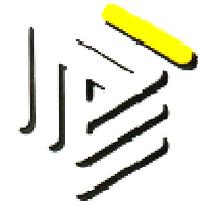


Convegno  
23 novembre 2015

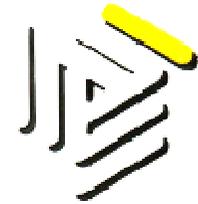


***Jobs act***  
***I nuovi decreti***

*“Le novità del D.lgs. n. 151/2015”*  
*Dott. ssa Ilaria Conte*

*Studio Associato*  
*Barillari Lapolla Cavalleri*

# D. lgs. n. 151/2015

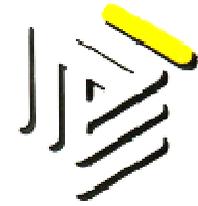


## Art. 14

### Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali

1. I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti **siano depositati in via telematica** presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

# D. lgs. n. 151/2015

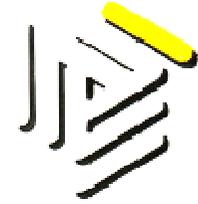


Art. 15

## Libro Unico del Lavoro

1. A decorrere dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro è tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabilite le modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

# D. lgs. n. 151/2015

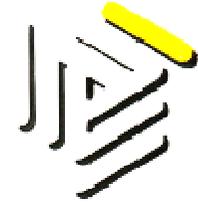


## ART. 16

### (Comunicazioni telematiche)

1. Tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, 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 effettuano esclusivamente in via telematica secondo i modelli di comunicazione, i dizionari terminologici e gli standard tecnici di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 30 ottobre 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 299 del 27 dicembre 2007.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono individuate le comunicazioni di cui al comma 1 e si procede all'aggiornamento dei modelli esistenti, al fine di armonizzare e semplificare le informazioni richieste.
3. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

# D. lgs. n. 151/2015



## ART. 18

### (Abrogazione autorizzazione al lavoro estero)

1. Al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) l'articolo 1, comma 4, è abrogato;
- b) l'articolo 2 è sostituito dal seguente:

#### ART. 2

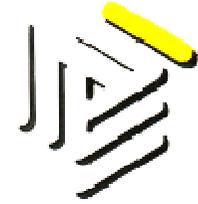
(Condizioni di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero)

1. Il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero prevede:

- a) un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore, e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- b) la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
- c) un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
- d) il tipo di sistemazione logistica;
- e) idonee misure in materia di sicurezza.”;
- c) l'articolo 2-bis è abrogato.

2. Il decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 1994, n. 346, è abrogato.

# D. lgs. n. 151/2015



## ART. 19

### (Semplificazione in materia di collocamento della gente di mare)

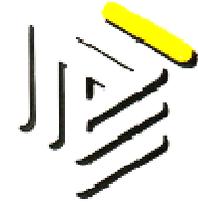
1. Al decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 7, il comma 4 è abrogato;
- b) all'articolo 8, il comma 1 è abrogato;
- c) l'articolo 10 è abrogato;

d) all'articolo 8, comma 2, primo periodo, dopo le parole: “qualifiche professionali del personale marittimo ed i relativi requisiti minimi” sono inserite le seguenti: “in raccordo con quanto previsto dal decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, e dalla sua normativa di attuazione”.

2. Con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'articolo 16, comma 2, si provvede ad apportare le opportune modificazioni al modello “BCNL” e al modello “scheda anagrafico-professionale”.

# D. lgs. n. 151/2015



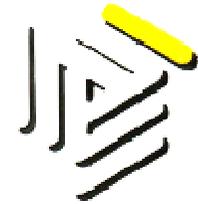
## Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

### ART. 20

#### (Modificazioni al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni del provvedimento in argomento e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Sono, comunque, esclusi dall'applicazione del TU sulla sicurezza e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

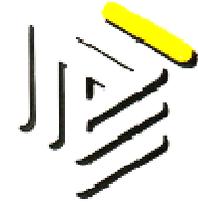
# D. lgs. n. 151/2015



- Nel caso il datore di lavoro o il dirigente ometta di inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza
- Nel caso il datore di lavoro o il dirigente ometta di erogare la formazione prevista dalla legge ai lavoratori, ai preposti, ai dirigenti, ai lavoratori incaricati dell'antincendio e primo soccorso e al/ai rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza

Gli importi delle sanzioni previste dall'articolo 55 c. 5 lett. c) e lettera e) devono essere raddoppiati se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori e triplicati se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori.

