



STUDIO PASSARELLI Rag. Adriano

Commercialista - Revisore Contabile

Tributi – Lavoro - Società

Circolare informativa per la clientela
n. 1/2015 del 15 gennaio 2015

JOBS ACT

In questa Circolare

1. **Jobs act**
2. **Tutele in caso di disoccupazione involontaria (co. 1)**
3. **Servizi per il lavoro e politiche attive (co. 3)**
4. **Procedure e adempimenti (co. 5)**
5. **Tipologie contrattuali e recessi (co. 7)**
6. **Maternità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (co. 8)**
7. **Disposizioni finali**

La Camera dei Deputati, nella seduta del **25.11.2014**, ha approvato alcune rilevanti **modifiche** al Disegno di legge presentato dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Ministro del Lavoro, che aveva già avuto un precedente passaggio al Senato l'8.10.2014.

Lo stesso Senato, con voto di fiducia, ha dato il definitivo via libera nella seduta di mercoledì 3.12.2014. Nella *G.U.* n. 290 del 15.12.2014 è stata quindi pubblicata la L. 10.12.2014, n. 183.

Si tratta di un **provvedimento** importantissimo, destinato ad avere **grande impatto** sui **rapporti di lavoro** e non solo, in quanto delega il Governo a emanare **numerose e relevantissime norme** in materia di **riforma** degli **ammortizzatori sociali**, dei **servizi per il lavoro** e delle **politiche attive**, nonché in materia di **riordino** della **disciplina dei rapporti di lavoro** (licenziamenti per i **nuovi assunti** inclusi) e dell'**attività ispettiva** e di **tutela** e di **conciliazione** delle **esigenze di cura, di vita e di lavoro**.

Molti di tali provvedimenti – e segnatamente quelli in materia di **risoluzione del contratto di lavoro** – si intersecano con le **disposizioni agevolative** che saranno introdotte, per favorire la **costituzione di nuovi rapporti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato**, con la **Legge di stabilità** per l'anno **2015**.

1. Jobs act

Le **nuove norme** sono contenute in un solo articolo della L. 10.12.2014, n. 183, ma esse impatteranno a «360 gradi» su moltissime e assai rilevanti questioni.

Prima di esaminare il **provvedimento** in maniera schematica, seguendo la sua articolazione, proponiamo però un **quadro riassuntivo dei decreti legislativi** che sono stati previsti per l'**attuazione dei principi** contenuti nel **Jobs Act**.

Jobs Act – Decreti legislativi attuativi

Comma	Oggetto	Quando	Ente proponente
1	Riordino disciplina degli ammortizzatori sociali	Entro 6 mesi	Ministeri del Lavoro e dell'Economia
3	Revisione dei servizi per il lavoro e le politiche attive	Entro 6 mesi	Ministeri del Lavoro, dell'Economia, per la Semplificazione e la P.A., previa intesa in Conferenza Stato, Regioni e Province autonome
5	Procedure e adempimenti	Entro 6 mesi	Ministeri del Lavoro, per la Semplificazione e la P.A.
7	Tipologie contrattuali e recessi	Entro 6 mesi	Ministero del Lavoro
8	Maternità e conciliazione dei	Entro 6 mesi	Presidente Consiglio dei Ministri, Ministro del Lavoro, Ministro

	tempi di vita e lavoro		dell'Economia e delle Finanze, Ministro per la Semplificazione e la P.A.
15	Entrata in vigore	La legge ed i decreti legislativi di attuazione entrano in vigore il giorno successivo alla loro pubblicazione nella <i>Gazzetta Ufficiale</i>	

2. Tutele in caso di disoccupazione involontaria (co. 1)

Per assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla «storia contributiva» dei lavoratori, razionalizzare la normativa in materia di **integrazione salariale** e di favorire il **coinvolgimento attivo** dei **sogetti** espulsi dal **mercato del lavoro** o beneficiari di **ammortizzatori sociali**, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro **6 mesi**, uno o più decreti legislativi per il **riordino** degli **ammortizzatori sociali**, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi.

