



**di Nunzio e Associati**  
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

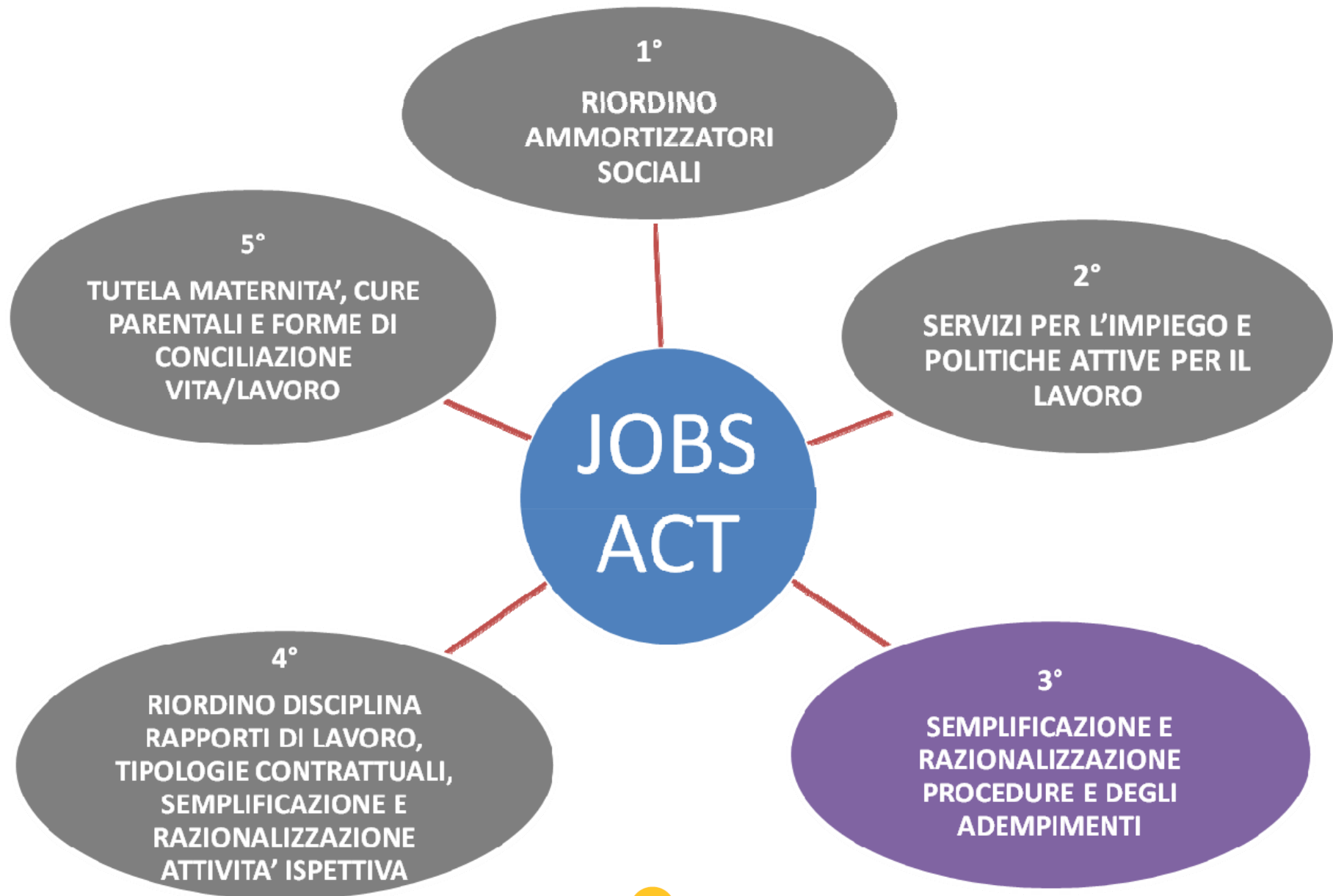
# JOBS ACT

**DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151**

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.  
(GU n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53)

*Relatore: Potito di Nunzio*

# LE CINQUE DELEGHE CONTENUTE NEL JOBS ACT



## 3° SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI



**FINALITA'**



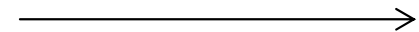
**CONSEGUIRE OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO, NONCHE' DI IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO.**



# 3° SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI

## PRINCIPI E CRITERI DIRETTIVI

- a) **razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti**, anche mediante abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, **con l'obiettivo di ridurre drasticamente il numero di atti di gestione del medesimo rapporto, di carattere amministrativo;**
- b) **semplificazione**, anche mediante norme di carattere interpretativo, o **abrogazione** delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;
- c) **unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;**
- d) introduzione del **divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali esse sono in possesso;**
- e) rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei;



### 3° SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI

- f) **Revisione del regime delle sanzioni**, tenendo conto dell'eventuale **natura formale della violazione**, in modo da **favorire l'immediata eliminazione** degli **effetti della condotta illecita**, nonché **valorizzazione** degli **istituti di tipo premiale**;
- g) previsione di **modalità semplificate** per **garantire** data certa nonché 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;
- h) individuazione di modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere esclusivamente in via telematica tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;
- i) revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino;
- l) promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)).



