

# **Jobs Act: abolizione registro infortuni, fondi di solidarietà, semplificazione delle attività ispettive.**



Il Consiglio dei Ministri del **11 giugno 2015** è stato approvato in via preliminare dal Governo, il decreto legislativo attuativo del **“Jobs Act”** Legge 10 dicembre 2014, n. 183 recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Al suo fianco, in esame preliminare, il decreto per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione.

**La legge n.183/2014**, infatti, ha previsto che le otto deleghe venissero esercitate entro sei mesi dall'entrata in vigore. Dopo i due decreti entrati in vigore a marzo scorso sul contratto tutele crescenti e sulle tutele in caso di disoccupazione involontaria sono stati approvati definitivamente altri due decreti legislativi relativi, rispettivamente, al riordino delle tipologie contrattuali ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

**Sono stati esaminati in via preliminare gli ultimi 4 schemi di decreti legislativi in attuazione della legge n.283/2014 , recanti disposizioni in materia di:**

- razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;
- riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro

e di politiche attive;

– razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Tali ultimi provvedimenti, una volta ricevuto il parere parlamentare, previsto entro trenta giorni e non vincolante, dovranno essere definitivamente approvati da un successivo Consiglio dei Ministri prima della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale e quindi poter entrare in vigore.

**Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.**

**Le principali modifiche riguardano:**

la revisione della composizione del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, al fine di semplificare e snellire le procedure di designazione dei membri;

la riduzione dei componenti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, l'introduzione di una nuova procedura di ricostituzione della Commissione e un aggiornamento delle funzioni ad essa istituzionalmente attribuite;

la messa a disposizione al datore di lavoro, da parte dell'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni, di strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;

lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori;

il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell'INAIL;

la trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro;

la trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell'INAIL, esonerando il datore di lavoro;

l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, anticipando la soppressione dell'obbligo, connessa, nelle intenzioni del legislatore, alla emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

## **Disposizioni in materia di fondi di solidarietà bilaterali**

### **I principali interventi riguardano:**

la previsione dell'obbligo di estendere i fondi di solidarietà bilaterali per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti (*attualmente l'obbligo è previsto in relazione alle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti*); la previsione che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, il fondo di solidarietà residuale (*ossia il fondo che opera per tutti i settori i quali, oltre a non rientrare nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, non abbiano costituito fondi di solidarietà bilaterali*) assume la denominazione di Fondo di Integrazione Salariale ed è soggetto a una nuova disciplina. **Gli aspetti salienti di tale nuova disciplina sono i seguenti:**

rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione Salariale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (attualmente, invece, rientrano nell'ambito di applicazione del fondo di solidarietà residuale i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti), a fronte del pagamento di un'aliquota dello 0,45% della retribuzione a partire dal 2016 (per le imprese oltre i 15 dipendenti, l'aliquota sarà dello 0,65%).

il Fondo di Integrazione Salariale garantisce, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'erogazione di una nuova prestazione, ossia l'assegno di solidarietà. Si tratta di una integrazione salariale corrisposta – per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile – ai dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale o di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo: tale nuova prestazione sostituisce i contratti di solidarietà di tipo "B", ossia quelli stipulati dalle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS. I datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarietà per gli eventi di sospensione o riduzione di lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016;

nel caso di lavoratori che occupano mediamente più di 15 dipendenti, il Fondo di Integrazione Salariale garantisce l'ulteriore prestazione consistente nell'assegno ordinario, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie (ad esclusione delle intemperie stagionali) e straordinarie (limitatamente alle causali per riorganizzazione e crisi aziendale);

revisione della disciplina dell'assegno ordinario corrisposto

dai fondi di solidarietà bilaterali: i fondi (diversi dal fondo di integrazione salariale) stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della casuale invocata, alle durate massime previste per la CIGO e la CIGS (attualmente, invece, l'assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, non può eccedere la durata massima prevista per la CIGO);

introduzione di requisiti di competenza ed assenza di conflitto di interesse per gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, quali membri dei comitati amministratori dei fondi di solidarietà bilaterali (ivi compreso il fondo di integrazione salariale);

introduzione di requisiti di onorabilità per tutti i membri dei comitati amministratori del Fondo di Integrazione Salariale e dei fondi di solidarietà bilaterali;

la previsione che, entro il 31 dicembre 2015, i fondi bilaterali cosiddetti puri, o alternativi al sistema sin qui descritto (quali il fondo bilaterale dell'artigianato) erogino almeno una prestazione tra l'assegno ordinario per 13 settimane nel biennio o l'assegno di solidarietà per 26 settimane nel biennio, prevedendo un'aliquota di contribuzione al fondo dello 0,45% (diviso tra azienda e lavoratore secondo un accordo lasciato alle parti sociali).