Tutele contro la disoccupazione - Principi della delega

Argomento	Novità
Cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria) e contratti di solidarietà	<ul style="list-style-type: none"> • Impossibilità di autorizzare la Cig o la Cigs in caso di cessazione definitiva di attività aziendale o di un suo ramo; • semplificazione delle procedure burocratiche con strumenti telematici e digitali, con introduzione meccanismi nazionali standardizzati di concessione dei trattamenti Cig e Cigs; • accesso alla Cig/s solo se non vi sono altre possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando parte delle risorse attribuite alla Cig/s ai contratti di solidarietà; • revisione dei limiti di durata della Cig e Cigs ed individuazione di meccanismi di incentivazione della rotazione; • più contributi a carico delle imprese utilizzatrici ma riduzione degli oneri contributivi ordinari e loro rimodulazione tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo; • più spazio all'intervento per Cig e Cigs dei fondi di solidarietà; • revisione della disciplina dei contratti di solidarietà.
Disoccupazione e Aspi	<ul style="list-style-type: none"> • Rimodulazione dell'Aspi, omogeneizzando la disciplina dei trattamenti ordinari e brevi, rapportandone la durata alla pregressa «storia contributiva» del lavoratore; • incremento della durata massima per lavoratori con carriere contributive più rilevanti;

	<ul style="list-style-type: none"> • universalizzazione dell'Aspi, con estensione ai lavoratori con contratto di co.co.co., fino al suo superamento (esclusi amministratori e sindaci), con l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito; • introduzione di massimali per la contribuzione figurativa; • introduzione, dopo la fruizione dell'Aspi, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, solo per i lavoratori in disoccupazione involontaria che presentino valori ridotti dell'Isee, con obbligo di partecipare alle iniziative di attivazione; • attivazione del beneficiario di Cig/s ed Aspi con interventi che incentivino la ricerca attiva di una nuova occupazione, anche per lo svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali, senza aspettative di accesso agevolato alla P.A.; • adeguamento delle sanzioni nei confronti del lavoratore beneficiario di sostegno al reddito non disponibile ad una nuova occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio di comunità locali.
--	--

Profili fiscali circa le misure previste dai co. 1 e 2

Le somme percepite dal lavoratore quale **indennità di cassa integrazione**, di **indennità di disoccupazione (Aspi)** e di **mobilità** sono considerati **redditi** equiparati a quelli da **lavoro dipendente** e sono quindi soggetti a tassazione ed all'applicazione delle detrazioni.

Inoltre, come precisato dall'Agenzia delle Entrate con il Comunicato stampa 14.5.2014, n. 57, il **credito Irpef** (bonus di 80 euro) scatta anche per i lavoratori che percepiscono somme indirizzate al sostegno del reddito, come la cassa integrazione guadagni, l'indennità di mobilità e di disoccupazione.

3. Servizi per il lavoro e politiche attive (co. 3)

Per garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio ed assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, il Governo è delegato ad adottare, entro **6 mesi**, su proposta del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e con il Ministro per la Semplificazione e la P.A., previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, uno o più **decreti legislativi** finalizzati al riordino della **normativa** in materia di **servizi per il lavoro** e di **politiche attive**.

In mancanza dell'intesa, il Consiglio dei Ministri provvede con deliberazione motivata.

Tali disposizioni e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione si applicano nelle Province autonome di Trento e di Bolzano in conformità allo Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige.

Servizi per il lavoro e di politiche attive – Principi della delega

Argomento	Novità
<p>Incentivi all’assunzione o all’imprenditorialità, Servizi per il lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Razionalizzazione degli incentivi all’assunzione, da collegare alle situazioni per le quali si evidenzia minore probabilità di trovare occupazione; • razionalizzazione incentivi per l’autoimpiego e l’autoimprenditorialità, anche nella forma dell’acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti; • istituzione di un’Agenzia nazionale per l’occupazione, con competenze gestionali in materia di servizi per l’impiego, politiche attive e Aspi; • sinergie tra servizi pubblici e privati, operatori del terzo settore, dell’istruzione secondaria, professionale ed universitaria, anche con lo scambio di informazioni sul profilo curricolare dei soggetti inoccupati o disoccupati, per rafforzare le capacità d’incontro tra domanda ed offerta di lavoro; • valorizzazione della bilateralità; • collegamento tra misure di sostegno al reddito dell’inoccupato o disoccupato e misure per il suo inserimento nel tessuto produttivo, anche con accordi di ricollocazione con le agenzie per il lavoro o altri operatori, con obbligo di presa in carico, e previsione di adeguati strumenti e remunerazione, proporzionati alla difficoltà di collocamento, a fronte dell’effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali; • raccordo e coordinamento delle funzioni tra l’Agenzia e l’Inps; • attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato o beneficiario di ammortizzatori sociali, per incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, con percorsi personalizzati di istruzione, formazione professionale e lavoro; • istituzione del Fascicolo elettronico unico con le informazioni sui percorsi educativi e formativi, i periodi lavorativi, la fruizione di provvidenze pubbliche e i versamenti contributivi.
<p>Disabili e semplificazioni amministrative</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti per l’inserimento mirato dei disabili e degli altri soggetti con diritto al collocamento obbligatorio, per favorirne l’inclusione sociale, l’inserimento e l’integrazione nel mercato

	<p>del lavoro, valorizzando le competenze delle persone;</p> <ul style="list-style-type: none"> • semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche, anche con strumenti atti a favorire il conferimento al sistema nazionale per l'impiego delle informazioni relative ai posti di lavoro vacanti.
--	--

Profili fiscali circa le misure previste dai co. 3 e 4

È possibile l'introduzione di **nuovi incentivi**, anche **fiscali**, per l'**assunzione di soggetti con particolari difficoltà di inserimento lavorativo**.

Già oggi le spese per il personale disabile sono deducibili dall'Irap.

4. Procedure e adempimenti (co. 5)

Per conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro **6 mesi**, su proposta del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per la Semplificazione e la P.A., uno o più **decreti legislativi** contenenti disposizioni finalizzate a garantire la **semplificazione** e la **razionalizzazione** delle **procedure** e degli **adempimenti** a carico di **cittadini ed imprese**.

Semplificazione degli adempimenti – Principi della delega

Argomento	Novità
<p>Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abrogazione di norme connesse con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di ridurre drasticamente il numero di atti amministrativi di gestione del rapporto; • semplificazione o abrogazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi; • unificazione delle comunicazioni alle P.A. per i medesimi eventi ed obbligo delle amministrazioni di trasmetterle alle altre P.A. competenti; • divieto per le P.A. di richiedere dati dei quali esse sono in possesso; • rafforzamento delle comunicazioni in via telematica ed abolizione della tenuta di documenti cartacei; • revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto della natura formale della violazione, così da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale; • individuazione di modalità che consentano di svolgere solo in via

	<p>telematica tutti gli adempimenti amministrativi connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;</p> <ul style="list-style-type: none"> • revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino; • promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme.
Dimissioni e risoluzione consensuale	<ul style="list-style-type: none"> • Previsione di modalità semplificate per garantire la data certa e l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore.

Profili fiscali circa le misure previste dai co. 5 e 6

Al di là della prevista semplificazione del quadro normativo e delle modalità per i vari adempimenti, quanto alle dimissioni e alla risoluzione consensuale, va ricordato che le **somme** corrisposte dal **datore di lavoro**, in aggiunta alle spettanze di **fine rapporto**, come incentivo alle **dimissioni anticipate** o alla **risoluzione consensuale del dipendente** costituiscono **reddito imponibile da lavoro dipendente**, essendo predeterminate al fine di sollecitare e remunerare, mediante controprestazione in senso proprio, il consenso del lavoratore alla risoluzione anticipata del rapporto (Cass. 4.6.2014, n. 12485; 24.7.2013, n. 17986; 27.6.2007, n. 14821).

5. Tipologie contrattuali e recessi (co. 7)

Allo scopo di rafforzare le **opportunità di ingresso nel mondo del lavoro** da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli più coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del Lavoro, entro **6 mesi**, uno o più **decreti legislativi**, di cui uno recante un **testo organico semplificato** delle discipline delle **tipologie contrattuali** e dei **rapporti di lavoro**, nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali.

Tipologie contrattuali e licenziamenti – Principi della delega

Argomento	Novità
Tipologie dei contratti di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di tutte le forme contrattuali esistenti, per valutarne l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale ed il contesto produttivo nazionale ed internazionale, con interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie; • promozione del contratto a tempo indeterminato come forma

	<p>comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto quanto ad oneri diretti ed indiretti;</p> <ul style="list-style-type: none"> • abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative ed applicative.
Disciplina dei licenziamenti per i nuovi assunti: contratto a tutele crescenti	<ul style="list-style-type: none"> • Previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori ed a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato; • previsione di termini certi per l'impugnazione del licenziamento.
Mobilità tra le diverse mansioni	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, temperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; • previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale o di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte sopra.
Controlli a distanza	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e temperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.
Compenso orario minimo	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione, anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, per i rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Lavoro accessorio	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio

	per le attività lavorative discontinue ed occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva.
Agenzia unica per le ispezioni del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento o con l'istituzione di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail, prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle Aziende sanitarie locali e delle Agenzie regionali per la protezione ambientale.

