

JOBS ACT

GLI ULTIMI QUATTRO DECRETI LEGISLATIVI

Publicati sulla Gazzetta Ufficiale, e pienamente vigenti, gli ultimi quattro decreti legislativi chiamati a dare attuazione alla legge 183 del 2014, nota come Jobs Act. Ampio lo spettro di interventi: si va dalle semplificazioni alle pari opportunità, dal rilancio delle politiche attive del lavoro, dalla istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla revisione e al rafforzamento degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Si parte dal decreto legislativo n. 151, che integra un pacchetto di misure per semplificare procedure e adempimenti a carico di cittadini e imprese e contrastare le discriminazioni. Il provvedimento rende più facile l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, inasprendo le sanzioni per lavoro irregolare e sommerso, rafforzando e rendendo più efficienti gli strumenti che promuovono le pari opportunità, razionalizzando e semplificando le disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Opera inoltre uno sfondamento burocratico e legislativo sulla disciplina che regola la costituzione e la gestione dei rapporti di lavoro.

L'ammodernamento della rete dei servizi al lavoro, il potenziamento delle politiche attive e il riordino degli incentivi per l'occupazione sono i tre settori su cui interviene il decreto legislativo n. 150. Al centro del provvedimento, l'istituzione dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, vigilata dal Ministero del lavoro e con compiti di coordinamento della gestione dei servizi al lavoro (compresi quelli rivolti ai soggetti diversamente abili), le politiche di attivazione dei disoccupati, con particolare attenzione ai beneficiari di ammortizzatori sociali.

Il decreto legislativo n. 149 si occupa invece di dare vita all'Ispettorato nazionale del lavoro, che integra i servizi ispettivi e gli strumenti di politiche sociali del Ministero del Lavoro, di Inps e Inail.

In ultimo, il decreto legislativo n. 148 riunifica e aggiorna tutti gli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro. Al fine di razionalizzare una normativa attualmente frammentata in molteplici provvedimenti, il testo richiama e innova le disposizioni in materia apportando ammodernamenti significativi, tanto la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, quanto i contratti di solidarietà e i fondi di solidarietà bilaterali.

A seguire, i contenuti dei quattro provvedimenti:

<i>Semplificazioni e pari opportunità</i>	<i>p. 2</i>
<i>Servizi per il lavoro e politiche attive</i>	<i>p. 11</i>
<i>Ispettorato nazionale del lavoro</i>	<i>p. 20</i>
<i>Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto</i>	<i>p. 25</i>

SEMPLIFICAZIONI E PARI OPPORTUNITÀ

Un pacchetto di misure per semplificare procedure e adempimenti a carico di cittadini e imprese, e contrastare le discriminazioni. È quanto prevede il decreto legislativo n. 151, pubblicato in Gazzetta Ufficiale e chiamato a dare attuazione alle deleghe contenute nella legge n. 183 del 2014, nota come Jobs Act.

Il provvedimento interviene su quattro grandi aree, rendendo più facile l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, inasprendo le sanzioni per lavoro irregolare e sommerso, rafforzando e rendendo più efficienti gli strumenti che promuovono le pari opportunità e innalzando le garanzie sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Opera inoltre uno sfrondamento burocratico e legislativo sulla disciplina che regola la costituzione e la gestione dei rapporti di lavoro.

Di seguito le più importanti novità introdotte.

PER APPROFONDIMENTI

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 ([Atto del Governo n. 176 sottoposto a parere parlamentare](#)).

[Decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015](#), pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015.

LAVORATORI CON DISABILITÀ (ARTT. 1-13)

Centrale nel provvedimento è la modifica di alcuni aspetti relativi alla costituzione e alla gestione dei rapporti di lavoro per **persone portatrici di disabilità**. I primi 13 articoli (l'intero Capo I) sono infatti indirizzati ai "lavoratori con disabilità" e sono rivolti principalmente a razionalizzare la disciplina in materia di **collocamento mirato** e a modificare alcune disposizioni sulle persone prive della vista. Gli articoli riprendono molte indicazioni contenute nel [Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell'integrazione delle persone con disabilità](#), predisposto dall'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e adottato con DPR nel 2013.

Cinque gli ambiti di intervento: la previsione di nuove linee guida per il collocamento mirato; la revisione del sistema degli **incentivi all'assunzione**; alcune modificazioni sulla platea delle imprese e aziende obbligate; l'istituzione di una banca dati sui flussi occupazionali; la previsione di uno specifico **fondo per gli "accomodamenti ragionevoli"**.

Collocamento mirato

Il decreto legislativo profila un nuovo modello per il collocamento mirato delle persone con disabilità. Nell'articolo 1 si demanda infatti a uno o più decreti del Ministro del lavoro la definizione delle **linee guida** sulla base delle quali costruire una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'Inail, finalizzata all'accompagnamento e al supporto della persona con disabilità **per favorirne l'inclusione lavorativa**. Il network deve promuovere accordi territoriali con soggetti operanti nel sociale quali sindacati, cooperative, associazioni delle persone con disabilità e altri attori significativi del terzo settore. Di qui deve partire l'individuazione di

più efficaci modalità di **valutazione della disabilità** che diano maggiore rilievo alla dimensione bio-psichico-sociale del disagio. Ulteriore principio è l'analisi delle migliori pratiche nazionali e delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, con l'istituzione di un responsabile dell'inserimento incaricato anche di individuare le difficoltà dei dipendenti disabili, in base alle quali procedere con i relativi "accomodamenti ragionevoli" da parte del datore di lavoro. La disciplina si applica anche alle persone con capacità di lavoro ridotta a meno di un terzo.

Quote di riserva

Il provvedimento interviene sulla disciplina delle cosiddette **quote di riserva**, affidata nel nostro ordinamento alla legge n. 68 del 1999.

Con l'articolo 3 viene soppresso il regime di gradualità relativo all'obbligo di assunzione di lavoratori disabili previsto in favore di particolari realtà – **partiti politici, sindacati, imprese con 15-35 lavoratori**. In precedenza detto obbligo scattava solo in caso di "nuova assunzione"; di conseguenza, **dal 2017**, questi soggetti **sono tenuti ad avere alle proprie dipendenze un lavoratore disabile**.

L'articolo 4, in particolare, prevede l'obbligo di computare nella quota di riserva anche il lavoratore con riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento.

Compensazione automatica anche per la PA

L'articolo 5 si occupa di ridisegnare la disciplina sulle sospensioni, le esclusioni e gli esoneri parziali dagli obblighi previsti dalla vigente normativa. Tra le novità, la **facoltà anche per la PA di procedere alle assunzioni di dipendenti lavoratori che godono del diritto al collocamento obbligatorio attraverso la cosiddetta compensazione territoriale** automatica, che permette di bilanciare il personale extra assunto in eccedenza rispetto alle quota obbligatoria con un minor numero di lavoratori assunti in altre unità su scala regionale.

Assunzioni obbligatorie

L'articolo 6 interviene sulle modalità di adempimento delle relative assunzioni obbligatorie, individuando come modalità di carattere generale la **richiesta nominativa o la stipula di specifiche convenzioni** aventi ad oggetto il conseguimento di obiettivi occupazionali¹. La richiesta nominativa potrà essere preceduta da una preselezione effettuata dagli uffici competenti fra le persone iscritte negli speciali elenchi tenuti dai centri per l'impiego che aderiscano alla specifica occasione di lavoro.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettua un monitoraggio degli effetti delle previsioni relative all'assunzione con richiesta nominativa.

Prossimità di organismi e servizi per il collocamento

L'articolo 7 riconosce il diritto del disabile ad iscriversi agli elenchi delle persone in cerca di lavoro con disabilità, tenuti dagli uffici competenti, nel luogo di residenza, ma **la persona con disabilità può iscriversi anche nell'elenco di altro servizio sul territorio dello Stato**, previa cancellazione da quello in cui era iscritto. Inoltre rinnova il comitato tecnico in materia di disabilità, istituito presso i medesimi uffici.

¹ Come previsto dall'articolo 11 della legge n. 68 del 1999.

Una banca dati per l'avviamento al lavoro

Per razionalizzare la raccolta dei dati disponibili sul collocamento mirato, semplificare procedure e adempimenti, e migliorare l'avviamento al lavoro delle persone con disabilità, l'articolo 8 istituisce una specifica **Banca dati del collocamento mirato all'interno della Banca dati politiche attive e passive** creata dalla la legge n. 92 del 2012 presso il Ministero del lavoro. Il *database* raccoglierà le informazioni relative ai datori di lavoro pubblici e privati e ai lavoratori interessati. Si aggiungeranno le informazioni che il datore di lavoro deve obbligatoriamente fornire circa l'instaurazione di rapporti di lavoro. La Banca dati **sarà alimentata anche dall'Inps** (relativamente agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia), **dall'Inail** (relativamente agli interventi di reinserimento e integrazione), **dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano**.

Convenzioni di inserimento lavorativo

L'articolo 9 modifica la disciplina delle convenzioni di inserimento lavorativo che gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati e con le cooperative. In questi casi la normativa passata prevedeva che, esaurita la convenzione, la parte datoriale potesse assumere il lavoratore anche in deroga al limite per le chiamate nominative pari al 60 per cento delle assunzioni obbligatorie. L'impresa poteva accedere in tal caso al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse. L'articolo sopprime sia tale possibilità di deroga, sia la prelazione nell'assegnazione delle risorse del Fondo.

Contributi estesi ed incrementati per le realtà che assumono

Aumentano le **agevolazioni** previste dall'articolo 13 della legge n. 68 del 1999 per le realtà che assumono persone con disabilità. L'articolo 10, limitando la concessione dei contributi ad un periodo di 36 mesi, **incrementa l'entità delle provvidenze dal 60 al 70 per cento per i lavoratori assunti con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento; da 25 al 35 per cento per i dipendenti con riduzione tra il 67 e il 79 per cento** o con lesioni ed infermità che danno diritto a pensione vitalizia o assegno temporaneo². **Si estendono inoltre a 60 mesi le agevolazioni del 70 per cento riconosciute ai datori che assumono, con contratto a tempo indeterminato** (o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi) **lavoratori con una disabilità psichica** che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento. I contributi saranno applicati per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016. L'incentivo, che dovrà essere richiesto dall'azienda mediante apposita procedura telematica, sarà direttamente erogato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione.

