione della capacità lavorativa tra il 69 ed il 79%, ed al 70% per i disabili psichici con riduzione superiore al 45% (e per 60 mesi).

La richiesta di accesso all'incentivo dovrà essere presentata telematicamente all'Inps, che risponderà nei cinque giorni successivi in ragione della sussistenza dell'effettiva disponibilità di risorse (che dovranno essere annualmente definite con apposito decreto ministeriale nonché trasferite all'Istituto).

In caso di disponibilità, il rapporto di lavoro dovrà essere instaurato nel termine perentorio dei 7 giorni successivi, e l'incentivo sarà conguagliato con il flusso uniemens.

Al collocamento mirato sono dedicate alcune norme del decreto semplificazioni, funzionali a rendere più efficace il servizio di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Come prima cosa, l'articolo 1 ha previsto che nei 180 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto stesso dovranno essere adottati uno o più decreti ministeriali che definiscano le linee guida del collocamento mirato, attraverso la promozione di strumenti concreti quali una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi, accordi territoriali tra sindacati dei lavoratori e datori di lavoro-cooperative sociali e associazioni di disabili, ovvero l'individuazione di nuove modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, nonché l'individuazione di un responsabile dell'inserimento nei luoghi di lavoro.

I servizi per il collocamento mirato - prevede il rinnovato articolo 8 della legge 68/99 - sono altresì responsabili della tenuta dell'elenco dei disabili disoccupati (che potranno iscriversi anche in un ambito territoriale diverso da quello di residenza anagrafica, previa cancellazione da quest'ultimo), dove è istituito un apposito comitato tecnico deputato a valutare le capacità lavorative, ad individuare gli opportuni strumenti di inserimento e ad effettuare controlli periodici anche sulla permanenza della disabilità.

Sempre nell'ottica di rendere il sistema più efficiente, all'interno della grande Banca dati politiche attive e passive ex articolo 8 del Dl 76/13 è stata istituita un'apposita sezione denominata "Banca dati collocamento mirato" che raccoglie le informazioni relative ai datori di lavoro obbligati ed ai lavoratori interessati.

Questo nuovo archivio dovrà essere implementato da diverse fonti e cioè dai datori di lavoro (anche attraverso le comunicazioni obbligatorie di assunzione implementato degli specifici dati riservati agli assunti ai sensi della legge 68/99), dagli uffici competenti (per quanto concerne sospensioni, esoneri e convenzioni), nonché dall'Inps (per gli incentivi), dall'Inail (interventi di inserimento ed integrazione lavorativa), dalle Regioni e Province autonome.

N.Bi.
B.Mas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Per facilitare le comunicazioni ampio ricorso alla telematica

La telematica occupa un posto di rilievo nel decreto legislativo licenziato dal Consiglio dei ministri il 4 settembre recante misure per la razionalizzazione e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese.

Alla telematica è affidata la trasmissione dei dati relativi alle retribuzioni e ai compensi corrisposti ai prestatori d'opera visto che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro (Lul) sarà tenuto con modalità telematiche presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Bisognerà, però, attendere il decreto con cui il ministro del Lavoro stabilirà le modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei numerosi dati contenuti nel Lul.

Il ministro ha tempo sei mesi per dettare le regole, ma si può presupporre fin d'ora che ai programmi di elaborazione dei dati sarà richiesta la massima uniformità oltre che, ovviamente, l'adeguamento ai criteri che saranno indicati nel decreto. Non trascurando, inoltre, che tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, fra cui il collocamento mirato, la tutela delle condizioni di lavoro, gli incentivi, le politiche attive e la formazione professionale, il nullaosta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, saranno effettuate esclusivamente in via telematica mediante modelli semplificati. Sarà un decreto ministeriale, da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo - di cui si attende ora la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale - a stabilire quali comunicazioni potranno essere effettuate solo con modalità telematiche e con quale modulistica. Un accurato lavoro di riordino e razionalizzazione dei moduli già in uso per le diverse comunicazioni che già sono trasmesse telematicamente potrebbe effettivamente alleggerire e semplificare gli adempimenti dei datori di lavoro.