Profili fiscali circa le misure previste dal co. 7

È prevista la **soppressione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa**, a tutto vantaggio dell'estensione della possibilità di fare **ricorso al lavoro accessorio**, e quindi al **pagamento delle prestazioni di lavoro** tramite i **voucher** (rispetto ai quali è possibile un innalzamento dei limiti reddituali).

Va ricordato che – fermo il rispetto dei requisiti reddituali – tali **compensi** non sono soggetti a **prelievo fiscale** ma solo a quello **contributivo ed assicurativo**. I limiti netti vigenti per l'anno 2014 sono pari a 5.050 euro in totale, con un massimo erogabile da parte di un imprenditore o titolare di partita Iva pari a 2.020 euro netti per ogni singolo prestatore.

Infine, la **reintegrazione**, per i **nuovi assunti**, viene limitata al **recesso discriminatorio**, come avviene già oggi, e a pochissime ipotesi di **licenziamento disciplinare**; in tutti gli altri casi, invece, spetterà solo un **risarcimento economico**.

Attualmente sono soggette a **tassazione separata** le **somme ricevute** per la **risoluzione del rapporto di lavoro**, anche a titolo risarcitorio in sede transattiva o per via giudiziale.

Il lavoratore per il quale sia stato dichiarato il **diritto alla riassunzione** da parte del giudice, può oggi chiedere che gli venga erogata l'**indennità sostitutiva della reintegrazione** (non soggetta a contribuzione) e pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione; la richiesta di tale indennità causa la risoluzione del rapporto di lavoro.

6. Maternità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (co. 8)

Allo scopo di garantire adeguato sostegno alle **cure parentali**, con misure volte a tutelare la **maternità** delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro del Lavoro, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro per la Semplificazione e la P.A.,

entro 6 mesi, uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Maternità e congedi - Principi della delega

Argomento	Novità
Indennità di maternità	<ul style="list-style-type: none"> • Ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici; • garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro; • ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, onde valutarne la revisione per garantire maggiore flessibilità dei congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese.
Credito d'imposta	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione del <i>tax credit</i>, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico.
Flessibilità dell'orario di lavoro, congedi e cessione dei riposi aggiuntivi tra lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, per favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro; • riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute; • introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza.

Profili fiscali circa le misure previste dai co. 8 e 9

È prevista l'**introduzione** di un apposito *tax credit*, quale **incentivo al lavoro femminile**, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico.

Inoltre, ulteriori misure fiscali potrebbero essere introdotte per incentivare gli accordi collettivi volti a favorire la **flessibilità dell'orario lavorativo** e l'**impiego di premi di produttività**, per favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro.

Nel caso di **telelavoro**, secondo quanto è stato precisato dall'Agenzia delle Entrate, non devono essere assoggettate a ritenute previdenziali, assistenziali e fiscali, le somme erogate dal datore a titolo di **rimborso delle spese telefoniche** e per la **connessione Internet**, trattandosi di costi documentati, anticipati dal dipendente e direttamente collegati allo svolgimento della prestazione di lavoro (R.M. 7.12.2007, n. 357/E).

7. Disposizioni finali

Proponiamo in forma schematica, il contenuto dei restanti commi del provvedimento, aventi natura prevalentemente procedurale.

Segnaliamo che sia la legge che i decreti legislativi di attuazione entrano in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

Jobs Act – Aspetti procedurali

Comma	Contenuto
10 e 11	Gli schemi dei decreti legislativi, corredati di relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria ovvero dei nuovi o maggiori oneri derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, sono trasmessi alla Camera e al Senato perché su di essi siano espressi, entro 30 giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri.
12	Dall'attuazione delle deleghe non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Qualora uno o più decreti attuativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i decreti legislativi dai quali derivano nuovi o maggiori oneri sono emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi, compresa la Legge di stabilità, che stanino le necessarie risorse finanziarie.
13	Entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di attuazione, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla legge, il Governo può adottare disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse.
14	Sono salve le potestà attribuite alle Regioni a Statuto speciale ed alle Province autonome di Trento e di Bolzano dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione, le

	competenze delegate in materia di lavoro e quelle riconducibili all'art. 116 Cost. ed all'art. 10, L. Cost. 18.10.2001, n. 3.
15	La presente legge ed i decreti legislativi di attuazione entrano in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione nella <i>Gazzetta Ufficiale</i> .

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti