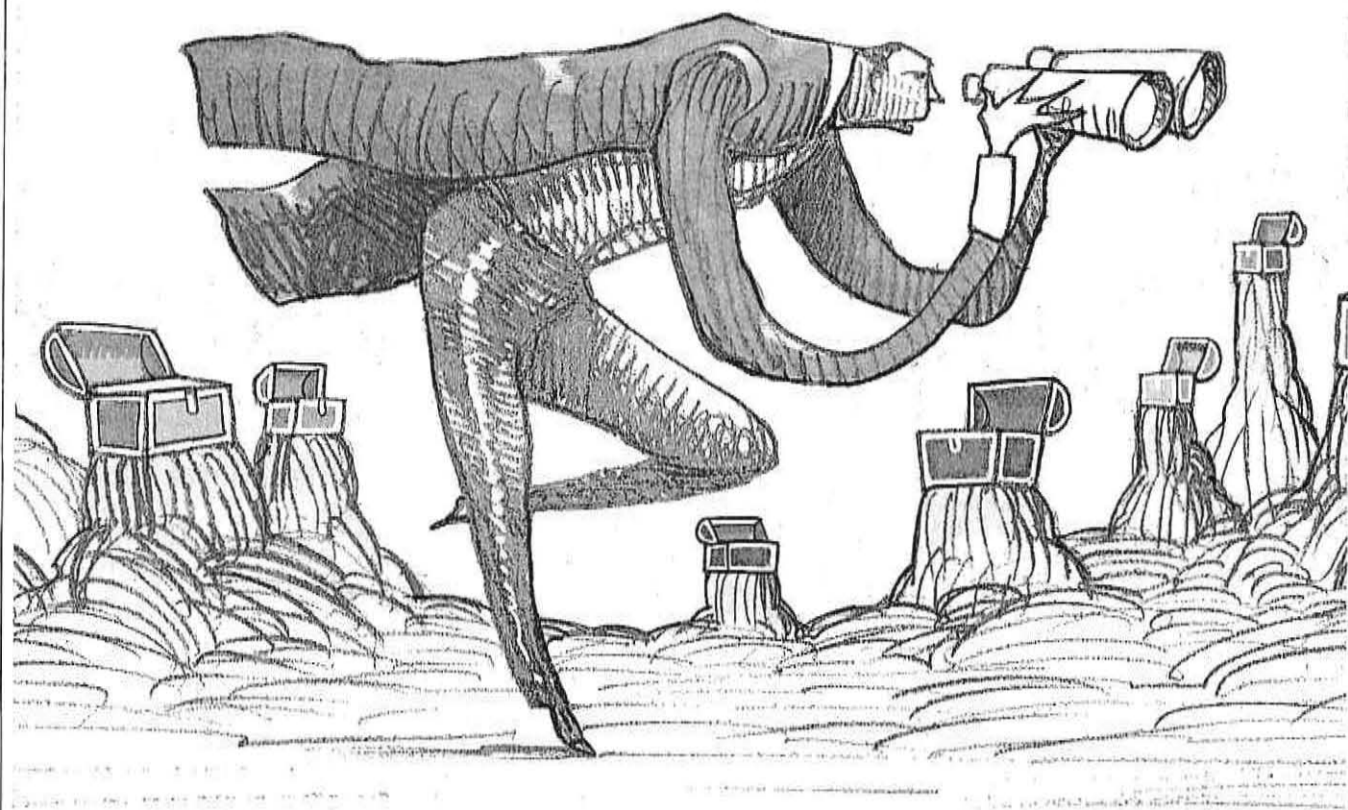


Semplificazioni

UMBERTO GIACCA



MENO VINCOLI SUI CONTROLLI

Niente nulla osta per assegnare dispositivi utili all'attività

Giampiero Falasca

Lo schema di decreto legislativo sulle **semplificazioni** modernizza in misura rilevante l'articolo 4 dello statuto dei lavoratori, la norma che regola da oltre quarant'anni i controlli a distanza, ormai divenuta del tutto inadeguata rispetto all'odierno contesto tecnologico e produttivo.

Il progetto - che acquisterà forza di legge solo dopo il parere del Parlamento e la definitiva approvazione del consiglio dei ministri (mentre i Dlgs sui contratti e la conciliazione vita-lavoro sono attesi in Gazzetta Ufficiale domani) - cambia, innanzitutto, l'approccio complessivo verso gli **strumenti di controllo a distanza** dei lavoratori: mentre la disciplina attuale fissa un divieto generale, superabile in via eccezionale tramite un accordo con le organizzazioni sindacali, la riforma dichiara legittimo in generale l'utilizzo di questi strumenti, ma subordina la possibilità di utilizzarli a una doppia condizione.