Alla telematica sono affidate anche le dimissioni del lavoratore, le quali saranno valide solo in quanto compilate sul modulo datato e numerato prelevato dal sito del ministero del Lavoro. Nella Banca dati in materia di politiche del lavoro di cui all'articolo 8 del decreto-legge 76/2018, saranno inserite le informazioni relative agli incentivi, ai collaboratori e ai lavoratori autonomi, agli studenti e ai cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia per motivi di lavoro. Nell'ambito della Banca dati verrà altresì costituita una sezione denominata «Fascicolo dell'azienda», che contiene le informazioni relative all'instaurazione, modifica e cessazione dei rapporti di lavoro a norma dell'articolo 9-bis del Dl 510/96.

In tale prospettiva è coerentemente prevista anche l'abolizione dell'autorizzazione al lavoro all'estero, la revisione del collocamento della gente di mare, la modifica delle procedure per la comunicazione all'Inail degli infortuni e delle malattie professionali. Il certificato medico sarà trasmesso telematicamente all'Istituto assicuratore direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria alla quale si è rivolto il lavoratore e il datore di lavoro dovrà farvi riferimento nella denuncia. Con una modifica all'articolo 54 del Testo unico sugli infortuni il datore di lavoro è finalmente sollevato dall'inviare la comunicazione di infortunio all'autorità di pubblica sicurezza. L'adempimento si assolve con l'invio della denuncia di infortunio con modalità telematica all'Istituto assicuratore: sarà quest'ultimo a mettere a disposizione i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.

Cumulo giuridico sulle sanzioni per omessa formazione e per ritardi nelle visite mediche

Per garantire l'omogeneità di comportamenti da parte degli organi di vigilanza, anche per alcuni reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si applica il cumulo giuridico.

È quanto dispone, tra l'altro, il decreto legislativo sulle semplificazioni per la gestione dei rapporti di lavoro, che contiene anche modifiche al decreto legislativo 81/2008 su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'intervento aggiunge all'articolo 55 del Testo unico 81 il comma 6-bis: in caso di mancato invio dei lavoratori alle visite mediche alle scadenze previste, ovvero l'omessa formazione ai lavoratori, ai dirigenti e preposti, agli addetti alla prevenzione incendi, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e al pronto soccorso ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi sono raddoppiati. Sono invece triplicati quando la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori. In tal caso, dunque, si evita il cumulo materiale consistente nell'applicazione di tante sanzioni per quanti sono i lavoratori interessati. Con il conseguente paradosso, però, che se i lavoratori sono fino a quattro, il contravventore pagherà altrettanti sanzioni.

La riforma interessa anche il lavoro accessorio limitando l'applicazione del Testo unico alle attività svolte a favore di committenti-imprenditori o professionisti. Restano del tutto esclusi i piccoli lavori domestici a carattere straordinario e l'assistenza domiciliare ai bambini ammalati e disabili. Negli altri casi si applicano le disposizioni su formazione, sorveglianza sanitaria e attrezzature di lavoro (articolo 21 del testo unico). Le medesime disposizioni si applicano anche nei confronti delle persone che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge e delle associazioni religiose e nei confronti dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale.

Per agevolare il datore di lavoro nella valutazione dei rischi presenti in azienda e nella conseguente predisposizione del relativo documento, è stata disposta la modifica all'articolo 29, comma 5 del Testo unico: vengono individuati strumenti di supporto alla valutazione dei rischi, compresi quelli informatizzati, sulla base del prototipo Oira (Online interactive risk assessment), da adottarsi con decreto ministeriale. (Oira è una piattaforma europea online per creare strumenti di valutazione del rischio).

Sempre in materia di valutazione dei rischi viene chiamato in campo l'Inail che, in collaborazione con le Asl, per il tramite del Coordinamento tecnico delle Regioni e gli organismi paritetici, renderà disponibili per il datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio.

In materia di sorveglianza sanitaria viene eliminata la visita medica in fase preassuntiva che resta comunque assorbita dalla visita medica preventiva.

Per la formazione, le semplificazioni riguardano i coordinatori per il progetto e per l'esecuzione: la formazione può essere online per le materie giuridiche. Online anche l'aggiornamento.

Viene inoltre ripristinato il Rd 1331/1926, frettolosamente abrogato dall'allegato A al Dl 112/2008 (legge 133/2008), riguardante i conduttori di generatori di vapore, fermo restando che la materia sarà ridisciplinata con decreto del ministro del lavoro.

Infine, il 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 sarà dislocato presso il ministero della Salute. È stata revisionata la composizione con l'obiettivo di semplificare e snellire le procedure di designazione dei componenti consentendo la loro individuazione automatica.

