

# Jobs Act:

## semplificazioni in attesa dei decreti attuativi.

Il decreto legislativo n. 150 del 2015 in materia di semplificazioni, pubblicato in Gazzetta ufficiale lo scorso 23 settembre, ha dato sostanza alla delega prevista dal Jobs Act.

Si tratta di misure che entrano in vigore in momenti diversi, data la necessità, per molte di esse, di una ulteriore regolamentazione che deve essere dettata da appositi decreti attuativi.

**Consulta il Dossier [Jobs Act, semplificazioni](#)**

Ma ancora oggi sono pochissime le previsioni che sono state compiutamente disciplinate.

Vediamo in dettaglio le misure già operative e quelle ancora in attesa di ulteriori interventi normativi.

Articolo	Contenuto	Entrata in vigore
<b>Collocamento mirato - Computo quota di riserva (Art. 4)</b>	La possibilità di essere computati nella quota di riserva viene estesa ai lavoratori che, già prima della costituzione del rapporto di lavoro, hanno una accertata riduzione della capacità lavorativa pari al: - 60% - 45% in caso di disabilità intellettiva e psichica anche se non assunti attraverso il collocamento obbligatorio.	24 settembre 2015
<b>Collocamento mirato - Esonero e relativo contributo (Art. 5)</b>	Tutti i datori di lavoro con un tasso di rischio INAIL superiore al 60 per mille, possono optare per l'esonero a fronte del pagamento dell'importo di 30,64 euro al giorno per ciascun lavoratore non assunto.	In attesa di decreto attuativo sulle modalità di versamento (previsto entro il 23 novembre 2015)
<b>Collocamento mirato - Modalità di assunzione (Art. 6)</b>	L'impresa ha la possibilità di procedere sempre e comunque con l'assunzione nominativa del lavoratore riservatario.	24 settembre 2015
<b>Collocamento mirato - Comitato tecnico (Art. 7)</b>	Istituzione di un comitato tecnico per la valutazione delle capacità lavorative e la definizione degli strumenti di inserimento	24 settembre 2015
<b>Collocamento mirato - Incentivi per il datore di lavoro (Art. 10)</b>	Sono previsti specifici incentivi, con conguaglio diretto in UNIEMENS, in favore dei datori di lavoro che procedono ad assumere soggetti riservatari: · per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67 per cento l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 35% della retribuzione lorda mensile; · per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 70% ; per le assunzioni dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica l'incentivo, della durata di 60 mesi, è pari al 70% della retribuzione lorda mensile. Per questi lavoratori sono incentivate anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi. La domanda di fruizione va inoltrata all'INPS in via preventiva: entro 5 giorni l'azienda richiedente riceverà conferma di disponibilità delle risorse e dovrà procedere	Dal 1° gennaio 2016. In attesa di decreto attuativo per assegnazione delle risorse, da rideterminare annualmente.