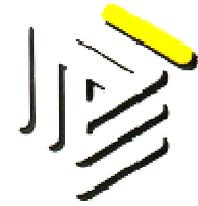
# D. lgs. n. 151/2015



*D.lgs. n. 81/2008 - Art. 55, comma 5 lettera e): «con l'ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro»*

<b>&gt; 5 lavoratori SANZIONE DUPLICATA</b>	<b>&gt; 10 LAVORATORI SANZIONE TRIPLICATA</b>
Da € 4.384,00 a € 8.768,00	Da € 6.576,00 a € 13.152,00

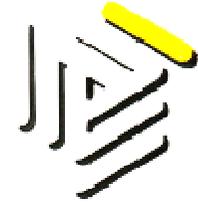
# D. lgs. n. 151/2015



*D.lgs. n. 81/2008 - Art. 55, comma 5 lettera c):  
«l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da  
1.315,20 a 5.699,20 euro»*

<b>&gt; 5 lavoratori SANZIONE DUPLICATA</b>	<b>&gt; 10 LAVORATORI SANZIONE TRIPPLICATA</b>
Ammenda da € 2.630,40 a € 11,398,40	Ammenda da € 3.945,60 a € 17.097,60

# D. lgs. n. 151/2015

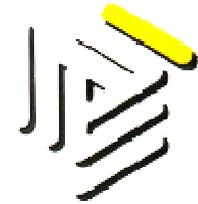


## ART. 21

### (Semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali)

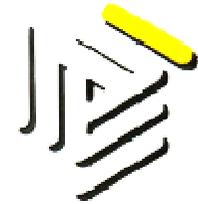
- I certificati medici di infortunio e malattia professionale dovranno essere trasmessi direttamente all'Inail **solo per via telematica** dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio; quindi **niente più certificati cartacei trasmessi per posta (in attesa di decreto attuativo)**.
- L'obbligo di invio telematico a cura del medico o della struttura sanitaria porterà con sé l'**esonero per il datore** di lavoro di trasmettere, assieme alla denuncia di infortunio o di malattia professionale, il relativo certificato medico. Il **datore di lavoro dovrà solamente corredare la denuncia con i riferimenti al certificato medico** già trasmesso all'Inail dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio. Sicuramente in questo modo vi sarà una semplificazione anche per l'Inail che non riceverà più duplicati di certificati provenienti da fonti diverse.

# D. lgs. n. 151/2015



- Quando diverrà operativo il D. Lgs. 151/2015 e l'Inail avrà fornito le apposite indicazioni, **non sarà più necessario trasmettere la denuncia di infortuni mortali o con prognosi superiori a 3 giorni all'Autorità di Pubblica Sicurezza**, poichè il datore di lavoro adempirà i suoi obblighi inviando all'Inail la sola denuncia di infortunio per via telematica (**dal 22 marzo 2016**).
- Le informazioni contenute nelle cosiddette “Basi di Calcolo”, ossia gli elementi utili al calcolo dell'autoliquidazione, non saranno più inviate ai datori di lavoro, ma saranno rese disponibili entro il 31.12 di ciascun anno solo attraverso il sito web dell'Inail.
- È prevista l'**abolizione del Registro Infortuni (dal 23 dicembre 2015)**