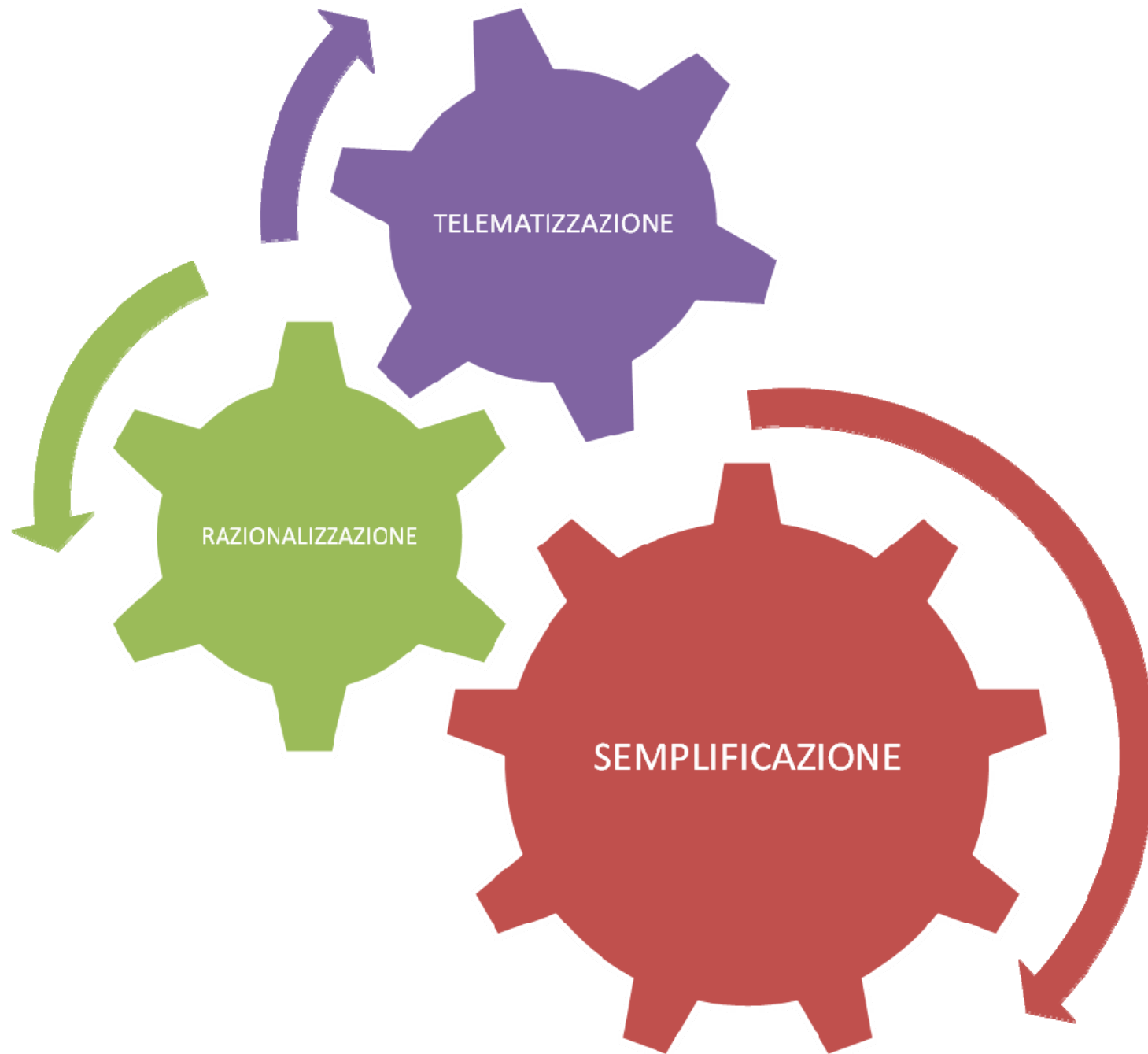
# 3° SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI



## IN SINTESI

- **SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI BUROCRATICI LEGATI ALLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, CON DIVIETO DELLA P.A. DI RICHIEDERE AL PRIVATO (E AI PROFESSIONISTI) DATI DI CUI E' GIÀ' IN POSSESSO;**
- **DIALOGO (ATTRAVERSO TRASMISSIONE TELEMATICA DEI DATI) TRA I DIVERSI ENTI PUBBLICI;**
- **REVISIONI SANZIONI PER VIOLAZIONI FORMALI DI ADEMPIMENTI MERAMENTE BUROCRATICI;**
- **SEMPLIFICAZIONE PROCEDURA CONVALIDA DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI.**











# SCHEMA DECRETO LEGISLATIVO

## TITOLO I DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI E REVISIONE DEL REGIME DELLE SANZIONI

- **CAPO I:** si compone degli articoli da 1 a 13, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità.
- **CAPO II:** si compone degli articoli da 14 a 19, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro
- **CAPO III:** si compone degli articoli 20 e 21, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- **CAPO IV:** si compone di un solo articolo, il 22, e concerne la revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale

## TITOLO II DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ

- **CAPO I:** si compone di 4 articoli, da 23 a 26, reca disposizioni in materia di rapporti di lavoro.
- **CAPO II:** si compone degli articoli 27 all'articolo 42, reca disposizioni in materia di pari opportunità.

## TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI

- Si compone del solo articolo 43 che disciplina l'entrata in vigore del provvedimento



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto dovranno essere definite **linee guida in materia di collocamento mirato** volte a rafforzare il sistema del collocamento mirato delle persone con disabilità sulla base dei seguenti principi:

- ❑ promuovere una **rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio nonché con l'Inail**;
- ❑ promuovere accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre del 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore;
- ❑ individuare **modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità**;
- ❑ **analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità**, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli;
- ❑ promuovere **l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro**;
- ❑ individuazione di **buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità**.