Fondo regionale per l'occupazione

L'articolo 11 indica che siano destinate al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili le risorse derivanti dalle sanzioni amministrative previste dalla legge 68 del 1999. La dotazione alimenterà fra l'altro i contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie all'adozione degli accomodamenti ragionevoli disposti dai datori di lavoro in favore dei dipendenti con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento.

² Con riferimento alle minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle al DPR n. 915 del 1978.

Inclusi nel novero delle ristrutturazioni rimborsabili anche l'apprestamento di tecnologie di telelavoro e la rimozione delle barriere architettoniche che limitino in qualsiasi modo l'inclusione lavorativa.

Collocamento semplificato per centralinisti non vedenti

Semplificato il procedimento per il collocamento obbligatorio dei **centralinisti non vedenti**. Gli articoli 12 e 13 dispongono la soppressione dell'albo professionale dei centralinisti telefonici privi della vista, prevedendo che gli abilitati si iscrivano nell'elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale hanno la residenza o, a scelta, in un ulteriore ambito territoriale diverso da quello di residenza.

SEMPLIFICAZIONI (ARTT. 14-19)

Più controllo, procedure più rapide e un impulso significativo alla digitalizzazione nei rapporti tra impresa, lavoratore e pubblica amministrazione. È lo spirito della seconda parte del provvedimento, che indica la strada dell'utilizzo dell'infrastruttura informatica per l'adempimento di aspetti amministrativi e organizzativi quali il deposito dei contratti decentrati, la tenuta del Libro unico del lavoro e le comunicazioni tra azienda e dipendenti.

Deposito dei contratti decentrati

L'articolo 14 prevede il deposito con modalità telematiche dei contratti aziendali o territoriali presso la **Direzione territoriale del lavoro** (Dtl), che li rende telematicamente disponibili alle amministrazioni interessate, quale condizione per la fruizione dei benefici contributivi e fiscali.

Libro unico del lavoro

L'articolo 15 dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, il Libro unico del lavoro³ sia tenuto e conservato in modalità telematica presso il ministero del Lavoro. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del provvedimento un decreto ministeriale dovrà individuare le modalità tecniche e organizzative per la sua gestione.

Comunicazioni telematiche

La modalità telematica diventa lo strumento principe per le comunicazioni delle imprese in materia di rapporti di lavoro. L'articolo 16 prevede infatti che **tutte le informazioni relative a collocamento mirato**, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, **si effettuino esclusivamente in via telematica e hanno pluriefficacia** (valgono per tutte le amministrazioni interessate).

³ Il Libro è stato creato dall'articolo 39 della legge n. 112 del 2008 in sostituzione del libro matricola e del libro paga. Ogni datore di lavoro è tenuto a istituirlo e compilarlo con i dati – generalità, retribuzione, anzianità di servizio, posizioni assicurative – di tutti i lavoratori subordinati e i collaboratori.

Banche dati per le politiche del lavoro

L'articolo 17 istituisce il **Fascicolo d'azienda** inserito nella Banca dati delle politiche attive e passive⁴, tra i cui organi costitutivi entra a far parte anche l'Inail. Il Fascicolo contiene tutte le informazioni che le aziende che devono obbligatoriamente fornire in caso di instaurazione di rapporti di lavoro.

Lavoro all'estero

Abrogato il regime di autorizzazione previsto dall'articolo 2 del decreto-legge n. 318 del 1987, che subordinava l'impiego o il trasferimento di lavoratori italiani in paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale al rilascio di specifici nulla osta.

Operatori marittimi

Semplificate con l'articolo 19 le disposizioni in materia di **collocamento della gente di mare**. Il provvedimento interviene in particolare sul DPR n. 231 del 2006. Tra l'altro, viene superata la costituzione della Borsa continua del lavoro marittimo e l'emanazione di un apposito decreto interministeriale per la definizione del modello di comunicazione dei dati contenuti nell'elenco anagrafico della gente di mare e degli operatori marittimi. Si dispone inoltre che le qualifiche professionali del personale siano definite con decreto interministeriale in raccordo con il decreto legislativo n. 13 del 2013, relativo ai livelli essenziali di prestazione per la validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del Sistema nazionale di certificazione delle competenze.

MALATTIA E INFORTUNI (ARTT. 20-21)

Il decreto legislativo interviene in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**, anche razionalizzando alcune procedure e alcuni adempimenti relativi agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali. Il testo inasprisce le sanzioni per le aziende che violano gli obblighi e mette in campo una serie di strumenti per aumentare l'efficienza amministrativa. Tra questi, la previsione che le **trasmissioni Inail necessarie per il calcolo del premio assicurativo** procedano **su binari digitali** e quella che riconosce **esoneri sugli adempimenti delle imprese legati alla trasmissione di certificati e denunce**. Il provvedimento demanda a un decreto del Ministero del lavoro l'individuazione degli strumenti di supporto per la valutazione dei rischi in azienda, tra i quali si fanno rientrare anche gli strumenti informatizzati secondo il modello europeo *Online interactive risk assessment* (Oira).

⁴ La Banca dati è stata istituita, nell'ambito del Ministero del lavoro, dall'articolo 8 del decreto-legge n. 76 del 2013 per razionalizzare gli interventi di politica attiva degli enti centrali e periferici interessati e per garantire l'attivazione del programma Garanzia Giovani. La Banca raccoglie le informazioni sui soggetti da collocare e i servizi erogati per una loro migliore opportunità d'impiego.

Sanzioni più salate e organi di vigilanza potenziati

Sanzioni raddoppiate per chi viola obblighi di sicurezza riferiti a più di 5 lavoratori, e triplicate se l'illecito coinvolge più di 10 dipendenti⁵. Il datore di lavoro potrà avvalersi gratuitamente di un **servizio Inps di informazione preventiva e di orientamento generale** in materia, mentre anche le regioni e le province autonome potranno produrre interPELLI su salute e sicurezza. Sono solo alcune delle novità introdotte dall'articolo 20, che opera un aggiornamento ad ampio spettro della normativa sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro⁶.

Una via digitale per la copertura Inail

Per velocizzare, economicizzare e migliorare i processi, l'Inail renderà disponibili per via telematica ed entro il 31 dicembre gli elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo. I dati trasmessi saranno accessibili da parte del datore di lavoro tramite il portale dell'ente.

Azienda esonerata dalla trasmissione dei certificati

Datore di lavoro esonerato dalla comunicazione del **certificato di infortunio o malattia. La trasmissione dovrà essere effettuata dal medico certificatore esclusivamente per via telematica**. Non sarà l'azienda, ma l'Inps a doversi occupare anche dell'obbligo di trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio in caso di infortuni mortali o con prognosi di oltre 30 giorni⁷, anche mediante cooperazione applicativa⁸. Le modifiche hanno efficacia a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto legislativo.

Abolito il registro infortuni

A decorrere dal novantesimo giorno dalla data di entrata in vigore del provvedimento, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni previsto dall'articolo 403 del DPR n. 547 del 1955. Tutte le informazioni in esso contenute potranno essere acquisite dagli organi preposti all'attività di vigilanza tramite le banche dati messe a disposizione dall'Inail.

⁵ La disposizione riguarda violazioni di obblighi specifici tra i quali l'invio dei lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria o la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

⁶ Il provvedimento rinnova alcuni gli articoli del decreto legislativo n. 81 del 2008, che disciplina la materia. Tra le altre azioni, il potenziamento degli organi di vigilanza di impartire disposizioni esecutive e la cancellazione sia dell'obbligo della visita medica pre-assuntiva sia della facoltà riconosciuta al datore di lavoro e l'estensione a tutti i datori di lavoro (prima limitata alle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori) della facoltà di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, prevenzione degli incendi ed evacuazione. Le aziende dovranno istituire uno o più ambienti da utilizzare per la consumazione dei pasti.

⁷ La disciplina passata prevedeva invece che fosse il datore di lavoro a comunicare all'autorità ogni infortunio che avesse per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.

⁸ Per le malattie professionali indicate nell'elenco di cui all'articolo 139 del DPR n. 1124 del 1965 è assolto l'obbligo di trasmissione della denuncia.

LE SANZIONI (ART. 22)

L'articolo 22 rivede le sanzioni relative alle violazioni degli obblighi sulla sicurezza, il lavoro irregolare e il lavoro sommerso.

Lavoro sommerso e irregolare

Elemento qualificante in tema di lavoro nero è l'**introduzione di regimi sanzionatori "per fasce"**, anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare. Se il rapporto è stato instaurato senza la preventiva comunicazione da parte del datore di lavoro si applica una **sanzione amministrativa da 1.500 a 9.000 euro per ciascun lavoratore irregolare**, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro, e **da 3.000 a 18.000 mila euro per ciascun lavoratore, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro**. Oltre tale limite la penalità sale da 6.000 a 36.000 euro per ciascun lavoratore irregolare⁹. Reintrodotta inoltre l'applicazione della procedura della diffida da parte degli ispettori del lavoro in caso di impiego di lavoratori subordinati senza comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto.

Omessa o infedele registrazione sul Libro unico del lavoro

Inasprite anche le **sanzioni relative all'omessa o infedele registrazione dei dati sul Libro unico del lavoro**. Salvo i casi di errore meramente materiale, l'illecito è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori o a un periodo superiore a sei mesi, la sanzione sale da 500 a 3.000 euro. Se si riferisce a più di dieci lavoratori o a un periodo superiore a dodici mesi si passa da 1.000 a 6.000 euro.

Assegni familiari e busta paga

Modificate le **penalità per il datore di lavoro che non corrisponda gli assegni familiari** al lavoratore. Il datore di lavoro inadempiente è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro. Quanto alla mancata consegna della busta paga o di omissione o inesattezza dei dati in essa integrati, se il fatto non costituisce reato, è prevista una sanzione da 150 a 900 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori o a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori o a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro.

GESTIONE DEI RAPPORTI (ARTT. 23-42)

Il decreto legislativo rafforza le tutele e rende più veloci le procedure relative a molti aspetti della vita lavorativa: dai controlli a distanza alla cessione riposi e ferie; dalla reperibilità in malattia alla risoluzione consensuale del contratto.

⁹ Le entrate derivanti dall'incremento delle sanzioni amministrative saranno assegnate al "Fondo sociale per occupazione e formazione, vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, iniziative di contrasto del lavoro sommerso e irregolare".