# D. lgs. n. 151/2015

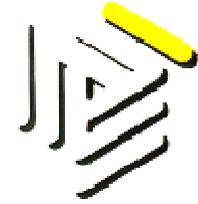


## Art. 22

### Modifica di disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale

- è stata eliminata la più favorevole *c.d. maxisanzione affievolita*, che si poteva applicare nel caso in cui il lavoratore risultasse regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo a quello prestato in nero;
- l'originaria sanzione amministrativa è stata sostituita da una sanzione graduata "per fasce" in relazione alla durata del comportamento illecito (si veda l'apposita tabella), da aumentarsi del 20% a fronte dell'impiego di lavoratori stranieri non in regola con il titolo di soggiorno o di minori in età non lavorativa;
- non è soggetto alla maxisanzione il datore di lavoro che, prima della visita ispettiva o della convocazione per il tentativo di conciliazione monocratica, regolarizzi spontaneamente e integralmente, per l'intera durata, il rapporto di lavoro avviato senza preventiva comunicazione obbligatoria;
- l'applicazione della maxisanzione esclude l'applicazione delle ulteriori sanzioni relative alla mancata comunicazione obbligatoria, alla mancata consegna della lettera di assunzione e alle violazioni in materia di LUL;

# D. lgs. n. 151/2015

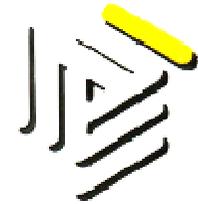


## IMPORTI DELLA NUOVA MAXISANZIONE PER LAVORO NERO

Giorni di effettivo lavoro del lavoratore in nero	Importo della sanzione per ogni lavoratore irregolare *
Fino a 30	Da € 1.500,00 a € 9.000,00
Da 31 fino a 60	Da € 3.000,00 a € 18.000,00
Oltre 60	Da € 6.000,00 a € 36.000,00

\* da aumentarsi del 20% nel caso di impiego di stranieri non in possesso di un valido permesso di soggiorno o minori in età non lavorativa

# D. lgs. n. 151/2015

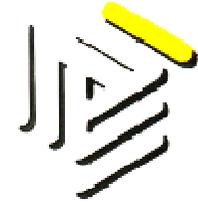


E' stata reintrodotta la **diffidabilità** della maxisanzione, fatta eccezione per i casi di impiego di lavoratori stranieri non in regola con il titolo di soggiorno o di minori in età non lavorativa.

La diffida relativa alla nuova maxisanzione comporta:

- l'esecuzione degli adempimenti formali (istituzione o compilazione del LUL, consegna della lettera di assunzione, comunicazione al Centro per l'impiego, etc.);
- la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche con orario parziale, purché non inferiore al 50% dell'orario normale, o di un contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi che rispetti la disciplina relativa, inclusi i limiti quantitativi;
- l'impossibilità di stipulare un contratto di lavoro intermittente, sia a tempo indeterminato che determinato;
- il mantenimento in servizio dei lavoratori regolarizzati, se ancora in forza al momento dell'accesso ispettivo, per almeno 3 mesi dalla data dell'accesso ispettivo, al netto del periodo in nero che andrà comunque regolarizzato;
- la non applicabilità a tali assunzioni di eventuali agevolazioni;
- il recupero delle retribuzioni eventualmente non versate, con l'emanazione della diffida accertativa.

# D. lgs. n. 151/2015



## Passata stesura Art. 4. Impianti audiovisivi

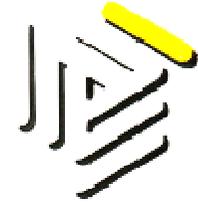
### **È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.**

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

# D. lgs. n. 151/2015



## Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

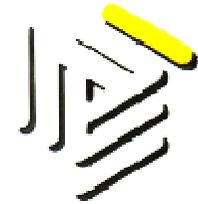
### Art. 23

L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente:

«Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo)

1. **Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo** a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

# D. lgs. n. 151/2015



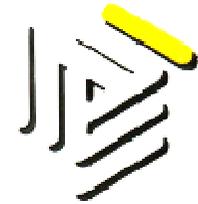
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (pc, tablet, cellulari, badge).

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.»

purché sia rispettata una duplice condizione:

- sia stata predisposta e fornita al lavoratore, in via preventiva, informativa circa le modalità con cui gli strumenti stessi devono essere utilizzati e con cui i controlli possono essere effettuati;
- sia rispettato il codice della *privacy* (D.Lgs. n.196/03).