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

**Semplificazioni in materia di invalidità civile** - Articolo 2  
modifica l'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68

La disposizione introduce una **semplificazione** per i soggetti che percepiscono l'assegno ordinario di invalidità e ai quali, pertanto, è stata accertata dall'INPS una riduzione a meno di un terzo della capacità di lavoro, a causa di infermità o di un difetto fisico o mentale.

**Tali soggetti, infatti, non dovranno richiedere l'accertamento per il riconoscimento dell'invalidità civile.**



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

**Quote di riserva assunzioni obbligatorie** - Articolo 3 modifica l'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68

Le disposizioni sono volte a **razionalizzare la disciplina sulle quote di riserva**, disponendo che **dal 1° gennaio 2017** l'applicazione degli obblighi di assunzione di persone con disabilità **non è correlata alla "nuova assunzione"**.

**A far data dal 1° gennaio 2017 i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenuti in ogni caso ad avere alle loro dipendenze un lavoratore con disabilità.**

Tale nuova disposizione è pienamente applicabile ai partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che senza scopo di lucro operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione e indipendentemente dall'effettuazione di una nuova assunzione



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

**Criteria di computo della quota di riserva** - Articolo 4 modifica l'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

**Le assunzioni con errata procedura** (con collocamento ordinario e non obbligatorio) sono computati nella quota di riserva nel caso in cui:

- abbiano una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento** o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915,
- o con **disabilità intellettiva e psichica**, con riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45 per cento**.



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

**Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi** L'articolo 5 modifica l'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

I datori di lavoro privati e pubblici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL **pari o superiore al 60 per mille** (prima era indicato per cento) **POSSONO autocertificare l'esonero dall'obbligo** e sono tenuti a versare un contributo esonerativo pari al 30,64 € per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

La disposizione aveva posto problemi interpretativi in ordine all'ascrivibilità della fattispecie nell'alveo delle procedure di esonero, dato che è previsto il versamento del contributo esonerativo, o nell'ambito delle esclusioni dalla base di computo.



**SI TRATTA DI UN ESONERO PARZIALE AUTOCERTIFICATO....MA VA VALUTATA LA CONVENIENZA!**



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

L'articolo 5 modifica l'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

UTILIZZO AUTOCERTIFICAZIONE ESONERO		NON UTILIZZO AUTOCERTIFICAZIONE ESONERO	
TOTALE ORGANICO	80	TOTALE ORGANICO	80
ADDETTI CON TASSO INAIL > 60 PER MILLE	8	ADDETTI CON TASSO INAIL > 60 PER MILLE	8
BASE COMPUTO	72	BASE COMPUTO	80
QUOTA DI RISERVA	5	QUOTA DI RISERVA	6
DISABILI IN FORZA	5	DISABILI IN FORZA	5
SCOPERTURE	0	SCOPERTURE	1
CTB ESONERATIVO PER 1 ADDETTI	8000 (7% Di 8 = 0,56)	RICHIEDO ESONERO PARZIALE O CONVENZIONE	





# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Articolo 5 modifica l'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

**COMPENSAZIONE TERRITORIALE AUTOMATICA ANCHE PER I DATORI DI LAVORO PUBBLICI** che attualmente è subordinato ad apposita autorizzazione.

Si introduce, pertanto, la compensazione automatica già prevista per i datori di lavoro privati.

Viene prevista l'emanazione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che stabilisca le **modalità di versamento dei contributi esonerativi che confluiscono al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.**



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Articolo 6 modifica l'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

E' volto a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

### MODALITA' DI ASSUNZIONE

<del>ASSUNZIONE NUMERICA</del>	NOMINATIVA	STIPULA DELLE CONVENZIONI DI CUI ALL'ARTICOLO 11	E' POSSIBILE FAR PRECEDERE LA RICHIESTA NOMINATIVA CON richiesta della raccolta delle candidature sulla base delle <b>QUALIFICHE CONCORDATE</b> , con il <b>mantenimento in capo al datore di lavoro della facoltà di scelta all'interno della rosa di nomi proposti</b>	<del>ASSUNZIONE DIRETTA IN CASO DI</del> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DISABILITA' superiore al 79%;</li> <li>- DISABILITA' compresa tra il 67 % e il 79</li> <li>- DISABILITA' intellettuale e psichica e con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 %</li> </ul>
--------------------------------	------------	--	--	--



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Articolo 6 modifica l'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68

Nel caso di mancata assunzione entro il termine di 60 giorni dal momento in cui insorge l'obbligo

### AVVIAMENTO D'UFFICIO

con indicazione della qualifica o con altra qualifica specificamente concordata con il datore di lavoro, sulla base delle qualifiche disponibili.

In tal caso, gli uffici competenti effettuano l'avviamento secondo l'ordine di graduatoria tra gli iscritti nell'apposito elenco o con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro

con richiesta nominativa, o tramite le convenzioni ex art 11

~~con assunzione diretta~~



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Elenchi e Graduatorie : Articolo 7 modifica l'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68 **MODIFICATO**

Le persone disabili che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto.

Per ogni persona, il comitato tecnico per il collocamento disabili annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Elenchi e Graduatorie : Articolo 7 modifica l'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68 **MODIFICATO**

Presso i servizi per il collocamento mirato opera un comitato tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità. Agli oneri per il funzionamento del comitato tecnico si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente.

Ai componenti del comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Articolo 8 modifica l'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68

**ISTITUITA BANCA DATI DEL COLLOCAMENTO MIRATO** all'interno della Banca dati **politiche attive e passive** : raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati, al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificazione degli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi.