Controlli a distanza

Nuova disciplina in materia di **impianti audiovisivi posti per il controllo a distanza dei lavoratori** (art. 23). Sarà possibile installare strumenti dai quali derivi anche la possibilità di un controllo dei lavoratori non solo per esigenze di sicurezza, organizzative o produttive come previsto dalla passata normativa, ma anche per la tutela del patrimonio aziendale. Nel caso di imprese con unità produttive site in diverse province o in diverse Regioni, gli accordi sindacali per l'installazione degli impianti possono essere stipulati non solo con le Rsa e le Rsu, come attualmente previsto, ma anche con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancato accordo con le organizzazioni sindacali, l'installazione può avvenire previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro (Dtl) o del Ministero del lavoro. Viene, inoltre, soppressa la norma che attualmente consente al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali l'impugnazione delle decisioni della Dtl relative all'installazione e all'utilizzo degli strumenti.

Gli strumenti di lavoro e il badge (gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze) sono invece utilizzabili dal datore di lavoro senza necessità di accordo collettivo o autorizzazione.

Le informazioni così raccolte dal datore potranno essere utilizzate per tutti i fini connessi al rapporto lavorativo, a condizione che il lavoratore sia preventivamente informato sulle modalità di uso degli strumenti e sui consequenziali controlli.

Cessione riposi e ferie

Al fine di **assistere i figli minori** che, per le particolari condizioni di salute, abbiano bisogno di assistenza e cure costanti, l'articolo 24 introduce la **possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati ad altri dipendenti dello stesso datore di lavoro**. Per la definizione della misura, delle condizioni e delle modalità della cessione la disposizione in esame rinvia ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali.

Le nuove regole su reperibilità e malattia (c.d. “Legge Carlotta”)

Niente visite fiscali per i lavoratori privati affetti da malattie gravi o sotto terapie salvavita. È lo spirito dell'articolo 25, che prevede il varo di uno specifico decreto ministeriale finalizzato ad estendere a tutti i comparti produttivi una deroga già riconosciuta al settore pubblico¹⁰.

La norma è nota come “Legge Carlotta”, dal nome di Carlotta Filardi, malata oncologica sottoposta a chemioterapia, cui l'Inps ha recentemente comminato una sanzione di 3.000 euro perché irreperibile in casa durante una seduta di chemioterapia.

Contrasto delle “dimissioni in bianco”

Garantire l'**autenticità delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro** per contrastare con determinazione ed efficacia l'odiosa e illegale pratica delle “dimissioni in bianco”. A questo mira l'articolo 26, che introduce

¹⁰ Si veda l'articolo 5-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e il decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione n. 2016 del 2009.

modalità semplificate per effettuare le dimissioni¹¹. Il testo prevede che **la volontà del lavoratore sia espressa, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro** e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale competente con le modalità individuate da uno specifico decreto del ministero, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo. La trasmissione dei moduli potrà avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni con le medesime modalità. In caso di violazione degli obblighi da parte della parte datoriale, se il fatto non costituisce reato, sono **previste sanzioni da 5.000 a 30.000 euro**.

PARI OPPORTUNITÀ (ARTT. 27-42)

Il provvedimento innova in più parti il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006), modificando la disciplina sul Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità ed estendendo le competenze delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Comitato per l'attuazione dei principi di parità

Gli articoli da 28 a 30 intervengono sul funzionamento e sui compiti del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici. Partecipano al Comitato 11 componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro. Tale partecipazione è subordinata alla richiesta avanzata dalle parti. Ridotto il numero dei soggetti che partecipano senza diritto di voto: si passa da 6 a 3 esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, da 6 a 4 rappresentanti di soggetti istituzionali, da 5 a 3 membri del Ministero del lavoro. Il Comitato non può più deliberare in ordine alle proprie spese e a quelle della Segreteria tecnica e, per lo svolgimento dei propri compiti, può costituire specifici gruppi di lavoro. **Tra i compiti dell'organismo si introduce la promozione della coerenza delle politiche di sviluppo territoriali con gli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità.** Il Comitato, inoltre, formula, entro il mese di febbraio di ogni anno, gli indirizzi in materia di pari opportunità per le iniziative del ministero del Lavoro da programmare nell'anno finanziario. Inoltre il Comitato partecipa attraverso propri rappresentanti alla Commissione di valutazione dei progetti di azione positiva; ai componenti della medesima Commissione non spettano rimborsi o emolumenti. Con decreto ministeriale da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo, sono definiti la composizione della Commissione, i criteri di valutazione dei progetti, e di erogazione dei finanziamenti, nonché le modalità di svolgimento del monitoraggio e del controllo sui progetti approvati.

Consigliere e consiglieri di parità

Gli articoli da 31 a 41 modificano la disciplina relativa alle consigliere e consiglieri di parità. Cambia la procedura per l'individuazione dei rappresentanti sul territorio: si passa da un regime di nomina ministeriale a una procedura di valutazione comparativa. Il mandato, rinnovabile una volta, ha la durata di quattro anni. **La consigliera nazionale sarà chiamata anche a determinare le priorità d'intervento e i programmi di azione**

¹¹ Le procedure sostituiscono quelle previste dai commi da 16 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

della nuova programmazione annuale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Lo svolgimento di inchieste indipendenti e la pubblicazione di relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro diviene una facoltà, e non più un obbligo, per la consigliera nazionale, per la quale viene introdotto il vincolo di avvalersi, a tali fini, delle strutture del ministero del Lavoro. La retribuzione dei permessi lavorativi cui le consigliere hanno diritto nel limite di 50 (per le consigliere nazionali o regionali) o 30 ore mensili medie (per le consigliere delle città metropolitane e degli enti territoriali di area vasta), prima automatica, è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza. L'eventuale indennità mensile delle consigliere territoriali è posta a carico dell'ente di appartenenza. Il Fondo per le consigliere ed i consiglieri di parità è inoltre integrato per il 2015 nel limite complessivo di 140.000 euro. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità assume la denominazione di «Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità».

SERVIZI PER IL LAVORO E POLITICHE ATTIVE

L'ammodernamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro, il potenziamento delle politiche attive e il riordino degli incentivi volti a rilanciare l'occupazione produttiva: sono i tre campi di intervento del decreto legislativo n. 150, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, e attuativo delle specifiche deleghe del Jobs Act (legge n. 183 del 2014). Per dare concretezza a tali scopi, il provvedimento istituisce un'Agenzia nazionale, vigilata dal Ministero del Lavoro e con compiti di coordinamento in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e trattamento di disoccupazione. Le linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia saranno definite con il coinvolgimento delle parti sociali. Prevista anche la razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego, oltre che il rafforzamento delle funzioni di coordinamento e vigilanza del Dicastero del lavoro.

PER APPROFONDIMENTI

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive ([Atto del Governo n. 177 sottoposto a parere parlamentare](#)).

[Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015](#), pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015

I SERVIZI (ARTT. 1-17)

Il testo individua e disciplina, nell'articolo 1, la rete dei **soggetti pubblici e privati chiamati a gestire i servizi per le politiche del lavoro**. Il network è costituito dai seguenti soggetti: strutture regionali per le Politiche Attive, Inps, Inail, Agenzie per il lavoro, fondi interprofessionali per la formazione continua, fondi bilaterali e per il lavoro in somministrazione, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol), Italia Lavoro spa, camere di commercio, università, istituti scolastici di secondo grado). Tale patrimonio sarà coordinato e valorizzato dalla neo-costituita **Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro** (Anpal), parte integrante della rete. Al Ministero del lavoro, di concerto con Regioni e Province autonome, il compito di indirizzo generale e di vigilanza su tale nuovo ente.

Il ruolo del Ministero del lavoro

L'articolo 2 stabilisce che **gli indirizzi generali, gli obiettivi annuali in materia di politiche attive e i livelli essenziali delle prestazioni (Lep)** che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale siano **individuati con specifico decreto dal dicastero del lavoro**, previa intesa con le autonomie territoriali in Conferenza Stato-Regioni. L'articolo 3 attribuisce allo stesso Ministero le funzioni di indirizzo e vigilanza sull'Anpal, di verifica del rispetto dei Lep, di monitoraggio delle politiche occupazionali, di espressione del parere preventivo su alcuni atti dell'Anpal. Al Ministero compete inoltre – anche su proposta della stessa Agenzia – l'adozione di specifici atti quali: la definizione di “congrua offerta di lavoro”, l'indirizzo del sistema della formazione professionale continua, compresi i fondi interprofessionali e, di intesa con la Conferenza permanente, l'adozione di linee guida per l'accreditamento degli enti di formazione. Con particolare riguardo ai fondi interprofessionali, il Ministero conserva il potere di autorizzazione mentre la vigilanza sulla gestione dei fondi è esercitata dall'Anpal.

L'articolo 10 assegna all'Isfol compiti di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione in materia di politiche attive e politiche passive, di terzo settore, nonché, in generale, sulle politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro. Inoltre è attribuita all'Isfol la verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'Anpal.

Il ruolo delle Regioni

I Lep fissati dal Ministero sono garantiti dalle Regioni e Province autonome che, a tal fine stipulano con lo stesso Dicastero una convenzione finalizzata a regolare i relativi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e le politiche attive del lavoro. In questo ambito è prevista l'attribuzione delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro a uffici aperti al pubblico, denominati Centri per l'impiego. Inoltre, le Regioni gestiscono:

- misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti sul territorio regionale;
- servizi e misure di politica attiva del lavoro per tutti i residenti sul territorio italiano, di cui all'articolo 18 (vedi più avanti), compresi i servizi per il collocamento dei disabili.

Le convenzioni possono prevedere che taluni di questi compiti possano essere attribuiti all'Anpal, o, transitoriamente, agli operatori accreditati.

Alle Regioni restano inoltre assegnate le competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro.