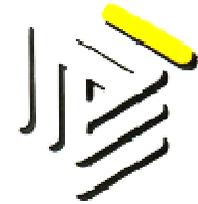
## D. lgs. n. 151/2015



Riteniamo utile ricordare le raccomandazioni rilasciate dal Garante della privacy con la Nota dell'8 aprile 2010:

1. informazione ai lavoratori della presenza di telecamere;
2. nomina di un incaricato della gestione delle videoriprese;
3. posizionamento delle telecamere verso le zone che richiedono l'intervento cercando di non collocarle in maniera unidirezionale verso i lavoratori in attività;
4. conservazione delle immagini per un periodo di tempo limitato;
5. ricorso a nuovo accordo o richiesta di nuova autorizzazione, in caso di implementazione degli strumenti di controllo.

# D. lgs. n. 151/2015



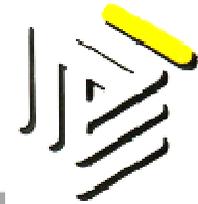
## **Dipendente accusato di furto: le videoregistrazioni hanno valore probatorio**

La Corte di Cassazione, Sezione penale V, con sentenza 28 settembre 2015, n.39206, ha statuito che è legittimo utilizzare nel processo penale le registrazioni effettuate dalla videocamera di sorveglianza posta dal datore di lavoro all'interno dei locali aziendali, anche nel caso in cui l'imputato sia un dipendente accusato di furto. Tali registrazioni hanno pieno e legittimo valore probatorio e non violano né l'art.4 St.Lav. né la normativa a tutela della *privacy* (D.Lgs. n.196/03), in quanto la Società ha il potere di esercitare un controllo a beneficio del patrimonio aziendale messo a rischio da possibili condotte infedeli dei propri dipendenti.

Le norme dello Statuto dei Lavoratori, infatti, tutelano la riservatezza del lavoratore, ma non escludono né la possibilità dei controlli difensivi del patrimonio aziendali né il loro valore probatorio.

La Cassazione penale ha confermato l'utilizzabilità delle registrazioni effettuate dalle telecamere interne della farmacia in cui lavorava l'imputata, accusata di aver rubato dei farmaci e denunciata dallo stesso datore di lavoro per furto.