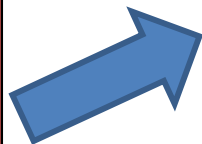
# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

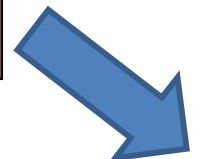
Articolo 10 modifica l'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

### SEMPLIFICAZIONE DEL PROCEDIMENTO PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI RICONOSCIUTI AI DATORI DI LAVORO CHE ASSUMONO PERSONE CON DISABILITÀ

**INCENTIVI PER 36 MESI ALLE ASSUNZIONI EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2016**



a) nella misura del **70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali**, per ogni lavoratore disabile, **assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato**, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al **79 per cento** o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle nonne in materia di pensioni di guerra;



b) nella misura del **35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali**, per ogni lavoratore disabile, **assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato**, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa **tra il 67 per cento e il 79 per cento** o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Articolo 10 modifica l'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

INCENTIVI PER 60  
MESI ALLE  
ASSUNZIONI  
EFFETTUATE DAL 1°  
GENNAIO 2016  
(nello schema di  
decreto era 1 ANNO  
SUCCESSIVO  
ALL'ENTRATA IN  
VIGORE DEL  
DECRETO)



nella **misura del 70 per cento** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della **capacità lavorativa superiore al 45 per cento** in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto





# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Articolo 10 modifica l'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

MODALITA' DI  
EROGAZIONE  
DELL'INCENTIVO



L'incentivo viene corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante **conguaglio nelle denunce contributive mensili** ed è riconosciuto dall'INPS sulla base delle effettive disponibilità di risorse e secondo l'ordine di presentazione all'Inps delle domande che deve avvenire **telematicamente**.



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Articolo 11 modifica l'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

LA DISPOSIZIONE MODIFICA PARZIALMENTE LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE CHE AFFLUISCONO AL FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI.



Le risorse del Fondo possono essere utilizzate per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con disabilità con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Articolo 12

### SOPPRESSIONE ALBO NAZIONALE DEI CENTRALINISTI PRIVI DI VISTA

**Viene soppresso l'albo nazionale dei centralisti privi della vista istituito dall'articolo 2 della legge 14 luglio 1957, n. 594, al fine di semplificare il procedimento per il collocamento al lavoro dei centralinisti non vedenti.**



Pertanto, per fruire del collocamento obbligatorio introdotto dalla legge 113 del 1985, non è più necessaria la preventiva iscrizione nell'Albo professionale dei privi della vista abilitati alla funzione di centralinista telefonico.



# TITOLO I- CAPO I

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DISABILI

Articolo 13 modifica l'articolo 6 della legge 29 marzo 1985, n. 113

ANCHE PER I CENTRALINISTI NON VEDENTI VIENE RICONOSCIUTA LA POSSIBILITÀ DI ISCRIZIONE ANCHE IN UN ALTRO AMBITO TERRITORIALE DELLO STATO, SCELTO DALLA PERSONA CON DISABILITÀ DIVERSO DA QUELLO DI RESIDENZA.

**Nel caso di soggetti, iscritti in una pluralità di elenchi, oltre a quello tenuto dal servizio dell'ambito territoriale di residenza, l'interessato dovrà scegliere l'elenco presso cui mantenere l'iscrizione entro trentasei mesi dall' entrata in vigore della disposizione**



# DECRETO LEGISLATIVO

## TITOLO I DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI E REVISIONE DEL REGIME DELLE SANZIONI

- **CAPO I:** si compone degli articoli da 1 a 13, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di **collocamento mirato delle persone con disabilità**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli da 14 a 19, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro**
- **CAPO III:** si compone degli articoli 20 e 21, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**
- **CAPO IV:** si compone di un solo articolo, il 22, e concerne la **revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale**

## TITOLO II DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ

- **CAPO I:** si compone di 4 articoli, da 23 a 26, reca disposizioni **in materia di rapporti di lavoro**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli 27 all'articolo 42, **reca disposizioni in materia di pari opportunità**.

## TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI

- Si compone del solo articolo 43 che disciplina **l'entrata in vigore** del provvedimento



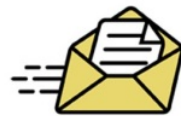
# TITOLO I- CAPO II

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 14

### DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI E TERRITORIALI

Qualora disposizioni di legge o contrattuali stabiliscano che la **concessione di benefici contributivi o fiscali, o di altre agevolazioni, siano connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali, TALE CONCESSIONE E' CONDIZIONATA AL**  
**Il deposito telematico**



dei contratti presso la DTL competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, alle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

#### **FINALITA':**

- introdurre un elemento di semplificazione nel prevedere l'utilizzo di modalità telematiche per il deposito;
- incrementare la stipula dei c.d. contatti di prossimità;
- monitorare il numero.



# TITOLO I- CAPO II

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 15

### LIBRO UNICO DEL LAVORO

**A decorrere dal 1° .1.2017**, il LUL è tenuto in **modalità telematica presso il Ministero del lavoro**.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, saranno stabilite le **modalità tecniche e organizzative** per:

- l'interoperabilità;
- la tenuta;
- l'aggiornamento;
- la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro.

**La disposizione non aggiunge una ulteriore modalità di tenuta del libro unico, ma sostituisce la tenuta in modalità telematica alle modalità esistenti.**

#### **FINALITA':**

Tale modalità consentirà di rendere più efficaci i controlli volti a combattere il lavoro nero e irregolare.

L'attività costituisce il primo nucleo del cd. "Fascicolo dell'azienda", di cui al successivo articolo 17, che si arricchisce con le informazioni provenienti dalle comunicazioni obbligatorie.