Al via Anpal per una gestione organica dei servizi sul territorio

L'articolo 4 istituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'**Anpal**, nuovo soggetto dotato di autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio¹². L'Agenzia, con sede in Roma, ha personalità giuridica di diritto pubblico, ed è dunque sottoposta al controllo della Corte dei Conti. L'articolo 9 stabilisce che alla nuova struttura spettano, in particolare, **funzioni di coordinamento** della gestione della Naspi, dei servizi pubblici per l'impiego e delle politiche di attivazione dei disoccupati; **di definizione**, rispetto ai servizi al lavoro territoriali, **degli standard di servizio**, delle metodologie di profilazione degli utenti, nonché dei relativi costi standard; **di determinazione delle modalità operative** e dell'ammontare dell'assegno individuale di ricollocazione; di coordinamento delle rete europea EURES; **di sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario** delle politiche del lavoro; di autorizzazione dei servizi per l'impiego privati. All'Anpal è anche assegnato il compito di gestire direttamente i programmi operativi nazionali cofinanziati dai fondi europei e la **definizione di progetti di riallineamento ai Lep** delle aree in ritardo rispetto alla loro implementazione. L'Agenzia avrà **anche responsabilità di assistenza e consulenza nella gestione di crisi aziendali di interesse nazionale** e nella gestione di connessi programmi di reimpiego e ricollocazione dei lavoratori, anche mediante l'utilizzo di specifici fondi europei (Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione - FEG).

¹² Per quanto non specificamente previsto dal decreto legislativo, l'Anpal è regolamentata dalle disposizioni di carattere generale in materia di agenzie (art. 8 del D.Lgs n. 300 del 1999).

Organico dell’Agenzia (e nessun onore aggiuntivo)

Per garantire il funzionamento dell’Anpal è prevista una dotazione organica non superiore a 395 unità e il trasferimento dei beni e delle risorse umane¹³, strumentali e finanziarie dal ministero del Lavoro e dall’Isfol¹⁴, mediante specifici Dpcm da emanare entro 45 giorni dall’entrata in vigore del Decreto n. 150 (gli schemi di Dpcm sono trasmessi alle Commissioni parlamentari per l’espressione di un parere consultivo, entro 30 giorni dall’assegnazione). Entro lo stesso termine dovrà essere emanato lo Statuto dell’Agenzia, mediante un DPR. Poiché la legge delega imponeva che dall’istituzione dell’Anpal non derivassero maggiori oneri di finanza pubblica è anche previsto il blocco del turnover sull’organico dell’Isfol e della soppressa Direzione per le politiche attive. L’articolo 5 individua le diverse fonti di finanziamento dell’Agenzia (tra queste il Fondo per le politiche attive), prevedendo, tra l’altro, che a decorrere dal 2016 una quota parte, non superiore al 20 per cento, delle risorse del fondo di rotazione per la formazione professionale possa essere destinata a finanziare le esigenze gestionali dell’Agenzia stessa.

Sistema unitario delle politiche del lavoro e Fascicolo elettronico del lavoratore

L’articolo 13 prevede poi che l’Anpal, insieme a Ministero del lavoro, Regioni, Inps e Isfol, realizzi un **sistema informativo unitario delle politiche del lavoro** cui affluiscono diverse banche dati: quella dei percettori di ammortizzatori sociali, l’archivio delle comunicazioni obbligatorie (ovverosia le comunicazioni dei datori di lavoro in caso di instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro), nonché i dati relativi alla gestione dei servizi per l’impiego ed, infine, il sistema informativo della formazione professionale. Quest’ultimo sistema informativo in particolare costituisce la base per la costituzione del **Fascicolo elettronico** contenente le esperienze professionali e i percorsi educativi del lavoratore. Si prevede la stipulazione, a tal fine, di una convenzione tra Agenzia e il Ministero dell’istruzione al fine di monitorare gli esiti occupazionali dei giovani in uscita da percorsi di istruzione e formazione.

STRUTTURA DELL’AGENZIA

Gli articoli 6 e 7 individuano gli organi dell’Agenzia e le loro attribuzioni.

- Il Presidente è nominato per 3 anni con DPR, previa deliberazione del Cdm e su indicazione del ministero del Lavoro. Il mandato è rinnovabile una volta. Il Presidente assume anche l’incarico di amministratore unico di Italia Lavoro Spa, con decadenza del consiglio di amministrazione di tale società. L’Anpal acquisisce inoltre la titolarità delle azioni di questa società, che diviene struttura *in house* dell’Anpal.
- Il Cda, composto dal Presidente e 2 membri¹⁵ nominati per 3 anni.
- Il Consiglio di vigilanza composto da 10 membri, tra cui un Presidente eletto, designati dalle associazioni sindacali e datoriali e nominati per 3 anni. Non percepiscono emolumenti. Il Consiglio formula proposte sulle linee di indirizzo e vigila sul perseguimento degli obiettivi.
- Il Collegio dei revisori, nominato con decreto del Ministro del lavoro, è composto da 3 membri. I componenti del collegio sono scelti tra dirigenti delle amministrazioni pubbliche iscritti al Registro dei

¹³ Il provvedimento definisce anche i criteri per il reclutamento a regime, mediante concorso, del personale dell’Agenzia. Più in generale la struttura di vertice sarà composta dal Presidente, il Direttore generale e 7 dirigenti, 5 dei quali saranno trasferiti dalla soppressa Direzione per le politiche attive del Ministero del lavoro e 2, rispettivamente, dalla direzione generale dei sistemi informativi e da quella per le politiche del personale.

¹⁴ A tal fine si prevede per l’Isfol anche la riduzione del Consiglio di amministrazione a 3 membri.

¹⁵ Di cui uno nominato su proposta della Conferenza Stato-Regioni e uno su proposta del Ministro del lavoro.

revisori o tra persone in possesso di specifica professionalità. Il loro compenso è a valere sugli ordinari stanziamenti di bilancio dell'Agenzia e non a carico della finanza pubblica.

Il Direttore generale (art. 8) con carica di 3 anni rinnovabile una volta è nominato con specifico DPR e, se dipendente delle amministrazioni pubbliche, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. Al fine di garantire l'invarianza finanziaria, inoltre, il posto equivalente nell'amministrazione di provenienza è reso indisponibile. Il mancato raggiungimento degli obiettivi o l'inosservanza delle direttive comportano la revoca dell'incarico.

Albo dei soggetti accreditati per i servizi al lavoro

L'articolo 12 prevede che Regioni e Province autonome definiscono i propri regimi di accreditamento, secondo criteri fissati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sulla base di una serie di principi, tra cui: a) coerenza con il sistema di autorizzazione allo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale; b) definizione di requisiti minimi di solidità economica ed organizzativa, nonché di esperienza professionale degli operatori; c) obbligo di interconnessione con il sistema informativo utile a garantire un efficace coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro; ecc.

Inoltre lo stesso articolo 12 prevede l'istituzione di un albo nazionale dei soggetti accreditati, cui si iscrivono le Agenzie per il lavoro, autorizzate a livello nazionale allo svolgimento di somministrazione e intermediazione, e gli operatori che intendano operare in Regioni che non abbiano provveduto ad istituire propri regimi di accreditamento. L'albo è gestito dall'Anpal.

Formazione professionale: più efficienza e controllo

Al fine di aumentare l'efficienza e il controllo sui soggetti che erogano servizi di formazione professionale, l'articolo 15 istituisce, oltre al già ricordato sistema informativo della formazione professionale, un albo nazionale degli enti di formazione, attribuendo all'Anpal la relativa gestione.

Valutazione dei risultati

Tra i compiti che l'Anpal dovrà svolgere vi è il monitoraggio e la valutazione delle politiche attive svolte dai soggetti pubblici e privati accreditati, attingendo a tal fine dalle informazioni ricavabili dal Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro. Agli stessi, il Ministero del lavoro ha l'accesso a tutti i dati gestionali trattati dall'Anpal e gli stessi dati sono messi a disposizione dell'Isfol.

Al fine di assicurare una valutazione indipendente, l'articolo 16 inoltre prevede anche l'allestimento, da parte dell'Agenzia di banche dati informatizzate anonime, accessibili per fini di ricerca.

POLITICHE ATTIVE (ARTT. 18-28)

Il decreto legislativo interviene sui principi generali e le norme comuni in materia di politiche attive del lavoro.

Servizi e misure di politica attiva

L'articolo 18 individua i **servizi e misure di politica attiva del lavoro gestiti dalle Regioni, attraverso i Centri per l'impiego**, o con il coinvolgimento di soggetti privati accreditati. I servizi consistono nelle seguenti attività: l'analisi delle competenze per la ricerca di un'attività lavorativa; l'orientamento specialistico ed individualizzato, anche all'autoimpiego, e tutoraggio successivo all'avvio dell'impresa; l'avviamento ad attività di formazione ai fini della riqualificazione professionale; l'accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'assegno di ricollocazione. È prevista anche l'erogazione di servizi **finalizzati a valorizzare le esperienze professionali attraverso la gestione degli incentivi all'attività autonoma, degli strumenti di mobilità territoriale, e quelli volti alla conciliazione dei tempi di lavoro e di cura di minori o soggetti non autosufficienti**. Infine possono anche essere promosse prestazioni di lavoro socialmente utile a beneficio della comunità territoriale di appartenenza.

STATO DI DISOCCUPAZIONE E PATTO DI SERVIZIO

L'articolo 19 ribadisce la nozione di **stato di disoccupazione**, prevedendo che esso implichi l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con i servizi per l'impiego. La dichiarazione di disponibilità va ora esclusivamente resa in forma telematica al portale unico per la registrazione alla suddetta rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro di cui al precedente articolo (cfr art. 13). Si intende implicitamente resa in caso di presentazione della domanda all'Inps per uno dei trattamenti di disoccupazione (Naspi, Dls-Coll e Asdi¹⁶). **Si introduce, inoltre, la nuova categoria di lavoratore «a rischio di disoccupazione», ossia il dipendente che abbia ricevuto la comunicazione di licenziamento**. Questi, per accelerare la presa in carico, può effettuare la registrazione al portale unico anche in pendenza del periodo di preavviso.

Lo status di disoccupato è sospeso in caso di rapporto di lavoro di durata fino a 6 mesi.

Sulla base delle informazioni ricevute all'atto della registrazione, i Centri per l'impiego assegnano ogni disoccupato a una classe di profilazione, curandone l'aggiornamento ogni novanta giorni, allo scopo di valutarne il livello di occupabilità. L'articolo 20 prevede che, entro 60 giorni dalla registrazione al portale, i soggetti siano convocati dai Centri per l'impiego per la stipulazione di un «Patto di servizio»¹⁷ personalizzato. Qualora, scaduto il termine di sessanta giorni, il soggetto non sia ancora stato convocato dal Centro, ha diritto all'assegno di ricollocazione.

