

**Edizione di martedì 29 settembre 2015**

**NEWS DEL GIORNO**

[Agevolazioni per la promozione dell'economia sociale: decreto in G.U.](#)

**NEWS DEL GIORNO**

[Il lavoro all'estero dopo il decreto Semplificazioni](#)

**NEWS DEL GIORNO**

[Decreto Ammortizzatori: integrazione salariale e politiche attive del lavoro](#)

**NEWS DEL GIORNO**

[Patto di prova: limiti in caso di subappalto](#)

**BLOG**

[La "telematizzazione" del diritto del lavoro nel segno della Semplificazione](#)  
di Cristian Valsiglio

**NEWS DEL GIORNO**

---

## ***Agevolazioni per la promozione dell'economia sociale: decreto in G.U.***

È stato pubblicato sulla G.U. n.224 del 26 settembre il [decreto 3 luglio 2015](#) del Ministero dello Sviluppo Economico, che prevede agevolazioni alle imprese per la diffusione e il rafforzamento dell'economia sociale. Il decreto istituisce, ai sensi dell'art.1, co.845, L. n.296/06, un regime di aiuto volto a sostenere la nascita e la crescita delle imprese operanti, in tutto il territorio nazionale, per il perseguimento degli interessi generali e delle finalità di utilità sociale. In particolare le tipologie di imprese interessate sono:

- imprese sociali di cui D.Lgs. n.155/06, costituite in forma di società;
- cooperative sociali di cui alla L. n.381/91, anche non aventi qualifica di imprese sociali ai sensi del D.Lgs. n.155/06, e relativi consorzi;
- società cooperative aventi qualifica di Onlus ai sensi del D.Lgs. n.460/97.

## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Il lavoro all'estero dopo il decreto Semplificazioni***

Il [D.Lgs. n.151/15](#), all'art.18, ha introdotto nuove disposizioni in tema di lavoro all'estero.

Sono abrogate l'autorizzazione per l'assunzione o il trasferimento all'estero di lavoratori italiani e le relative sanzioni.

I lavoratori italiani disponibili a svolgere attività all'estero non devono più iscriversi nell'apposita lista di collocamento tenuta dall'ufficio regionale del lavoro che rilasciava il nulla osta all'assunzione.

Il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero deve prevedere:

- un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai Ccnl 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;
- 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;
- 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;
- il tipo di sistemazione logistica;
- idonee misure in materia di sicurezza.

## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Decreto Ammortizzatori: integrazione salariale e politiche attive del lavoro***

Il [D.Lgs. n.148/15](#), c.d. *decreto Ammortizzatori*, all'art.8 è intervenuto in tema di integrazione salariale, condizionalità e politiche attive del lavoro.

I lavoratori che subiscono una sospensione o riduzione dell'attività lavorativa superiore al 50% rispetto al normale orario di lavoro, calcolato su un periodo di 12 mesi, sono convocati dai Centri per l'impiego per stipulare il patto di servizio e devono presentarsi, pena la perdita di parte delle integrazioni (art.22, D.Lgs. n.150/15).

Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Il diritto all'integrazione salariale decade se il lavoratore non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede Inps territorialmente competente dello svolgimento di tali attività, ma le comunicazioni obbligatorie ex art.4-bis, D.Lgs. n.181/00, a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, sono valide ai fini dell'assolvimento di tale obbligo di comunicazione.

## NEWS DEL GIORNO

---

### ***Patto di prova: limiti in caso di subappalto***

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con sentenza 1° settembre 2015, n.17371, ha stabilito che il patto di prova non può essere previsto nel contratto di lavoro se il dipendente ha già svolto presso un'altra impresa le stesse mansioni di quelle oggetto di prova del contratto, quando il nuovo datore di lavoro è la Società che è subentrata all'appalto e che ha assunto il lavoratore ai sensi dell'art.2112 cod.civ..

Non rileva in proposito una diversa denominazione delle nuove mansioni, essendo necessario che queste siano di fatto, e non solo nominalmente, diverse da quelle precedenti.

La Cassazione ha quindi ritenuto nullo il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova intimato dall'impresa subentrata nell'appalto del servizio ristorazione di un albergo nei confronti dell'aiuto cuoca assunta con le stesse mansioni che svolgeva alle dipendenze della precedente società appaltatrice.

**BLOG**

---

## ***La “telematizzazione” del diritto del lavoro nel segno della Semplificazione***

di **Cristian Valsiglio**

Il [D.Lgs. n.151/15](#), dal titolo suggestivo *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, pubblicato in G.U. n.221 del 23 settembre, S.O. n.53, affronta temi particolarmente sentiti da chi quotidianamente si occupa di adempimenti amministrativi collegati alla gestione del personale.

Tale fenomeno di semplificazione è realizzato anche mediante la *“telematizzazione del rapporto di lavoro”*.

Molte sono ancora le procedure e le discipline eccessivamente e inutilmente complesse e, in queste poche righe, mi soffermerò su cosa poteva – e potrà – essere ancora fatto in ottica semplificatrice.

Citerò di seguito solo alcuni temi, non avendo la presunzione di essere particolarmente originale e innovativo, nella consapevolezza di essere compreso rapidamente dal lettore, che con attenzione svolge i predetti adempimenti quotidianamente, scontrandosi con una realtà che desidera *“Semplificazione”*.

Penso alla gestione dell’ANF, ancora ancorata a una richiesta in formato cartaceo, tramite un modello complicato anche per gli addetti ai lavori, da riproporre annualmente al datore di lavoro allegando ogni volta la documentazione più volte riprodotta (es. la carta d’identità del coniuge). Forse in tal senso una semplificazione nella definizione del reddito del nucleo familiare, la possibilità di eliminare firme ridondanti, la possibilità di accedere a piattaforme *on line* di presentazione della domanda, l’evitare inutili documentazioni da allegare, potrebbe essere un bel passo in avanti.

Penso, altresì, al rapporto biennale delle pari opportunità, da predisporre e inviare biennialmente alla Consigliera delle Pari opportunità; i dati non potrebbero essere facilmente rinvenibili nell’Uniemens?

Anche in tema di infortuni forse era possibile pensare all'eliminazione dei questionari degli infortuni *in itinere*, ulteriore adempimento del datore di lavoro e del lavoratore, che spesso rallentano e creano incertezza nel recupero delle somme, ove anticipate ai sensi dell'art.70, d.P.R. n.1124/65.

La vera semplificazione non può che avvenire tramite la collaborazione assidua di imprese, ordini professionali, associazioni di categoria e Governo.

Attendiamo la prossima puntata.

**Ricordiamo ai lettori che è possibile commentare il blog tramite il form sottostante.**