# TITOLO I- CAPO II

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 16

### COMUNICAZIONI TELEMATICHE

**Confermato il principio**, introdotto nell'ordinamento dall'articolo 1, comma 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2007, n. 296 (legge Finanziaria 2007), della comunicazione telematica in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, da inviare ad un unico ufficio e valevole per tutti gli enti interessati (**c.d. "pluriefficacia"**), eliminando così la duplicazione degli adempimenti.

**Entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo** deve essere emanato un decreto dove vengono individuate le comunicazioni da inviare esclusivamente in via telematica e si proceda **all'aggiornamento dei modelli esistenti, al fine di armonizzare e semplificare le informazioni richieste.**





# TITOLO I- CAPO II

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Articolo 17

### BANCA DATI IN MATERIA DI POLITICHE DEL LAVORO

Consente di semplificare la materia dell'accesso ai dati e l'integrazione delle banche dati.

Raccoglie le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego.

**COSTITUZIONE DEL FASCICOLO DELL'AZIENDA:** contenente tutte le informazioni sui datori di lavoro provenienti dalle c.d. comunicazioni obbligatorie.

E' previsto che tutti i soggetti che concorrono alla costituzione della Banca dati, la alimentino con le informazioni relative a:

- incentivi;
- datori di lavoro pubblici e privati;
- collaboratori e ai lavoratori autonomi;
- studenti;
- cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia per motivi di lavoro.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e dell'interno, **vengono individuati i soggetti abilitati a inserire, aggiornare e consultare le informazioni nella medesima banca dati e le modalità di inserimento.**



# TITOLO I- CAPO II

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Articolo 18

### **ABROGAZIONE AUTORIZZAZIONE AL LAVORO ESTERO**

L'autorizzazione era rilasciata, prima del decreto in esame, a richiesta dei datori di lavoro, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previo parere del Ministero degli affari esteri e previo nulla osta della Direzione, interregionale del lavoro competente.

Viene, quindi, disposta l'abrogazione dell'articolo 1, comma 4, del decreto-legge n. 317 del 1987, il quale prevede che i lavoratori italiani che sono disponibili a svolgere attività all'estero devono iscriversi in apposita lista di collocamento tenuta dall'ufficio regionale del lavoro del luogo di residenza, il quale rilascia il nulla osta all'assunzione.



# TITOLO I- CAPO II

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Articolo 18

### ABROGAZIONE AUTORIZZAZIONE AL LAVORO ESTERO

Viene, inoltre, sostituito l'articolo 2 del decreto-legge n. 317 del 1987, il quale disciplina l'accertamento compiuto dal Ministero degli affari esteri in ordine alle condizioni generali dei Paesi di destinazione e l'accertamento compiuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in ordine alle condizioni di lavoro.

**A tutela del lavoratore, il nuovo articolo 2 trasforma le condizioni di lavoro prima oggetto dell'accertamento da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in condizioni che devono essere contenute nel contratto di lavoro.**



# TITOLO I- CAPO II

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 18

### ABROGAZIONE AUTORIZZAZIONE AL LAVORO ESTERO

#### CONDIZIONI DI LAVORO DEI LAVORATORI ITALIANI DA IMPIEGARE O DA TRASFERIRE ALL'ESTERO

- 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.**



# TITOLO I- CAPO II

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 18

### ABROGAZIONE AUTORIZZAZIONE AL LAVORO ESTERO

**Nota ministeriale  
n. 20578 del 30 settembre 2015**

**All'avvenuta abrogazione della normativa consegue l'estinzione del potere autorizzativo in capo all'Amministrazione. Pertanto, l'esercizio dei poteri datoriali verrà liberalizzato con riferimento anche alle istanze presentate prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo, ed ancora in corso di istruttoria.**



# SCHEMA DECRETO LEGISLATIVO

## TITOLO I DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI E REVISIONE DEL REGIME DELLE SANZIONI

- **CAPO I:** si compone degli articoli da 1 a 13, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di **collocamento mirato delle persone con disabilità**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli da 14 a 19, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro**.
- **CAPO III:** si compone degli articoli 20 e 21, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**
- **CAPO IV:** si compone di un solo articolo, il 22, e concerne la **revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale**

## TITOLO II DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ

- **CAPO I:** si compone di 4 articoli, da 23 a 26, reca disposizioni **in materia di rapporti di lavoro**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli 27 all'articolo 42, **reca disposizioni in materia di pari opportunità**.

## TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI

- Si compone del solo articolo 43 che disciplina **l'entrata in vigore** del provvedimento



# TITOLO I- CAPO III

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 20

### MODIFICHE AL DLGS 81/2008

**Articolo 29 comma 5 del TU** , al fine di prevedere che vengano individuati e/o elaborati strumenti di supporto alla valutazione dei rischi - compresi gli strumenti informatizzati, sulla base del prototipo europeo O.I.R.A. (ONLINE INTERACTIVE RISK ASSESSMENT) da adottarsi con decreto ministeriale. Ciò al fine di agevolare il datore di lavoro nella valutazione dei rischi presenti in azienda e nella conseguente predisposizione del documento di valutazione dei rischi;

**Articolo 34 del TU**. Si prevede che lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, **viene consentita anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori.**



# TITOLO I- CAPO III

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 20

### MODIFICHE AL DLGS 81/2008

**Articolo 55 del TU.** Garantita omogeneità di comportamenti da parte degli organi di vigilanza su aspetti sanzionatori non interpretati in maniera omogenea.