Diversi termini sono previsti per i beneficiari di trattamenti di disoccupazione: questi, se ancora privi di occupazione, contattano i centri per l'impiego entro 15 giorni dalla data di presentazione della domanda, e, in mancanza, sono convocati dal centro per l'impiego entro il termine da stabilirsi con apposito decreto ministeriale, per stipulare il patto di servizio.

¹⁶ Si veda in proposito il [Dossier](#) n. 74 dell'Ufficio Documentazione e Studi del Gruppo PD alla Camera.

¹⁷ Il Patto deve contenere: l'individuazione di un responsabile delle attività; il profilo personale di occupabilità secondo le modalità predisposte dall'Anpal; le modalità con cui l'attività di ricerca è dimostrata al responsabile; la frequenza ordinaria di contatti con il responsabile; la disponibilità del richiedente a partecipare a iniziative per il rafforzamento delle competenze; la disponibilità del richiedente ad accettare «congrue offerte di lavoro».

AMMORTIZZATORI IN COSTANZA DI RAPPORTI DI LAVORO

L'articolo 22 stabilisce che anche i lavoratori che subiscono una riduzione oraria, con diritto ad una integrazione salariale (CIG, contratti di solidarietà, o intervento dei fondi di solidarietà bilaterali), superiore al 50 % devono essere convocati dal centro per l'impiego, in orario compatibile con la propria attività, per stipulare il patto di servizio personalizzato.

MECCANISMI DI CONDIZIONALITÀ

Viene introdotta con gli articoli 21 e 22 una nuova disciplina sui meccanismi di condizionalità, vale a dire gli obblighi di ricerca attiva imposti ai beneficiari di trattamenti di disoccupazione e di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro.

INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI

La novità consiste nell'introduzione, accanto alle ipotesi di decadenza, della possibilità di una riduzione dell'importo dei trattamenti. A titolo esemplificativo, per tutti i beneficiari di ammortizzatori sociali è prevista: la decurtazione di un quarto di una mensilità per la prima ingiustificata assenza alle convocazioni; la sospensione di una mensilità per la seconda mancata presentazione; la decadenza dalla prestazione, in caso di ulteriore inadempimento. Simili penalità "a scalare" sono previste in caso di mancata partecipazione senza giustificato motivo ad attività di orientamento e di formazione, sia in caso di disoccupazione che in costanza di rapporto di lavoro. Quanto alla mancata accettazione ingiustificata di un'offerta di lavoro congrua, si determina la decadenza dalla prestazione e, in caso di godimento Asdi, anche dallo stato di disoccupazione. Nel caso di decadenza dello stato di disoccupazione una nuova registrazione è possibile solo dopo che siano decorsi due mesi. Le risorse finanziarie derivanti dalle riduzioni o la cessazione dei trattamenti di disoccupazione sono destinate, nella misura del 50 per cento, al Fondo per le politiche attive del lavoro e, per il restante 50 alle strutture regionali e delle province autonome che abbiano emesso i relativi provvedimenti.

Assegno di ricollocazione

L'articolo 23 istituisce l'**assegno individuale di ricollocazione**, riconoscendone l'erogazione **ai soggetti in stato di disoccupazione da almeno 4 mesi**¹⁸. La nuova disciplina precisa che l'ammontare dell'assegno è graduato in relazione al profilo personale di occupabilità (profilazione). Può essere «speso» dal soggetto presso un centro per l'impiego o un soggetto accreditato, da lui scelto, al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro¹⁹.

Offerta di lavoro congrua

L'articolo 25 dispone che il ministero del Lavoro provveda, su proposta dell'Anpal, alla definizione della «offerta di lavoro congrua», il cui rifiuto ingiustificato comporta la

¹⁸ L'istituto era già in parte disciplinato dell'articolo 17 del decreto legislativo n. 22 del 2015 (vedi dossier n. 74 dell'Ufficio Documentazione e Studi del Gruppo Pd della Camera), del quale il provvedimento qui analizzato abroga i commi da 2 a 7.

¹⁹ Al finanziamento dell'assegno di ricollocazione concorrono l'intera dotazione del Fondo per le politiche attive del lavoro e le risorse di programmi operativi cofinanziati con i fondi europei e altri fondi nazionali e regionali.

decadenza dai trattamenti di disoccupazione e di integrazione salariale. I principi che devono concorrere alla definizione dell'istituto sono: la coerenza con le esperienze e le competenze maturate dal soggetto; la distanza dal domicilio e i relativi tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico; la durata della disoccupazione; una retribuzione superiore di almeno il 20 per cento rispetto all'indennità percepita l'ultimo mese.

Impiego dei beneficiari di ammortizzatori in costanza di rapporto

L'articolo 26, abrogando la disciplina previgente, prevede che, nel rispetto della convenzione quadro definita dall'Anpal, i titolari di trattamenti in costanza di rapporto possano essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità nel Comune di residenza. Possono essere impiegati in tali attività anche lavoratori disoccupati, di età superiore a 60 anni, che non abbiano ancora maturato il diritto alla pensione, per un massimo di 20 ore settimanali, retribuite con un importo pari all'assegno sociale.

Gente di mare

L'articolo 27 specifica che il presente decreto si applica anche al collocamento della gente di mare e che le Capitanerie di porto possono svolgere attività di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, in raccordo con le strutture regionali e con l'Anpal,

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE PRODUTTIVA (ARTT. 29-32)

Il decreto legislativo riordina gli incentivi mirati all'occupazione produttiva. In particolare viene disposta una riallocazione di risorse dal cosiddetto «bonus Giovannini» sul finanziamento di politiche attive, viene **istituito un nuovo «repertorio» che dia massima trasparenza e visibilità agli strumenti attivi**, si riconosce la necessità di sostenere anche il lavoro somministrato e sono attivati una serie di incentivi sperimentali a supporto dell'«apprendistato per la qualifica».

Più risorse per le politiche attive

L'articolo 29 abroga il credito di imposta di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 76 del 2013 (cosiddetto «bonus Giovannini») destinando le relative risorse su un piano gestionale per il finanziamento di politiche attive per il lavoro, istituito nell'ambito del Fondo sociale per occupazione e formazione.

Repertorio nazionale degli incentivi

L'articolo 30 prevede l'istituzione, presso l'Anpal, del «**repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro**», relativo agli incentivi di fonte statale e regionale. L'articolo 31 definisce i principi generali per la fruizione degli incentivi, riprendendo regole già previste dalla riforma Fornero (L. n. 92/2012). Per assicurare massima trasparenza e riduzione degli oneri amministrativi, si prevede che l'erogazione sia attribuita, di regola, mediante conguaglio con il versamento dei contributi previdenziali.

Sostegno all'apprendistato

L'articolo 32 interviene in materia di apprendistato, introducendo, in via transitoria, alcuni **incentivi sperimentali per le assunzioni effettuate con l'applicazione di «contratto di apprendistato per la qualifica»²⁰**. Gli incentivi, che coinvolgono le assunzioni decorrenti dall'entrata in vigore del provvedimento e fino al 31 dicembre 2016, consistono nella riduzione da 10 a 5 punti percentuali dell'aliquota contributiva per gli apprendisti, e nell'esclusione di una serie di altri contributi, tra cui il contributo dovuto all'Inps in caso licenziamento. Si prevede, poi, un incremento, pari a 27 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016, delle risorse finanziarie statali relative alle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato.

Disciplina transitoria

Al fine di garantire gli attuali Lep in materia di servizi e politiche attive del lavoro l'articolo 33 incrementa di 50 milioni le risorse per il 2015 e il 2016 a disposizione del Ministero del lavoro per partecipare agli oneri di funzionamento dei servizi per l'impiego regionali e provinciali (art. 15, decreto legge n. 78/2015)

²⁰ Si veda in proposito il [Dossier](#) n. 93 dell'Ufficio Documentazione e Studi del Gruppo PD alla Camera.

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Un'agenzia unica per le ispezioni sul lavoro, denominata Ispettorato nazionale del lavoro, che integri i servizi ispettivi del ministero del Lavoro e gli strumenti di politiche sociali di Inps e Inail, assorbendone le relative responsabilità e competenze. È il nucleo del decreto legislativo n. 149, pubblicato in Gazzetta Ufficiale e chiamato a dare attuazione alle specifiche deleghe della legge n. 183 del 2014 (Jobs Act). Di seguito i principali elementi che qualificano il provvedimento.

PER APPROFONDIMENTI

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale ([Atto del Governo n. 178 sottoposto a parere parlamentare](#)).

[Decreto legislativo n. 149 del 14 settembre 2015](#), pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015.

Ispettorato nazionale del lavoro

Il decreto legislativo istituisce, all'articolo 1, l'**Ispettorato nazionale del lavoro**. Il nuovo soggetto è **dotato di personalità giuridica di diritto pubblico** ed è soggetto al controllo della Corte dei Conti. L'Ispettorato gode di autonomia organizzativa e contabile, ed è sottoposto alla vigilanza del ministero del Lavoro, che ne monitora gestione e obiettivi. Integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'Inps e. e dell'Inail, assimilandone funzioni e competenze in merito alle attività di controllo. All'Ispettorato, che **non graverà il bilancio pubblico di spese aggiuntive** (articolo 3, comma 4), vengono trasferite le risorse finanziarie, umane e strumentali relative alle funzioni ispettive svolte dai suddetti organismi. L'Ispettorato ha sede in Roma, e si dirama sul territorio con un massimo di 80 sedi periferiche²¹. Il suo statuto sarà approvato e adottato con specifico DPR da emanarsi entro 45 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento.

Gli ispettori diventano Ufficiali giudiziari

Il provvedimento riconosce ai funzionari ispettivi di Inps e Inail i poteri degli ispettori del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria.

Funzioni e attribuzioni dell'Ispettorato

Tra le attribuzioni assegnate al nuovo soggetto (art. 2): **l'esercizio e il coordinamento della vigilanza in materia di lavoro** (tutela della salute, sicurezza contribuzione e assicurazione obbligatoria, legislazione sociale, infortuni e malattie professionali). Sotto il profilo amministrativo, l'Ispettorato emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria e direttive rivolte al personale ispettivo. Individua inoltre gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche, svolgendo monitoraggio sulla loro attuazione. Si

²¹ Secondo quanto affermato nella relazione illustrativa al provvedimento, «la sostituzione delle direzioni del lavoro con gli Ispettorati territoriali determinerà complessivamente la soppressione di 5 uffici». Ad oggi, infatti gli uffici sul territorio sono 85.

incarica della formazione e dell'aggiornamento del personale ispettivo. Svolge **attività di studio e analisi del lavoro sommerso e irregolare**, fornendo il ministero del Lavoro, l'Inps e l'Inail di tutte le informazioni utili allo svolgimento delle rispettive attività amministrative e di controllo. Fondamentale, infine, **l'attività di coordinamento con i servizi ispettivi delle Asl e delle agenzie regionali per la protezione ambientale**, al fine di assicurare maggiore efficienza nelle prestazioni e uno standard qualitativo alto e uniforme su tutto il territorio nazionale, evitando la sovrapposizione degli interventi.