Controlli a distanza, niente autorizzazione sugli strumenti di lavoro

Giampiero Falasca

A distanza di più di quarant'anni dalla sua approvazione, il Jobs Act modernizza la disciplina dei controlli a distanza contenuta nello Statuto dei lavoratori, così come fatto in precedenza in materia di mansioni e licenziamenti.

L'intervento va in una doppia direzione: è confermato il principio per cui tutti gli strumenti di controllo "pericolosi" possono essere utilizzati solo previo accordo sindacale (oppure autorizzazione amministrativa), ma questo precetto viene finalmente adeguato alla attuale realtà tecnologica tramite l'esonero della procedura autorizzativa per i casi di utilizzo di tutti quegli strumenti indispensabili per l'attività lavorativa (come smartphone, pc, tablet, rilevatori di entrata e di uscita eccetera).

Questa innovazione era necessaria e urgente poiché una materia così importante non poteva continuare a essere disciplinata da una normativa pensata per un contesto produttivo nel quale l'unico strumento tecnologico utilizzabile per controllare i lavoratori era una telecamera.

La vecchia disciplina, se fosse stata applicata in maniera rigorosa, avrebbe reso necessaria l'autorizzazione - sindacale o amministrativa - anche per la consegna di uno smartphone al dipendente; paradossi applicativi come questo sono stati evitati, in questi anni, solo grazie all'opera di "modernizzazione silenziosa" portata avanti dal Garante Privacy, da un lato, e dalla magistratura del lavoro, dall'altro, ma questi correttivi non sono risultati sufficienti per aggiornare norme ormai vecchie e inadeguate.

La nuova normativa, come accennato, conferma un principio indiscutibile: non è consentito l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità esclusiva il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli strumenti di controllo a distanza dei lavoratori possono, infatti, essere installati solo per il perseguimento di finalità lecite (esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale) e solo dopo l'ottenimento di una specifica autorizzazione all'installazione medesima.

Questa autorizzazione può essere data, come nella disciplina precedente, dalle rappresentanze sindacali unitarie o aziendali (oppure, per le imprese che hanno unità produttive situate in province differenti oppure in più regioni, con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Se non viene raggiunto un accordo con le rappresentanze sindacali, la legge - anche in questo caso confermando il sistema precedente - prevede un ruolo sussidiario della direzione territoriale

del lavoro, che può sopperire al mancato accordo con le rappresentanze sindacali rilasciando direttamente l'autorizzazione (questo ruolo viene svolto ministero del lavoro per le imprese aventi sedi collocate su territori diversi).

Viene invece esonerata dal percorso di autorizzazione (sindacale o amministrativa) l'installazione di quegli strumenti che servono al dipendente per eseguire la prestazione lavorativa e di quelli necessari per registrare gli accessi e le presenze.

Questi strumenti, quindi, potranno essere installati e utilizzati senza la necessità di seguire le procedure di autorizzazione ordinarie.

Si tratta di una novità importante, che servirà soprattutto a ridurre le incertezze e gli appesantimenti burocratici che, nonostante i continui e utili interventi del Garante Privacy, scaturivano dall'obsolescenza insanabile che aveva

ILIMITI

Resta vietato l'uso di apparati che abbiano come unico fine il controllo dei lavoratori. Le informazioni raccolte in modo regolare utilizzabili anche a fini disciplinari

colpito la norma dello Statuto.

Un'altra novità di rilievo riguarda, poi, l'utilizzo delle informazioni raccolte in maniera regolare (quindi, con accordo sindacale oppure previa autorizzazione amministrativa, oppure tramite gli altri strumenti di lavoro) tramite gli strumenti di controllo a distanza.

Secondo la nuova normativa tali informazioni sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, quindi anche ai fini disciplinari.

Sul punto si evidenzia che la riforma non introduce un principio rivoluzionario ma, piuttosto, si preoccupa di dare copertura legislativa agli approdi cui è giunta la giurisprudenza e, per gli aspetti di propria competenza, il Garante privacy.

Peraltro, l'utilizzabilità delle informazioni è subordinata a un adempimento molto importante: il datore di lavoro deve dare preventiva e completa informazione ai lavoratori circa l'esistenza di tali strumenti, e circa le modalità con cui gli stessi sono utilizzati, nel rispetto di quanto previsto dal Codice Privacy.

È davvero difficile capire come e dove, in un sistema così equilibrato di garanzie, si possa nascondere il "grande fratello", evocato in maniera un po' avventata nelle settimane che hanno preceduto l'approvazione definitiva della riforma.