La modifica prevede una **sanzione progressiva** in relazione al numero di lavoratori coinvolti, infatti **in caso di violazione delle disposizioni relative alla sorveglianza sanitaria**, previste dall'articolo 18, comma I, lettera g), e **quelle relative alla formazione** previste dall'articolo 37, **se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.**





# TITOLO I- CAPO III

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 21

**MODIFICHE AL DPR n 1124 DEL 1965 (TU INAIL)**

**COMUNICAZIONE DELLE BASI DI CALCOLO SOLO A MEZZO TELEMATICO**  
PER LA REGOLAZIONE E LA RATA CHE DEVE ESSERE EFFETTUATA ENTRO IL  
31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE A QUELLO DI SCADENZA DEL  
PAGAMENTO DEL PREMIO DI AUTOLIQUIDAZIONE.



# TITOLO I- CAPO III

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 21

### MODIFICHE AL DPR n 1124 DEL 1965 (TU INAIL)

**Si v. Circ. Inail n. 88/15:** conferma che la comunicazione delle basi di calcolo del premio assicurativo, fino ad allora inoltrata al datore di lavoro tramite posta elettronica certificata oppure, ove mancante o non attiva la casella PEC, tramite posta ordinaria, sarà resa disponibile dall'Inail con modalità telematica sul proprio sito istituzionale.

Rimane invariato il termine del 31 dicembre dell'anno solare precedente quello di scadenza dell'autoliquidazione entro il quale l'Inail rende disponibili sul sito i predetti elementi.

In proposito, attraverso apposito avviso sul proprio sito istituzionale, ogni anno l'Istituto provvederà tempestivamente ad informare l'utenza dell'avvenuta pubblicazione della "comunicazione delle basi di calcolo"



# TITOLO I- CAPO III

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 21

### MODIFICHE AL DPR n 1124 DEL 1965 (TU INAIL)

**Si v. Circ. Inail n. 88/15:** Servizio “Comunicazione basi di calcolo” e modalità di fruizione

Nella comunicazione delle basi di calcolo dei premi sono indicati gli elementi necessari per il conteggio del premio dovuto a titolo di rata anticipata e di regolazione per l’anno precedente, con eventuali oscillazioni del tasso ai sensi degli articoli 20 e 24 delle modalità di applicazione delle tariffe<sup>3</sup>, la riduzione prevista dalla legge 147/2013 ove spettante, l’addizionale Fondo amianto<sup>4</sup> se dovuta, alcune agevolazioni previste dalla vigente normativa nonché l’importo delle retribuzioni presunte da utilizzare per determinare il premio anticipato e per gli artigiani, quelle convenzionali unitamente all’importo del premio speciale unitario.

A decorrere dall’autoliquidazione 2015/2016 la comunicazione delle basi di calcolo del premio di autoliquidazione avviene esclusivamente tramite pubblicazione nella sezione “Fascicolo aziende” appositamente realizzata in [www.inail.it](http://www.inail.it) – servizi online che permette di visualizzare ed acquisire la comunicazione in formato pdf delle basi di calcolo.



# TITOLO I- CAPO III

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 21

### MODIFICHE AL DPR n 1124 DEL 1965 (TU INAIL)

**Si v. Circ. Inail n. 88/15:** Servizio “Comunicazione basi di calcolo” e modalità di fruizione

I datori di lavoro e gli altri soggetti assicuranti tenuti all'autoliquidazione annuale prendono visione della comunicazione, esclusivamente ad essi riservata, collegandosi al sito istituzionale dell'Inail con le credenziali di accesso previste per i servizi telematici riguardanti il rapporto assicurativo . Il servizio è accessibile anche agli intermediari per i codici ditta in delega.

Nel servizio online per ogni comunicazione sono indicate la data di emissione, quella di pubblicazione sul sito e, dopo la prima visualizzazione, la presa visione da parte dell'utente. La data di emissione consente una consultazione cronologica delle comunicazioni. Ciò consente all'utente di individuare sempre la comunicazione più aggiornata anche qualora - successivamente alla pubblicazione sul sito della comunicazione delle basi di calcolo del premio - la stessa subisca delle variazioni. In tal caso, infatti, la nuova comunicazione delle basi di calcolo dell'autoliquidazione del premio che rettifica la precedente sarà pubblicata sul sito e riporterà una data di emissione cronologicamente successiva a quella della comunicazione rettificata. Le comunicazioni delle basi di calcolo resteranno online a disposizione degli utenti nel fascicolo aziende per 5 anni.



# TITOLO I- CAPO III

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 21

### MODIFICHE AL DPR n 1124 DEL 1965 (TU INAIL)

**ATTUALMENTE** è previsto a  
carico del datore di lavoro

OBBLIGO DI  
INVIARE  
ALL'INAIL IL  
CERTIFICATO  
MEDICO SE  
INAIL NON LO  
HA GIA'  
RICEVUTO DA  
INFORTUNATO  
O DAL MEDICO  
CERTIFICATORE

**ENTRO 180 GIORNI  
DALL'ENTRATA IN VIGORE  
DEL DECRETO:**

**il medico certificatore**  
deve provvedere alla  
trasmissione del  
certificato di infortunio e  
di malattia professionale  
esclusivamente **per via  
telematica**, direttamente  
o per il tramite della  
struttura sanitaria  
competente al rilascio,  
**con conseguente esonero  
per il datore di lavoro.**



# TITOLO I- CAPO III

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 21

### MODIFICHE AL DPR n 1124 DEL 1965 (TU INAIL)

**ATTUALMENTE** il datore di lavoro deve comunicare alla predetta autorità ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per **più di tre giorni**



**ENTRO 180 GIORNI DALL'ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO:**

pone a carico dell'INAIL, **esonera il datore di lavoro**, l'obbligo di trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio e stabilisce, altresì, che tale obbligo è **relativo agli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni**