ORGANI DELL'ISPETTORATO

Gli articoli da 3 a 4 individuano gli organi dell'Ispettorato e le loro attribuzioni.

- Il Direttore: deve essere in possesso di comprovata esperienza e professionalità nelle materie di competenza. Nominato con DPR, è sottoposto alla disciplina in materia di responsabilità dirigenziale, compresa la facoltà di revoca dell'incarico. Gli sono assegnati i poteri e la responsabilità della gestione dell'Ispettorato, nonché la responsabilità per il conseguimento dei risultati fissati dal ministro del Lavoro. È inoltre facoltà del direttore proporre modifiche ai regolamenti interni di contabilità. Infine, il Direttore partecipa alle sedute del Consiglio di amministrazione
- Il Cda: nominato con decreto del Ministro del lavoro, è composto da 4 dirigenti in possesso di provata esperienza nelle materie di competenza. Inps e Inail indicano un componente ciascuno. Uno dei componenti del Consiglio svolge, su designazione del ministro del Lavoro, funzioni di Presidente. Il Cda, convocato dal Presidente, coadiuva il Direttore, delibera il bilancio, il conto consuntivo e i piani di spesa ed investimento.
- Il Collegio dei revisori: svolge il controllo di regolarità amministrativa e contabile. Nominato con decreto del ministro del Lavoro, è composto da 3 membri: 2 in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e uno in rappresentanza del ministero dell'Economia e delle Finanze. I componenti sono scelti tra i dirigenti pubblici in possesso di specifica professionalità.

Per la partecipazione alle sedute degli organi non spettano gettoni di presenza o emolumenti a qualsiasi titolo.

Risorse umane e strumentali

Il decreto legislativo demanda ad uno o più Dpcm l'organizzazione delle risorse umane e strumentali dell'Ispettorato (art. 5). A tali decreti, da adottarsi entro 45 giorni dall'entrata in vigore del testo, è rimessa anche la disciplina sulle regole di contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale e la ridefinizione del trattamento di missione del personale ispettivo. Per assicurare efficacia nei processi di controllo interni, l'Ispettorato si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance*. Infine, per le operazioni di incasso e pagamento, l'Ispettorato è inserito nel sistema Tesoreria unica per enti ed organismi pubblici istituita con la legge n. 720 del 1984.3

Quanto al personale in servizio, la dotazione organica del nuovo soggetto, ai sensi dell'articolo 6, non dovrà in ogni caso essere superiore a 6.357 unità. Sono previste 2 posizioni di livello dirigenziale generale e 88 posizioni dirigenziali di livello non generale. In tali quote sono ricomprese le unità di personale in servizio presso le direzioni interregionali e territoriali del lavoro e la direzione generale per l'attività ispettiva del ministero del Lavoro. Conseguentemente si intende soppressa la medesima Direzione generale per l'attività ispettiva del dicastero e le suddette direzioni interregionali e territoriali del lavoro. Si prevede il trasferimento diretto degli ispettori del ministero del Lavoro, mentre quelli dell'Inps e dell'Inail restano presso i due Istituti, in un apposito ruolo ad esaurimento.

A PROPOSITO DI PERSONALE

L'organico di 6.357 unità sarà così composto:

- 5.853 posti delle aree funzionali sono relativi agli uffici del territorio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Si tratta di 5.905 posti già previsti nelle dotazioni organiche degli uffici del territorio del Ministero, ai quali va sottratto il numero delle unità di personale che cessa dal servizio entro la data di entrata in vigore del decreto, pari a n. 52 unità.
- 29 posti delle aree funzionali relative alla soppressa direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
- 152 posti delle aree funzionali, qualora tutto il personale ispettivo già distaccato presso le sedi centrali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali opti per il passaggio nei ruoli dell'Ispettorato.
- 2 posti di dirigente di livello generale (di cui uno relativo alla soppressa direzione generale per l'attività ispettiva).
- 88 posti di dirigente di livello non generale (di cui 3 relativi alla soppressa direzione generale per l'attività ispettiva e 85 relativi agli uffici del territorio).
- 233 posti delle aree funzionali relativi a personale già operante presso le sedi centrali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da individuare secondo i criteri di selezione previsti dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1.

La relazione tecnica, inoltre, sottolinea come il trasferimento avverrà con il mantenimento delle aree e delle posizioni economiche già in capo al personale trasferito e l'operazione comporterà una corrispondente riduzione alle dotazioni organiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Da ciò deriva una invarianza di costi per la finanza pubblica

Potenziamento dell'organico dal 2017

L'invarianza di spesa sarà garantita dalla riduzione della dotazione organica dell'Ispettorato in misura corrispondente ai pensionamenti del personale amministrativo delle Direzioni interregionali e territoriali del ministero del Lavoro fino al 31 dicembre 2016. Per il prossimo anno il turnover risponde in sostanza all'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 90/2014, secondo cui determinate amministrazioni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente pari al 40 per cento per il 2015, al 60 per cento per il 2016, all'80 per cento per il 2017 e al 100 per cento a decorrere dal 2018²². In deroga a tale disciplina, per il 2017 si prevede invece la possibilità di incrementare la dotazione organica dell'Ispettorato, ogni 3 anni, ma solamente in relazione ai risparmi di spesa derivanti dal progressivo esaurimento del ruolo del personale ispettivo degli Istituti previdenziali.

Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro

I Dpcm organizzativi richiamati dall'articolo 5 dovranno anche istituire uno **specifico Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro presso il nuovo Ispettorato**. Questo assorbirà funzioni e compiti dell'omonimo (ora abrogato) strumento creato dal Dm 12 novembre 2009 presso il ministero del Lavoro. Il Comando, ora ubicato presso la sede di Roma dell'Ispettorato, assume poteri ispettivi e di vigilanza per l'applicazione delle disposizioni in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale. I suoi componenti possiedono, nell'esercizio delle proprie funzioni, i medesimi poteri riconosciuti al personale ispettivo dell'Ispettorato, fatto salvo il potere di conciliazione.

²² Le risorse derivanti dalle cessazioni per gli anni 2015-2016 non sono utilizzabili ai fini della determinazione del *budget* di assunzioni.

Personale ispettivo in forze a Inps e Inail

Ai sensi dell'articolo 7, si prevede, dalla data indicata dai Dpcm di organizzazione di cui all'articolo 5, l'inserimento del personale ispettivo già appartenente ad Inps e Inail, in un ruolo provvisorio ad esaurimento nei richiamati Istituti, con il mantenimento del trattamento economico e della normativa in vigore. Le relative risorse derivanti dalle economie per le cessazioni dal servizio non sono utilizzabili ai fini della determinazione del *budget* di assunzioni da parte dell'Inps e dell'Inail, in relazione a quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, fermi restando gli incrementi della dotazione organica dell'Ispettorato. È inoltre prevista la facoltà, per il personale ispettivo dell'Inps e dell'Inail, di chiedere, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, l'inquadramento nei corrispondenti profili amministrativi dei rispettivi Istituti nei limiti delle disponibilità previste dalle relative dotazioni organiche.

Coordinamento tra enti

Al fine di razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva, con i decreti di organizzazione (di cui all'articolo 5) sono individuate specifiche forme di coordinamento tra l'Ispettorato e i servizi ispettivi di Inps e Inail, che richiamano, in ogni caso, la prerogativa dell'Ispettorato di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo, nonché di definire tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento.

Risorse a legislazione vigente

I richiamati decreti di organizzazione (di cui all'articolo 5) individuano le risorse strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, già assegnate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da trasferire all'Ispettorato stesso, che subentra nella titolarità dei relativi rapporti giuridici attivi e passivi (art. 8). Vengono in ogni caso trasferite all'Ispettorato le risorse del Ministero del lavoro e delle politiche sociali destinate alle dotazioni strumentali e le risorse finalizzate ad una più efficiente utilizzazione del personale ispettivo. La dislocazione sul territorio dell'Ispettorato deve tener conto del piano di razionalizzazione nazionale²³ ai fini dell'efficientamento della spesa territoriale.

Rappresentanza e patrocinio

L'articolo 9 prevede che la rappresentanza, il patrocinio e l'assistenza in giudizio dell'Ispettorato spettano all'Avvocatura dello Stato. Nel giudizio di primo grado di opposizione ad ordinanza-ingiunzione in materia di sanzioni amministrative, l'ispettorato – in quanto autorità che ha emesso l'ordinanza – ha facoltà di stare in giudizio personalmente, anche avvalendosi di funzionari appositamente delegati²⁴.

²³ Si ricorda che l'articolo 2, comma 222-quater, della legge n.191 del 2009, ha assegnato alle amministrazioni centrali il compito di predisporre, entro il 30 giugno 2015 – limite poi slittato a fine anno – un nuovo piano di razionalizzazione nazionale per assicurare, oltre al rispetto del parametro metri quadrati per addetto, un complessivo efficientamento della presenza territoriale, in modo da garantire una riduzione, dal 2016 rispetto al 2014, di almeno il 50 per cento della spesa.

²⁴ Lo permette la cosiddetta "clausola di salvezza" prevista dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 150 del 2011.

Riorganizzazione amministrativa

Date le funzioni e le attribuzioni dell'Ispettorato, si è resa necessaria una **riorganizzazione delle competenze del Ministero del lavoro, dell'Inps e dell'Inail**. L'articolo 10 contiene quindi disposizioni volte alla rimodulazione delle competenze. Viene previsto che i decreti di organizzazione, di cui all'articolo 5, determinino anche l'individuazione della struttura del ministero deputata alla vigilanza del nuovo Ispettorato e al monitoraggio sul perseguimento degli obiettivi e sulla gestione delle risorse. I decreti dovranno disporre pure la soppressione della Direzione generale per l'attività ispettiva e gli eventuali ridimensionamenti delle altre direzioni generali del Ministero procedendo alle corrispondenti riduzioni delle dotazioni organiche del Ministero, anche con riferimento alle relative posizioni dirigenziali di livello generale e non generale.