La prima è che tali strumenti siano impiegati per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale: quest'ultima indicazione è una novità rispetto alle prime versioni del testo.

La seconda condizione è che l'installazione degli impianti sia autorizzata da un accordo collettivo, sottoscritto con le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali.

Non cambia, per questo aspetto, il percorso da seguire per poter installare gli impianti di controllo - serve ancora un accordo sindacale - ma, come detto, muta la filosofia complessiva della norma, che non ruota più intorno a un divieto generale. Per le imprese che hanno unità produttive situate in province differenti oppure in più regioni, viene riconosciuta

la possibilità di raggiungere l'accordo con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il progetto di riforma conferma la possibilità - già riconosciuta dall'attuale normativa - di sopperire al mancato accordo con le rappresentanze sindacali tramite un'autorizzazione delle direzioni territoriali del lavoro, anche se scompare la possibilità per le Dtl di precisare

le modalità tecniche che dovranno essere rispettate dal datore di lavoro per l'installazione degli impianti. Anche per le autorizzazioni di questo tipo, si prevede la possibilità di accentrare il processo a livello nazionale (presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali), per le imprese aventi sedi collocate su territori diversi.

Lo schema di riforma contiene poi una precisazione molto rilevante: il percorso di autorizzazione (sindacale o amministrativa) degli impianti non è necessario per gli strumenti che servono al dipendente per eseguire la prestazione lavorativa e per quelli necessari per registrare gli accessi e le presenze. Tale disposizione dovrebbe evitare i tanti problemi che oggi sorgono per l'arretratezza della disciplina vigente, che non sembra ammettere neanche la consegna di un semplice smartphone al lavoratore.

Altra novità di rilievo riguarda l'utilizzo delle informazioni raccolte tramite gli impianti di controllo a distanza installati in maniera regolare (quindi, con accordo sindacale oppure previa autorizzazione amministrativa). Secondo la nuova norma, tali informazioni sono utilizzabili «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro».

Questa previsione può avere un impatto rilevante sul piano disciplinare, in quanto risolve ogni dubbio circa la possibilità di adottare un licenziamento o una sanzione conservativa facendo leva su immagini o dati raccolti tramite strumenti di controllo a distanza.

Per poter utilizzare i dati raccolti con gli strumenti di controllo, tuttavia, il datore di lavoro deve dare preventiva e completa informazione ai lavoratori circa l'esistenza di tali strumenti, e circa le modalità con cui gli stessi sono utilizzati.

Gli approfondimenti

01 | MARTEDÌ

L'approfondimento sviluppato ieri ha riguardato le novità contenute nel decreto legislativo di riordino dei contratti a proposito di alcune forme contrattuali e, più in particolare: tempo determinato, somministrazione, collaborazioni, part time, partite Iva

02 | IERI

Le due pagine di oggi continuano l'analisi delle novità contenute nel decreto legislativo che costituisce il nuovo "codice dei contratti". Vengono analizzati nel dettaglio la normativa sulle mansioni, l'apprendistato, il lavoro intermittente, quello accessorio, oltre a un quadro riassuntivo della normativa relativa ai tirocini, non toccati dal Jobs act. Focus anche sulle novità principali del decreto per la conciliazione dei tempi vita-lavoro

03 | OGGI

La terza puntata dello speciale è dedicata al decreto legislativo che si occupa dell'attività ispettiva e a quello delle semplificazioni

04 | DOMANI

Ammortizzatori sociali e politiche attive saranno oggetto del focus di venerdì

Le novità previste nei provvedimenti del Governo



ADEMPIMENTI «TAGLIATI»

Sanzioni sul «nero» articolate per fasce Possibile cedere le ferie ai colleghi

Interventi a tutto campo nel decreto «semplificazione delle procedure e degli adempimenti, disposizioni in materia di rapporto di lavoro e di pari opportunità». Importanti le modifiche al collocamento obbligatorio, al sistema sanzionatorio, alla disciplina della sicurezza del lavoro e alle pari opportunità.