# D. lgs. n. 151/2015



## INSTALLAZIONE IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI APPARECCHI DI CONTROLLO A DISTANZA

Solo per il controllo  
della prestazione  
lavorativa

Controllo **anche** della  
prestazione lavorativa

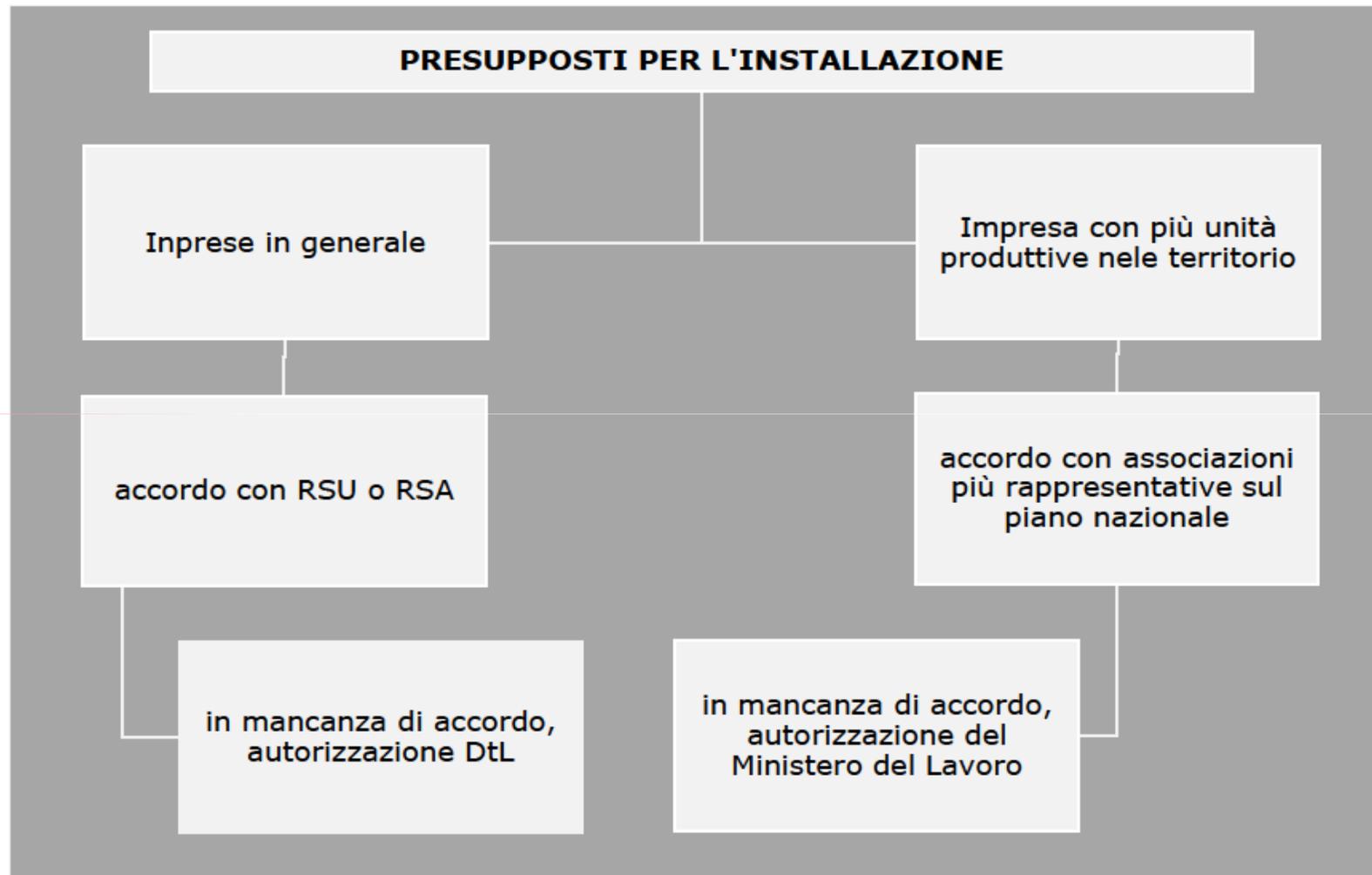
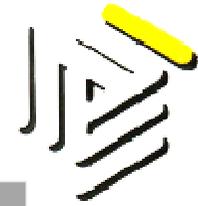
vietato

ammesso alle seguenti  
condizioni

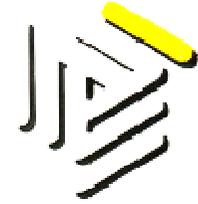
per esigenze  
organizzative e  
produttive, per la  
sicurezza del lavoro e  
per la tutela del  
patrimonio aziendale

previo accordo stipulato  
dalla rappresentanza  
sindacale unitaria o  
dalle rappresentanze  
sindacali aziendali o in  
mancanza con  
autorizzazione  
amministrativa

# D. lgs. n. 151/2015



# D. lgs. n. 151/2015



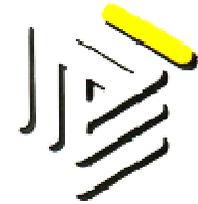
Francia – «Loi Mathys»

## Art. 24

### Cessione dei riposi e delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

# D. lgs. n. 151/2015



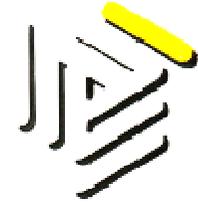
## Art. 25

### Esenzioni dalla reperibilità

1. All'articolo 5, comma 13, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, è aggiunto, infine, il seguente periodo: «Con il medesimo decreto sono stabilite le esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati».

Attraverso l'emanazione di uno specifico decreto il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali stabilirà delle **esenzioni dall'obbligo di reperibilità in caso di assenza per malattia per i privati**, così come avviene già per i dipendenti pubblici.

# D. lgs. n. 151/2015

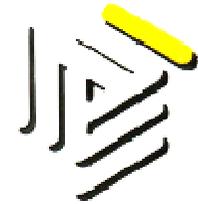


## Art. 26

### Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, **esclusivamente con modalita' telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali** attraverso il sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.
2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.
3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.
4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

# D. lgs. n. 151/2015

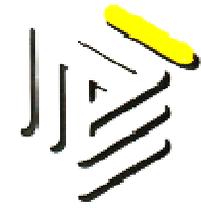


5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 e' punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

6. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

7. I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.



# Grazie per l'attenzione