Comitato operativo

L'articolo 12 prevede la costituzione, in via transitoria, di un **comitato operativo al fine di garantire l'operatività del nuovo Ispettorato**. Il Comitato è nominato dal Ministro del lavoro per il periodo necessario a garantire la progressiva funzionalità del nuovo ente, e comunque per un periodo non superiore a 3 anni. È presieduto dal Direttore dell'Ispettorato e composto da tre esperti, rispettivamente dei ruoli del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'Inps e dell'Inail, a cui non spetta alcun compenso. Il Comitato coadiuva il direttore nella definizione degli atti di indirizzo dell'attività di vigilanza da sottoporre alla Commissione centrale di coordinamento. Assicura inoltre il coordinamento tra Ispettorato, Ministero del lavoro, Inps e Inail. In raccordo con il direttore, adotta le misure volte a garantire una maggiore uniformità dell'attività di vigilanza.

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO

Un testo che riunifica e aggiorna tutti gli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro. È ciò che contiene il decreto legislativo n. 148, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale e attuativo delle specifiche deleghe contenute nella legge n. 183 del 2014, nota come Jobs Act²⁵. Al fine di razionalizzare una normativa attualmente frammentata in molteplici provvedimenti, il testo ridisegna organicamente tutte le disposizioni in materia apportando ammodernamenti significativi tanto la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, quanto i contratti di solidarietà e i fondi di solidarietà bilaterali.

PER APPROFONDIMENTI

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro ([Atto del Governo n. 179 sottoposto a parere parlamentare](#)).

[Decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015](#), pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 221 del 23 settembre 2015.

DISPOSIZIONI GENERALI

Cassa integrazione anche per gli apprendisti

Gli articoli 1 e 2 estendono la Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria anche agli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Condizione essenziale per l'erogazione della prestazione è un'anzianità lavorativa effettiva di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda.

Ammontare e durata del trattamento

L'articolo 3 conferma l'ammontare delle **integrazioni salariali** previsto dalla normativa precedente, **pari all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate**, comprese fra zero e il limite dell'orario contrattuale. Lo stesso articolo introduce un nuovo sistema di calcolo dei tetti mensili all'importo del trattamento di integrazione salariale²⁶. L'articolo 4 interviene invece sulla durata massima complessiva dei trattamenti. **Cassa integrazione ordinaria e straordinaria non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**, fatto salvo quanto disposto dal successivo articolo 22, dove si prevede che la durata dei trattamenti straordinari d'integrazione salariale concessi a seguito della stipula di un contratto di solidarietà (entro il limite di 24 mesi) venga computata per la metà. Una deroga è prevista per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e per le imprese che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di

²⁵ Deleghe in parte già esercitate con il decreto legislativo n. 22 del 2015 sugli strumenti di tutela e sostegno del reddito in caso di disoccupazione involontaria (vedi Dossier n. 74 dell'Ufficio Documentazione e Studi del Gruppo Pd alla Camera).

²⁶ Per il 2015 (per gli anni successivi gli importi sono adeguati alla variazione ISTAT dei prezzi al consumo) gli importi massimi mensili sono pari a:

- 971,71 € quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a 2.102,24 €;
- 1.167,91 € quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a 2.102,24 €.

materiali lapidei, per i quali la Cassa integrazione può arrivare a una durata massima di 30 mesi in un quinquennio mobile.

Contributo addizionale da parte delle imprese

L'articolo 5 ridisegna la disciplina del contributo addizionale a carico delle imprese nei casi di Cassa integrazione ordinaria e straordinaria. Questo non è più commisurato all'organico dell'impresa, ma proporzionale all'effettivo utilizzo del trattamento²⁷.

Contribuzione figurativa

L'articolo 6 conferma la disciplina precedente in base alla quale i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale danno diritto all'accredito della contribuzione figurativa e sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione di invalidità, vecchiaia e superstiti, e per la relativa misura. Per tali periodi la contribuzione figurativa si calcola sulla base della retribuzione globale cui si riferisce l'integrazione salariale.

Erogazione e rimborso dei trattamenti

L'articolo 7 interviene sulle modalità di erogazione dei trattamenti e sul termine per il rimborso delle prestazioni. Il pagamento delle integrazioni salariali viene effettuato dall'impresa alla fine di ogni periodo di paga. L'importo è poi rimborsato dall'Inps all'impresa o conguagliato, da richiedere entro un termine di decadenza (6 mesi), diversamente articolato²⁸. Laddove l'impresa versi in situazioni di difficoltà «serie e documentate» è autorizzato il pagamento diretto dei trattamenti, con il connesso assegno per il nucleo familiare.

Obbligo di convocazione per patto di servizio

L'articolo 8 conferma l'obbligo di convocazione, da parte dei Centri per l'impiego, dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, calcolata in un periodo di 12 mesi, sia superiore al 50 per cento. Questi dovranno stipulare un patto di servizio personalizzato, il cui mancato rispetto determina la decadenza dalla fruizione dei trattamenti.

²⁷ Il contributo addizionale quindi sarà crescente in relazione ad un crescente utilizzo dei trattamenti di integrazione salariale, in misura pari: al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate relativamente ai periodi di Cigo o Cigs fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; al 12 per cento della retribuzione globale oltre il limite di 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile; al 15 per cento della retribuzione globale oltre il limite di 104 settimane.

²⁸ Dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina, il termine decorre dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione. Per i trattamenti conclusi prima, per i quali non sia stato ancora richiesto il rimborso all'Inps o effettuato il conguaglio, i 6 mesi decorrono dalla data di entrata in vigore del D.Lgs n. 148 (24 settembre 2015) o, se successiva, dalla data del decreto di autorizzazione.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)

Causali

L'articolo 11 conferma i casi in cui è riconosciuta la **Cassa integrazione guadagni ordinaria** e vale a dire le crisi temporanee di mercato e le situazioni aziendali dovute ad «eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti». Sono incluse le intemperie stagionali.

Durata e oneri contributivi

L'articolo 12 disciplina la durata della Cigo, prevedendo che il **trattamento sia corrisposto fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile fino a un massimo complessivo di 52 settimane**. Una nuova concessione è ammissibile solo trascorso un pari periodo di normale attività lavorativa e comunque non può superare complessivamente il tetto delle 52 settimane in un biennio mobile. Deroghe sono ammesse, in caso di eventi oggettivamente non evitabili. È inoltre introdotto il divieto di autorizzare ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione.

L'articolo 13 rimodula, riducendoli, gli oneri contributivi ordinari per il finanziamento dell'istituto, in ragione dei limiti dimensionali dell'impresa²⁹. Il numero dei dipendenti è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente, dichiarato dall'impresa.

Domanda per via telematica

Vengono conservati i tempi e i modi di consultazione sindacale in caso di richiesta di Cigo, ma il criterio di scelta dei dipendenti per cui viene chiesta non è più oggetto di confronto o informativa (art. 14). L'articolo 15 modifica alcuni elementi inerenti al procedimento per l'ammissione alla Cigo. Rispetto alle disposizioni passate, si prevede che l'invio della domanda venga effettuato in via telematica. Si riduce da 25 a 15 giorni il termine entro il quale la richiesta deve essere presentata.

Soppressa la Commissione provinciale per la Cig

L'articolo 16 interviene sulle modalità di concessione dei trattamenti. Si prevede che dal 1° gennaio 2016 la Cigo sia concessa dalla sede territoriale dell'Inps, ma senza che tale concessione sia sottoposta alla conforme deliberazione della commissione provinciale della Cassa integrazione guadagni (che viene soppressa dall'articolo 44). È demandando ad uno specifico decreto ministeriale, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento, la definizione dei criteri di esame delle domande di concessione.

²⁹ In particolare, il contributo è pari: all'1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupino fino a 50 dipendenti; al 2 per cento per le imprese industriali che occupino oltre 50 dipendenti; al 4,70 per l'industria e l'artigianato edile; all'1,70 per industria e artigianato edile e lapidei che occupino fino a 50 dipendenti; al 2 per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupino oltre 50 dipendenti.

Ricorso entro 30 giorni dal rigetto Inps

Ai sensi dell'articolo 17 è ammesso ricorso al Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti³⁰ contro il provvedimento di rigetto della domanda di concessione della Cigo. L'istanza deve essere fatta entro 30 giorni dalla comunicazione da parte dell'Inps.

Imprese agricole

L'articolo 18 contiene disposizioni particolari per le imprese del settore agricolo. In particolare, si conferma la validità delle disposizioni della legge n. 457 del 1972 sulla Cassa integrazione guadagni in agricoltura.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)

Ambito di applicazione

L'articolo 20 individua l'ambito di applicazione della **Cigs**. La disciplina trova applicazione per le aziende che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di ammissione abbiano occupato un certo numero di dipendenti. Tale numero, inclusivo di apprendisti e dirigenti, è pari a:

- **più di 15 dipendenti** per le imprese operanti nei seguenti settori: industria, artigianato, imprese appaltatrici di servizi di mensa o di ristorazione, di pulizia, servizi ausiliari ferroviari, trasformazione di prodotti agricoli, vigilanza;
- **più di 50 dipendenti** per le imprese operanti nei seguenti settori: attività commerciali anche di logistica, agenzie di viaggio e turismo.

La prestazione, e i relativi obblighi contributivi, si applica indipendentemente dal numero dei dipendenti per imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché per i partiti e i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali (nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni dal 2016).

Causali

Il trattamento può essere richiesto nel caso in cui la sospensione (o riduzione) dell'attività lavorativa sia determinata da: riorganizzazione aziendale, crisi aziendale e contratto di solidarietà (art. 21).

- *Riorganizzazione aziendale*. Il programma deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, nonché contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione.
- *Crisi aziendale*. Il programma parte da un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.
- *Contratto di solidarietà*. I contratti di solidarietà difensivi diventano una causale di concessione della Cigs. L'integrazione salariale è concessa in caso di stipula di contratti collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine

³⁰ Istituito dall'articolo 25 della legge n. 88 del 1999.

di evitare esuberi di personale. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori e, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione dell'orario non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo di vigenza del contratto di solidarietà.

Dal 1 gennaio 2016 la cessazione di attività di impresa o di un ramo di essa non è più riconosciuta tra le cause che consentono di accedere alla Cigs.