# TITOLO I- CAPO III

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 21

### MODIFICHE AL DPR n 1124 DEL 1965 (TU INAIL)

**A DECORRERE DAL 90 GIORNO SUCCESSIVO ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO (22.12.2015) E' ABOLITO L'OBBLIGO DI TENUTA DEL REGISTRO INFORTUNI.**

Effettività, dunque, della norma a decorrere dal 23 dicembre 2015, data in cui il datore di lavoro non avrà più l'obbligo della tenuta del menzionato registro, istituito con d.p.r. n. 547/1955, articolo 403, il cui modello è stato approvato con d.m. 12.9.1958, come modificato dal d.m. 5.12.1996. L'Inail evidenzia, tuttavia, che nulla è mutato rispetto all'obbligo del datore di lavoro di denunciare all' Inail gli infortuni occorsi ai dipendenti prestatori d'opera, come previsto dall'articolo 53 del d.p.r. n. 1124/1965, modificato dal d.lgs. n. 151/2015 articolo 21 comma 1, lett. b) (Circ. Inail n. 92/2015).



# TITOLO I- CAPO III

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 21

**MODIFICHE AL DPR n 1124 DEL 1965 (TU INAIL)**

### **Cosa cambia da dicembre 2015?**

In considerazione dell'abolizione del registro, l'Inail, al fine di offrire agli organi preposti all'attività di vigilanza uno strumento alternativo in grado di fornire dati ed informazioni utili ad orientare l'azione ispettiva, ha **realizzato un cruscotto** nel quale è possibile consultare gli infortuni occorsi a partire dal 23 dicembre 2015 ai dipendenti prestatori d'opera e denunciati dal datore di lavoro all' Inail stesso, secondo quanto previsto dal richiamato articolo 53 del d.p.r. 1124/1965 e s.m..

Gli infortuni avvenuti in data precedente a quella del 23 dicembre 2015 saranno consultabili nel registro infortuni abolito dalla norma in esame.

(Circ. Inail n. 92/2015).





# SCHEMA DECRETO LEGISLATIVO

## TITOLO I DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI E REVISIONE DEL REGIME DELLE SANZIONI

- **CAPO I:** si compone degli articoli da 1 a 13, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di **collocamento mirato delle persone con disabilità**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli da 14 a 19, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro**
- **CAPO III:** si compone degli articoli 20 e 21, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**
- **CAPO IV:** si compone di un solo articolo, il 22, e concerne la **revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale**

## TITOLO II DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ

- **CAPO I:** si compone di 4 articoli, da 23 a 26, reca disposizioni **in materia di rapporti di lavoro**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli 27 all'articolo 42, **reca disposizioni in materia di pari opportunità**.

## TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI

- Si compone del solo articolo 43 che disciplina **l'entrata in vigore** del provvedimento



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

#### FINALITA':

- VALUTARE L'EVENTUALE NATURA FORMALE DELLA VIOLAZIONE;
- FAVORIRE L'IMMEDIATA ELIMINAZIONE DEGLI EFFETTI DELLA CONDOTTA ILLECITA;
- VALORIZZARE GLI ISTITUTI DI TIPO PREMIALE.



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

**MODIFICA ALLA C.D. MAXISANZIONE PER IL LAVORO "NERO"** introducendo degli importi sanzionatori "per fasce", anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare.

**IMPIEGO DI  
LAVORATORI  
SUBORDINATI SENZA  
PREVENTIVA COB, CON  
LA SOLA ESCLUSIONE  
DEL DATORE DI  
LAVORO DOMESTICO,  
SI APPLICA ALTRESÌ LA  
SANZIONE  
AMMINISTRATIVA  
PECUNIARIA:**

- a) da euro 1.500 a euro 9.000** per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro;
- b) da euro 3.000 a euro 18.000** per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro;
- c) da euro 6.000 a euro 36.000** per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

**NOVITA'**: reintroduzione della procedura di diffida, già disciplinata dall'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate.

In tal caso la regolarizzazione è subordinata al mantenimento al lavoro del personale "in nero" per un determinato periodo di tempo.

**LA PROCEDURA DELLA DIFFIDA NON SARÀ INVECE APPLICABILE** in relazione all'impiego di **lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno** (art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998) e **di minori in età non lavorativa**. Rispetto a tali categorie di soggetti è anzi prevista una **maggiorazione delle sanzioni amministrative per lavoro "nero"**, ferma restando l'applicazione delle sanzioni penali già previste dall'ordinamento.



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

**LA DIFFIDA** in relazione ai lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo  
**PREVEDE:**

- la stipulazione di un **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, anche a **tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno**;
- o con **contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi**;
- **nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi.**



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

**LA VERIFICA DEL COMPLETO ADEMPIMENTO ALLA DIFFIDA** avverrà al termine del periodo minimo di mantenimento in servizio del lavoratore e quindi al termine di un periodo di 120 giorni.

**In caso di irrogazione della maxisanzione, non trovano applicazione le sanzioni in materia:**

- di omessa comunicazione di assunzione;
- di consegna della lettera di assunzione;
- di omesse registrazioni sul libro unico del lavoro.



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

La norma, in caso di contestazione della maxisanzione, esclude l'applicazione delle ulteriori sanzioni di cui all'art. 19, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 276/2003 relative alla mancata comunicazione obbligatoria e alla mancata consegna della lettera di assunzione, nonché delle sanzioni relative alle violazioni in materia di Libro Unico del Lavoro il quale, evidentemente, non è mai compilato (o nei casi di prima assunzione mai istituito) qualora si faccia ricorso al lavoro "nero" (CM Lavoro n. 26/15).