	all'assunzione entro i successivi 7 giorni.	
<b>Collocamento mirato - Rimborso spese adeguamento luogo di lavoro</b> (Art. 11)	E' prevista l'erogazione di un contributo per il rimborso parziale delle spese sostenute per agevolare il telelavoro o adeguare il luogo di lavoro alle esigenze del lavoratore disabile.	24 settembre 2015
<b>Deposito contratti territoriali e aziendali</b> (Art.14)	Al fine di fruire dei corrispondenti benefici contributivi, i relativi contratti territoriali o aziendali devono essere depositati presso la DTL competente.	24 settembre 2015
<b>Comunicazioni telematiche</b> (Art. 16)	Obbligo di utilizzo del canale telematico per l'inoltro di tutte le comunicazioni in materia di: - rapporto di lavoro; - incentivi - politiche attive e formazione professionale.	In attesa dei decreti attuativi, entro il 23 dicembre 2015, che individuino le comunicazioni interessate e aggiornino i modelli esistenti
<b>Abrogazione autorizzazione lavoro all'estero</b> (Art. 18)	Viene abrogata la procedura autorizzativa ad oggi prevista per i lavoratori trasferiti all'estero, stabilendo che il relativo contratto deve prevedere: - distintamente, l'importo della retribuzione spettante e l'entità delle prestazioni connesse con il trasferimento; - la possibilità di trasferire in Italia le retribuzioni corrisposte all'estero, anche in valuta; - un'assicurazione per i rischi connessi al viaggio e per i casi di morte e invalidità permanente; - le condizioni di sistemazione; - idonee misure in materia di sicurezza	24 settembre 2015
<b>Gente di mare</b> (Art. 19)	E' prevista l'abrogazione del modello di comunicazione nell'elenco anagrafico della gente di mare insieme alla Borsa del lavoro marittimo e alla modifica ed adeguamento modello BCNL e scheda anagrafico-professionale	In attesa di decreto attuativo, entro il 23 dicembre 2015, per l'approvazione dei modelli.
<b>Abrogazione libro infortuni</b> (Art. 21)	Abrogazione dell'obbligo di tenuta del libro infortuni e, di conseguenza, della sua vidimazione (peraltro già abrogata da molte Regioni).	Dal 23 dicembre 2015
<b>Revisione sanzioni Lavoro nero</b> (Art. 22)	In caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto si applicano le seguenti sanzioni: - da 1.500 a 9.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, fino a 30 giorni di effettivo lavoro; - da 3.000 a 18.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, fino a 60 giorni di effettivo lavoro; - da 6.000 a 36.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, oltre 60 giorni di effettivo lavoro; diffidabili e aumentate del 20% in caso di lavoratori stranieri o minori e con l'esclusione del lavoro domestico.	24 settembre 2015
<b>Revisione sanzioni- Provvedimento di sospensione</b> (Art. 22)	Aumentate le somme aggiuntive da versare per richiedere la revoca, adesso pari a: - 2.000 per lavoro irregolare - 3.200 euro per gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza del lavoro.	24 settembre 2015
<b>Revisione sanzioni - Omessa o infedele registrazione su LUL</b> (Art. 22)	Sanzione amministrativa da 150 a 1.500 euro, raddoppiato qualora sia riferita a più di cinque lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi.	24 settembre 2015
<b>Revisione sanzioni -</b>	Sanzione amministrativa da 500 a 5.000 euro ovvero:	24 settembre 2015

<b>Omessa corresponsione ANF(Art. 22)</b>	- da 1.500 a 9.000 euro se riferita a più di 5 lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi - da 3.000 a 15.000 euro se riferita a più di 10 lavoratori o ad un periodo superiore a 12 mesi	
<b>Revisione sanzioni - Ritardata consegna del prospetto paga(Art. 22)</b>	Sanzione amministrativa da 150 a 900 euro ovvero: - da 600 a 3.600 euro se riferita a più di 5 lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi - da 1.200 a 7.200 euro se riferita a più di 10 lavoratori o ad un periodo superiore a 12 mesi Non applicabili nel caso il datore di lavoro sani l'inadempienza.	24 settembre 2015
<b>Controllo a distanza dei lavoratori(Art. 23)</b>	Il datore di lavoro può, previo accordo collettivo aziendale o autorizzazione della DTL, adottare strumenti di controllo per esigenze organizzative, produttive, di sicurezza, o di tutela del patrimonio aziendale. Le informazioni raccolte sono utilizzabili ai fini del rapporto di lavoro qualora al lavoratore sia stata data adeguata informazione e nel rispetto della normativa sulla privacy.	24 settembre 2015
<b>Cessione ferie e riposi(Art. 24)</b>	I lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ore di ferie e riposi ad essi spettanti, se eccedenti il limite minimo stabilito dalla legge, ai colleghi che ne abbiano esigenza per la cura di figli minori in condizioni di bisogno.	24 settembre 2015
<b>Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale(Art. 26)</b>	Obbligo per il lavoratore di inoltrare al datore di lavoro e all'Ispettorato Unico del lavoro per via telematica, a pena di inefficacia, l'atto di dimissione o risoluzione consensuale del rapporto. La trasmissione dei moduli potrà avvenire anche per il tramite di patronati e commissioni di certificazione. Escluso il lavoro domestico e gli atti resi in sede protetta. E' ammessa facoltà di revoca entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo. Introdotta contestualmente apposite sanzioni, da 5.000 a 30.000 euro per il datore di lavoro che alteri i moduli.	Decorsi 60 giorni Dal 24 settembre 2015 In attesa di decreto attuativo, entro il 23 dicembre 2015, che definisca moduli e procedure.