Limiti di durata

L'articolo 22, introduce nuovi limiti di durata della Cigs, differenziandoli in base alle causali.

- In caso di riorganizzazione aziendale la durata massima è pari a 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile.
- Per la crisi aziendale, nel corso del quinquennio mobile non è possibile usufruire di periodi di trattamento che superino i 12 mesi, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi rispetto a quello relativo alla precedente autorizzazione.
- In caso di ricorso al contratto di solidarietà il limite massimo previsto dalla nuova disciplina - 24 mesi - può essere superato fino a raggiungere i 36 mesi: infatti, ai fini del calcolo del periodo complessivo, la durata dei trattamenti per questa tipologia di causale viene computata nella misura della metà entro il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile.

Consultazione sindacale

L'articolo 24 disciplina la procedura di consultazione sindacale necessaria per l'accesso ai trattamenti di Cigs. In particolare è previsto l'obbligo per le parti di dichiarare espressamente la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà. Viene inoltre demandata ad un specifico decreto interministeriale, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, la definizione dell'incremento del contributo addizionale applicabile a titolo di sanzione per il mancato rispetto delle modalità di rotazione.

Domanda telematica

L'articolo 25 disciplina i tempi e le modalità di presentazione della domanda di concessione della Cigs. Si prevede che la domanda, in via telematica, debba essere presentata entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento. Tali informazioni sono inviate dall'Inps ai Centri per l'impiego ai fini delle attività e degli obblighi di condizionalità. Nel caso in cui dall'omessa o tardiva presentazione della domanda derivi la perdita parziale o totale del diritto alla Cigs per il lavoratore, l'impresa è tenuta a corrispondere al soggetto una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita. Nel caso in cui emerga il mancato svolgimento, in tutto o in parte, del programma presentato dall'impresa, il procedimento amministrativo del riesame della concessione del trattamento di Cigs si conclude nei successivi 90 giorni. Infine, è prevista la facoltà, per l'impresa, di chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento.

Accordi già stipulati

La disciplina transitoria (art. 42) prevede deroghe a tale disciplina. I trattamenti di CIGS conseguenti ad accordi già stipulati alla data di entrata in vigore del Decreto in esame mantengono la durata prevista, mentre i trattamenti riguardanti periodi successivi alla suddetta data si computano ai fini della durata massima complessiva. Con Decreto del Ministero del lavoro, di concerto con quello dell'Economia ed entro un limite di spesa annuale (90 milioni per il 2017, 100 per il 2018), in caso di accordi conclusi e sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015 riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l'economia nazionale che comportino notevoli ricadute occupazionali, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l'utilizzo della CIGS oltre i limiti previsti dalla nuova disciplina, su domanda di una delle parti firmatarie dell'accordo, può essere autorizzata la prosecuzione della CIGS per la durata e alle condizioni certificate da apposita commissione. La commissione, istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri certifica l'ammissibilità delle domande.

FONDI DI SOLIDARIETÀ

Il decreto legislativo riordina la disciplina sui fondi di solidarietà, con l'obiettivo di razionalizzarla e fissare un termine certo per il loro avvio. Il sistema ricalca, essenzialmente la normativa della legge n. 92 del 2012: da una parte la previsione di una disciplina per i fondi di solidarietà bilaterali di nuovo conio, dall'altra la regolamentazione di fondi di solidarietà esistenti, che adeguino i propri statuti alla nuova disciplina. Si ridisegna inoltre il fondo residuale per i settori che non abbiano provveduto all'istituzione di una dotazione di solidarietà, il quale dal 2016 assumerà la denominazione di **Fondo di integrazione salariale (Fis)**.

Fondi di solidarietà bilaterali

L'articolo 26 disciplina istituzione e funzionamento di nuovi fondi di solidarietà bilaterali. L'elemento di novità è costituito dall'estensione dell'obbligo di istituire un fondo di solidarietà alle imprese che occupano più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti, in luogo dei 15 dipendenti previsti dal passato. I Fondi già costituiti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo si adeguano alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2015. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, che occupano mediamente più di 5 dipendenti, confluiscono nel fondo di integrazione salariale (di cui all'articolo 29) a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

L'articolo 27 modifica la disciplina dei fondi di solidarietà alternativi, ossia i fondi già operanti nell'ambito di consolidati sistemi di bilateralità, quali l'artigianato e la somministrazione di lavoro, i quali entro la data di entrata in vigore del decreto abbiano adeguato le proprie fonti istitutive e normative alle finalità di cui all'articolo 26. Gli elementi di maggiore novità rispetto alla normativa vigente sono l'innalzamento dell'aliquota di finanziamento a decorrere dal 2016, che passa dallo 0,20 % allo 0,45 della retribuzione imponibile previdenziale, ripartita fra datore di lavoro e lavoratore secondo criteri stabiliti da un accordo tra le parti sociali istitutive del fondo entro il 31 dicembre 2015. Si prevede, inoltre, che i fondi debbano assicurare almeno un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario di cui all'articolo 30 o, in alternativa, all'assegno di solidarietà di cui all'articolo 31 (vedi oltre), eventualmente limitandone il

periodo massimo previsto, prevedendo in ogni caso un periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

Fondo di solidarietà residuale

L'articolo 28 disciplina il fondo di solidarietà residuale, riproducendo sostanzialmente la normativa vigente per quanto riguarda le finalità e l'ambito applicativo, la soglia dimensionale e la gestione della dotazione. L'articolo 29 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2016 il fondo di solidarietà residuale assuma la denominazione di fondo di integrazione salariale (Fis)³¹. Per quanto riguarda le prestazioni erogate dal fondo, per i datori di lavoro che occupano mediamente da 5 a 15 dipendenti è previsto unicamente l'erogazione dell'assegno di solidarietà, mentre per chi occupa più di 15 dipendenti è erogato sia l'assegno di solidarietà che quello ordinario. Alla gestione del fondo di integrazione salariale provvede un comitato amministratore.

Assegno ordinario e di solidarietà

Gli articoli da 30 a 32 individuano le prestazioni erogate dai fondi di solidarietà, le principali delle quali sono **l'assegno ordinario e quello di solidarietà**. L'assegno ordinario, disciplinato dall'articolo 30, **consiste in una prestazione di importo almeno pari all'integrazione salariale**. I fondi stabiliscono la durata massima della prestazione, **non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile** e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste dalla normativa per Cigo e Cigs. L'articolo 31, disciplina invece l'assegno di solidarietà, erogato dal fondo residuale (sostituisce i contratti di solidarietà di tipo B, quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della Cigs). Dal 1° gennaio 2016 l'erogazione sarà garantita in favore dei dipendenti di aziende che stipulano accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare esuberi di manodopera. L'assegno può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile.

La durata massima complessiva delle prestazioni non può eccedere i 24 mesi nel quinquennio mobile, fatto salvo l'utilizzo dei contratti di solidarietà e le modalità di erogazione delle prestazioni sono le medesime previste per le integrazioni salariali.

Contributi di finanziamento

L'articolo 33, ribadendo quanto previsto dalla normativa vigente, stabilisce che la contribuzione ordinaria sia ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo.

Accesso ai fondi anche per gli apprendisti

L'articolo 39 detta disposizioni generali per i Fondi, stabilendo che possono accedere alle prestazioni dei fondi di solidarietà bilaterali di settore anche gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante; in tal caso il periodo di apprendistato è prolungato in misura equivalente alla durata della sospensione o riduzione di orario.

³¹ Sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, appartenenti a settori che non rientrano nella normativa relativa alla cassa integrazione guadagni e per i quali non sia stato istituito un fondo di solidarietà bilaterale.

Contratti di solidarietà espansiva

L'articolo 41 conferma la disciplina dei contratti di solidarietà espansiva. In attuazione dei contratti collettivi aziendali, a fronte di una riduzione dell'orario di lavoro con una contestuale riduzione della retribuzione, **spetta alle aziende che assumono nuovo personale a tempo indeterminato un contributo pari, per i primi dodici mesi, al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile.** Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5%. Non beneficiano di tali agevolazioni i datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti le assunzioni, abbiano proceduto a riduzioni di personale, ovvero attivato la Cigs. Viene tutelata la manodopera femminile (le nuove assunzioni non devono determinare una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile). Per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti.

Ai lavoratori delle imprese che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e che abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, in caso di stipula del contratto di solidarietà, lo stesso trattamento di pensione nel caso in cui essi accettino di svolgere una prestazione di lavoro di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo.

Disposizioni finanziarie

L'articolo 43 reca disposizioni di carattere finanziario, prevedendo l'incremento, attraverso i risparmi di spesa previsti dal Decreto in commento del fondo istituito per la copertura degli oneri derivanti dall'attuazione del Jobs Act. Le risorse verranno utilizzate per garantire l'operatività, a regime: **degli strumenti introdotti dal decreto sulla conciliazione vita-lavoro, a innalzare da 78 settimane a 24 mesi il limite massimo di durata della Naspi, e a consentire la prosecuzione della sperimentazione relativa all'Asdi, inizialmente prevista per il solo 2015 e per il rafforzamento del Fondo per le politiche attive del lavoro.** Con i medesimi risparmi di spesa si garantisce il sostegno degli operatori stagionali del turismo che hanno perso il lavoro tra il 1° maggio 2015 e il 31 dicembre 2015.

Elenco delle deleghe e dei decreti legislativi emanati

Disposizioni della legge	Deleghe	Decreti legislativi emanati
art. 1, co. 1	il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge (entro il 16 giugno 2015) , uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali	D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"
		D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"
art. 1, co. 3	il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge (entro il 16 giugno 2015) , uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive	"Attuato con il D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22, che attua anche l'art. 1, co. 1" D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità", in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"
art. 1, co. 5	il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge (entro il 16 giugno 2015) , uno o più decreti legislativi per la semplificazione la razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese relativi alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro e di igiene e sicurezza sul lavoro	
art. 1, co. 7	il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge (entro il 16 giugno 2015) , uno o più decreti legislativi di riordino dei contratti di lavoro, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline contrattuali e dei rapporti di lavoro	D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"
		D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"
art. 1, co. 8	il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge (entro il 16 giugno 2015) , uno o più decreti legislativi per aggiornare le misure in materia di tutela della maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"
art. 1, co. 10 e 13	il Governo è delegato ad adottare, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi , disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi	