# D.Lgs n. 185/2016: Decreto correttivo del "Jobs Act"

14 Ottobre 2016

Facendo seguito alla ns. precedente news del 13 ottobre in merito alle novità in materia di CIGO introdotte dal decreto legislativo n. 185/2016 – pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 235/2016 – si sintetizzano di seguito le principali modificazioni correttive ai decreti legislativi nn. 81, 148, 149, 150 e 151, introdotte dal D.lgs 185/16 ed entrate in vigore l'8 ottobre scorso.

Si segnalano, in particolare, le seguenti innovazioni.

**Capo I, Art. 1) – Disposizioni integrative e correttive al D.Lgs. n. 81/2015**

Apprendistato

In ordine all'apprendistato di alta formazione e ricerca, con modifica del comma 4 dell'art. 45 e al fine di semplificare l'iter per l'adozione delle regolamentazioni regionali dei profili formativi, viene previsto che le stesse siano definite non più "in accordo con" ma "sentite" le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

Con modifica del successivo comma 5, viene precisato che, in assenza delle suddette regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'istituto è disciplinata dal decreto ministeriale 12 ottobre 2015 sugli standard formativi (in vigore dal 5 gennaio scorso). Fino alla regolamentazione regionale, sono fatte salve le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con università, istituti tecnici superiori e altre istituzioni formative o di ricerca, alle quali era rimessa, nella relativa disposizione originaria, l'attivazione di tale apprendistato.

Con l'inserimento del comma 2-bis all'art. 55, per i contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, stipulati ai sensi della previgente disciplina di cui al d.lgs. n. 167/2011 (Testo Unico dell'apprendistato) e ancora in corso, è prevista la possibilità di proroga fino ad un anno nel caso in cui alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito il relativo titolo di studio.

Lavoro accessorio (c.d. voucher)

E' stato introdotto, a modifica del comma 3 dell'art. 49 del Dlgs n. 81/2016, ai fini di una maggiore tracciabilità dei buoni lavoro, l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, i dati relativi al lavoratore nonché il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione.

Resta fermo quanto previsto al comma 6 dell'art. 48 in merito al divieto di ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

**Capo II, Art. 2) – Modificazioni al D.Lgs. n. 148/2015**

Riforma ammortizzatori sociali

Il Capo II, art. 2 del D.Lgs. n. 185/16, ha introdotto alcune misure correttive alla riforma degli ammortizzatori sociali prevista dal D.Lgs. n. 148/15.

Si tratta, in particolare, della modifica della previsione di cui al comma 2, art. 15 del D. Lgs. n. 148/15, la quale obbligava a presentare le istanze di Cigo, a prescindere dalla causale, entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività. Con tale modifica, oggetto di apposita richiesta dell'Ance, a decorrere dalla scorso 8 ottobre, le istanze di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili (gli eventi meteo in edilizia), potranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

Nell'ambito della Cassa integrazione guadagni straordinaria, la modifica ha interessato il co. 2 dell'art. 25 del D.Lgs. n. 148/15, il quale prevedeva che la sospensione o la riduzione dell'orario non potesse decorrere prima del trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda di Cigs. Con tale modifica, anch'essa oggetto di apposita istanza dell'Ance, le sospensioni o le riduzioni dell'orario dovranno iniziare entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda di Cigs.
Rilevante, inoltre, la modifica all'art. 41, comma 3, del D.Lgs. n. 14/15, che incentiva la trasformazione dei contratti difensivi, stipulati prima del 1° gennaio 2016 e in corso da almeno 12 mesi, in espansivi, fermo restando che la riduzione di orario non sia superiore a quella già concordata. In tale circostanza, infatti, ai lavoratori spetterà una integrazione salariale di importo pari al 50 per cento della misura dell'integrazione salariale ante trasformazione del contratto, mentre il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione di tale trattamento, non imponibile ai fini previdenziali, almeno sino alla misura dell'integrazione originaria.
La modifica all'art. 44 del D.Lgs. n. 148/15 consente, per l'anno 2016, alle Regioni e Province autonome, di poter utilizzare, fino al 50% delle risorse assegnate per la mobilità e la Cig in deroga, e preferibilmente nelle aree di crisi industriale complessa di cui all'art. 27 della L. n. 134/12, dette risorse per aumentare la durata di tali trattamenti.
Infine, con la modifica al co. 11 dell'art. 44 del D. Lgs. n. 148/15, sarà possibile concedere un ulteriore intervento di CIGS, della durata massima di 12 mesi, in favore delle imprese che hanno superato il tetto di durata massima previsto ed operano in un'area di crisi industriale complessa, a condizione che presentino un piano di recupero occupazionale che preveda percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la Regione.

**Capo III, Art. 4) – Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. n. 150/2015**

Apprendistato

Viene modificata la rubrica dell'articolo 32, con eliminazione del riferimento all'apprendistato di alta formazione e ricerca, poiché gli incentivi ivi previsti attengono solo l'apprendistato di primo livello.
Con l'obiettivo di potenziare la sperimentazione dei percorsi formativi per l'apprendistato di primo livello e per l'alternanza scuola-lavoro, viene anche riformulato il primo periodo del comma 3 del medesimo articolo, al fine di consentire l'utilizzo, per l'anno scolastico 2016/2017, delle risorse già destinate all'anno scolastico 2015/2016 e non utilizzate.

ANPAL – ISFOL

Con inserimento della lettera q-bis all'art. 9, comma 1, è riconosciuto all'ANPAL lo svolgimento delle attività già in capo al Ministero del lavoro in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano.
Con l'introduzione del comma 3-bis all'art. 10, si prevede che, a decorrere dal 1° dicembre 2016, l'ISFOL, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, assume la denominazione di INAPP, Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche.

**Capo IV, Art. 5) – Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. n. 151/2015**

Collocamento obbligatorio

Con riferimento alle modifiche apportate al Capo IV della Legge n. 68/1999 (Legge sui disabili), si sottolinea che all'art. 4, comma 3 bis, è stata estesa anche ai lavoratori con riduzione di capacità lavorativa **pari al 60%** (già prima dell'inizio del rapporto di lavoro), la possibilità di essere computati nella quota di riserva ai fini degli adempimenti previsti per le assunzioni di personale disabile.
All'art. 15, comma 4, inoltre, è stata aumentata la sanzione prevista in caso di inottemperanza all'obbligo di assunzione pari, a partire dall'entrata in vigore della norma (8 ottobre 2016), a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'art. 5, comma 3 bis (€ 30,64).
È stato, inoltre, inserito un comma aggiuntivo (4bis) che prevede, comunque, l'applicazione, per le

violazioni suddette, della procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.
Ciò comporterà per il datore di lavoro la possibilità di presentare, agli uffici competenti, in caso di accertato inadempimento da parte degli organi ispettivi, la richiesta di assunzione o della stipula del contratto di lavoro con la persona disabile, al fine di poter beneficiare della riduzione di un quarto della sanzione.
Si ricorda che il D.Lgs. n. 151/2015 (Jobs Act), nel modificare l'art. 3 della L. n. 68/99, ha previsto, con decorrenza gennaio 2017, che l'obbligo di assunzione dei soggetti disabili di cui all'art. 1 della legge medesima da parte dei partiti politici e delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori non insorge più solo in caso di nuova assunzione (cfr. comunicazione Ance del 5 ottobre 2015).

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

Con modifica del comma 4 dell'art. 26, viene estesa ai consulenti del lavoro e alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro la possibilità di trasmettere i moduli telematici relativi alle dimissioni volontarie e alla risoluzione consensuale.

26033-dlgs185 pdf.pdfApri