Sanzioni

In tema di sanzioni, le modifiche più importanti riguardano il lavoro «nero». Sono stati introdotti importi sanzionatori per fasce, anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare. Questo perché, come ha spiegato il ministero con la nota del 13 giugno, non è facile individuare con assoluta certezza l'effettiva durata del comportamento sanzionato. Gli scaglioni (0-5 giorni, 5-10 eccetera) aiutano gli ispettori nella definizione dell'importo della sanzione. È stata inoltre reintrodotta la procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate. Con riferimento infine alla sospensione dell'attività è stato stabilito che la revoca della sospensione si ottiene con la regolarizzazione completa dei lavoratori sia per i profili amministrativi (comunicazioni obbligatorie, registrazione sui libri) che sostanziali (visite mediche, formazione iniziale) e il pagamento di una parte (1/4) della sanzione economica, consentendo la rateazione della restante parte.

Cessione ferie e disabili

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro è stata introdotta la possibilità, per i dipendenti di «cedere» gratuitamente parte delle ferie e riposi ai colleghi impiegati in mansioni di pari livello e categoria che devono assistere figli minori bisognosi di cure costanti. Le modalità però dovranno essere determinate dalla contrattazione collettiva.

Numerosi gli interventi sul collocamento dei disabili. Viene in primo luogo esteso l'ambito di tutela della legge 68/1999 alle persone invalide ai sensi dell'articolo 1 della legge 222/1984 intendendosi per tali le persone con diritto all'assegno Inps di invalidità in ragione della ridotta capacità lavorativa a meno di un terzo e in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale.

Utile per le aziende che solo successivamente all'assunzione si sono rese conto dello stato di disabilità del dipendente è la nuova previsione introdotta nell'articolo 4 della legge 68, secondo cui, qualora il dipendente già disabile non sia stato assunto tramite il collocamento obbligatorio, lo stesso potrà comunque essere computato tra i riservati se ha una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o al 45% se disabile psichico. La speciale procedura di assunzione stabilita dagli articoli 7 e 9 della legge 68 viene rinnovata attraverso la previsione che la richiesta nominativa di avviamento all'ufficio possa essere preceduta da una richiesta dell'azienda (al medesimo ufficio) di effettuare la preselezione dei disabili iscritti nell'apposito elenco aderenti a quella occasione di lavoro. Viene altresì eliminato l'obbligo della richiesta di avviamento per l'assunzione dei disabili «gravi», che potranno essere assunti in modo diretto, entro i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, e che daranno diritto ai datori di lavoro di godere dei connessi incentivi.

Completamente riformulata sia nella sostanza che nella forma è la disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato di disabili che danno diritto ad incentivi previsti dall'articolo 13 della legge 68. La nuova disciplina vede come unico protagonista lo Stato e l'Inps, senza interventi da parte delle Regioni e Province autonome.

Nevio Bianchi
Barbara Massara

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA PROCEDURA DI DIMISSIONI

La comunicazione online del dipendente può essere revocata entro sette giorni

Viene interamente riscritta la disciplina sulle modalità per rendere efficaci le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Il decreto legislativo prevede che le dimissioni e la risoluzione consensuale intervengano, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su modulo del ministero del Lavoro (disponibili attraverso il sito www.lavoro.gov.it), da trasmettere al datore di lavoro e alla direzione territoriale competente sulla base di modalità che saranno definite entro 90 giorni con apposito decreto ministeriale.

In considerazione delle modalità esclusivamente telematiche attraverso le quali poter comunicare le dimissioni e la risoluzione consensuale, è previsto che la trasmissione dei moduli ministeriali possa avvenire per il tramite di patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione. L'alterazione dei moduli ministeriali da parte del datore di lavoro comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa (tra 5 e 30 mila euro).

Ripensamento ed esclusioni

Il lavoratore mantiene, non dissimilmente da quanto accade oggi, una sorta di diritto di ripensamento rispetto alla propria manifestazione di volontà di risolvere il rapporto, perché entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo ha facoltà di revocare le dimissioni (o la risoluzione consensuale) con le stesse modalità.

Rimane inalterata, inoltre, la previgente disciplina sulla risoluzione consensuale del rapporto e la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice in gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore nei primi tre anni di vita del bambino, restando necessaria in questi casi la convalida presso il servizio ispettivo.

Oltre al lavoro domestico, vengono escluse dalla nuova disciplina le dimissioni e la risoluzione consensuale formalizzate in sede protetta (sindacati, direzione territoriale, eccetera).

La procedura attuale

Con le nuove disposizioni viene superato l'articolato meccanismo di convalida introdotto dalla legge 92/2012 per cui l'effetto estintivo del rapporto di lavoro è oggi condizionato alla conferma presso la direzione territoriale del lavoro o il centro per l'impiego (o le ulteriori sedi previste dai contratti collettivi) oppure, in alternativa, alla sottoscrizione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. Le dimissioni sono prive di effetto se il lavoratore, entro 30 giorni, non effettua la convalida, ma per limitare questo spazio temporale il datore può trasmettere una comunicazione al dipendente con invito a espletare tale incombenza. Il silenzio del lavoratore, protratto per 7 giorni determina la risoluzione del rapporto, a meno che nel medesimo termine il dipendente non opti per la revoca delle dimissioni, nel qual caso il rapporto di lavoro torna ad avere corso normale dal giorno successivo.

Questo complesso apparato procedurale, che era stato congegnato con l'intento, tra l'altro, di contrastare il fenomeno delle cosiddette dimissioni «in bianco», ha comportato maggiori oneri non solo per le imprese, ma anche per le strutture pubbliche deputate a raccogliere le dichiarazioni di convalida.

Giuseppe Bulgarini d'Elci

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL RIORDINO DEI CONTROLLI

Un ispettorato unico coordinerà le attività di ministero, Inps e Inail

Ci sarà un unico soggetto che si occuperà degli interventi ispettivi in materia di lavoro e legislazione sociale. Questo l'obiettivo contenuto nello schema di decreto legislativo ora all'esame, per il parere non vincolante, del Parlamento. La finalità dell'operazione è razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza con favorevoli ripercussioni verso chi gestisce i rapporti di lavoro quali imprenditori, consulenti del lavoro, sindacati.

L'organizzazione

L'ispettorato nazionale del lavoro assumerà una veste giuridica pubblica, con autonomia organizzativa e contabile, e sarà posto sotto la vigilanza del ministero del Lavoro e il controllo della Corte dei conti. Avrà la sede centrale a Roma ma non si sa quante saranno le sedi territoriali, cosa che sarà definita mediante un Dpcm da adottare entro 45 giorni dall'entrata in vigore del Dlgs. In ogni caso gli ispettorati territoriali sostituiranno le attuali quattro direzioni interregionali e quelle territoriali.

L'ispettorato, il cui statuto sarà adottato con apposito Dpcm, eserciterà coordinandola, la vigilanza in materia di lavoro, di contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché di legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del ministero del Lavoro. Inoltre coordinerà gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni sul lavoro, malattie professionali, applicazione della tariffa dei premi. Si tratta delle competenze finora svolte dagli ispettori del lavoro nonché dal personale ispettivo dell'Inps e dell'Inail, il quale sarà inserito in un ruolo provvisorio a esaurimento, con il mantenimento del trattamento normativo ed economico in vigore.

Coordinamento e accentramento

Dalla data di entrata in vigore del Dpcm, saranno individuate forme di coordinamento tra l'ispettorato e i relativi servizi di Inps e Inail, che continueranno a operare dalle rispettive sedi. All'ispettorato è riconosciuto il potere di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo, nonché di definire tutta la programmazione e le specifiche modalità di accertamento. Continuerà invece a operare presso le sedi degli ispettorati territoriali il personale dell'Arma dei Carabinieri che dipenderà funzionalmente dal dirigente preposto. La soppressione delle direzioni regionali e interregionali comporta una modifica in materia di ricorsi. Sarà infatti eliminato il ricorso amministrativo previsto dall'articolo 16 del Dlgs 124/2004. Sarà possibile ricorrere al dirigente dell'ispettorato territoriale, con le dovute riserve, soltanto avverso accertamenti adottati da altri ufficiali e agenti di polizia giudiziaria in materia di lavoro, legislazione sociale e contributiva. Il ricorso è definito entro 60 giorni e vale il principio del silenzio-rigetto. Non sarà più possibile il ricorso amministrativo avverso ordinanze ingiunzione riguardanti la materia lavoristica in generale. Si potrà ricorrere al Comitato per i rapporti di lavoro avverso gli atti di accertamento dell'ispettorato e quelli degli enti previdenziali, diversi dall'Inps e dall'Inail, che abbiano a oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, nonché avverso la diffida accertativa prevista dall'articolo 12 del Dlgs 124/2004. Il ricorso è definito entro 90 giorni ed anche in questo caso vale il principio silenzio-rigetto.

Luigi Caiazza
Roberto Caiazza

© RIPRODUZIONE RISERVATA