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

La nuova disciplina della maxisanzione trova applicazione per gli illeciti commessi successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo.

Per le condotte iniziate e cessate nella vigenza della precedente disciplina si applica l'apparato sanzionatorio precedentemente vigente, ivi compresa la fattispecie attenuata di maxisanzione. Alle medesime condotte non si applica, invece, la procedura di diffida in considerazione dei contenuti sostanziali - e non esclusivamente procedurali - della stessa.

Per le condotte iniziate sotto la previgente disciplina e proseguite dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo, stante la natura permanente dell'illecito che si consuma al momento della cessazione della condotta trova applicazione, all'intero periodo oggetto di accertamento, la nuova disciplina (nota n. 16494 del 7 ottobre 2015; Circ. ML n. 26/2015).





# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

MODIFICHE AL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE, PER FAVORIRE UNA "IMMEDIATA ELIMINAZIONE DEGLI EFFETTI DELLA CONDOTTA ILLECITA, VALORIZZANDO GLI ISTITUTI DI TIPO PREMIALE"



REVOCA  
PROVVEDIMENTO  
SOSPENSIONE  
ATTIVITÀ  
IMPRENDITORIALE

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) il pagamento di una somma aggiuntiva rispetto alle sanzioni penali pari a **2.000 €** (prima 1.950 €) nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare a **3.200** (prima 3.250 €) nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

Al fine di consentire una più immediata ripresa dell' attività imprenditoriale si prevede altresì che, su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle altre condizioni di legge, **la revoca è concessa subordinatamente al pagamento del venticinque per cento della somma aggiuntiva dovuta.**

L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell' istanza di revoca .

Al fine di un immediato recupero delle somme non versate si prevede che, in caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

#### MODIFICA ALLE SANZIONI PER OMESSA O INFEDELE REGISTRAZIONE DEI DATI DA RIPORTARE SUL LUL

Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro.

Se la violazione si riferisce **a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi ( PRIMA: a più di dieci lavoratori)** la sanzione va da 500 a 3.000 euro.

Se la violazione si riferisce **a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi** la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro.

#### VIENE DEFINITA:

**"LA NOZIONE DI OMESSA REGISTRAZIONE"**: si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione;

**LA NOZIONE DI INFEDELE REGISTRAZIONE**: si riferisce alle scritturazioni dei dati diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

**INTRODOTTA SANZIONE PER MANCATA CONSERVAZIONE DEL LUL** (termine 5 anni dall'ultima registrazione) è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro

**MODIFICHE A SANZIONI PER MANCATA CORRESPONSIONE DEGLI ASSEGNI FAMILIARI.** Si prevede in particolare che il datore di lavoro che non provvede, se tenuto vi, alla corresponsione degli assegni è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000. (PRIMA da lire 200.000 a lire 2.000.000 )



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

#### MODIFICA ALLE SANZIONI IN MATERIA DI CONSEGNA DEL PROSPETTO PAGA.

Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di **mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, o di omissione o inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro.**

Se la violazione si riferisce a **più di cinque lavoratori** ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro.

Se la violazione si riferisce a **più di dieci lavoratori** ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro.

**PRIMA:** Salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga, di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa da lire cinquantamila a lire trecentomila.



# TITOLO I- CAPO IV

## RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 22

### REVISIONE DELLE SANZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

A fini chiarificatori è previsto altresì che, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi di consegna del prospetto paga attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni citate, bensì esclusivamente quelle previste dall'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008 [\(slide 51\)](#)



# DECRETO LEGISLATIVO

## TITOLO I DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI E REVISIONE DEL REGIME DELLE SANZIONI

- **CAPO I:** si compone degli articoli da 1 a 13, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di **collocamento mirato delle persone con disabilità**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli da 14 a 19, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro**
- **CAPO III:** si compone degli articoli 20 e 21, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**
- **CAPO IV:** si compone di un solo articolo, il 22, e concerne la **revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale**

## TITOLO II DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ

- **CAPO I:** si compone di 4 articoli, da 23 a 26, reca disposizioni **in materia di rapporti di lavoro**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli 27 all'articolo 42, **reca disposizioni in materia di pari opportunità**.

## TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI

- Si compone del solo articolo 43 che disciplina **l'entrata in vigore** del provvedimento



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 23

### CONTROLLI A DISTANZA

#### ARTICOLO 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI E' RISCritto INTERAMENTE

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.

**La disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.**

Le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma 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**





# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 23

### CONTROLLI A DISTANZA

**ATTUALMENTE: Art. 4 (Impianti audiovisivi)**

**E' 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.



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 23

### CONTROLLI A DISTANZA

Le **PRINCIPALI NOVITÀ** rispetto alla disciplina vigente, contenuta nell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, **consistono nelle seguenti previsioni:**

- nel caso di imprese con unità produttive site in diverse province della stessa regione o in diverse regioni, gli accordi sindacali per l'installazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori, possono essere stipulati, anziché con le RSA o le RSU, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- per le medesime imprese è previsto, in difetto di accordo, che l'autorizzazione ministeriale sia concessa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 23

### CONTROLLI A DISTANZA

- **l'accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale non sono necessari per l'assegnazione ai lavoratori degli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, pur se dagli stessi derivi anche la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore;**
- **la possibilità che i dati che derivano dagli impianti audiovisivi e dagli altri strumenti di controllo siano utilizzati ad ogni fine connesso al rapporto di lavoro, purchè sia data al lavoratore adeguata informazione circa le modalità d'uso degli strumenti e l'effettuazione dei controlli, sempre, comunque, nel rispetto del Codice privacy.**



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 24

### CESSIONE DEI RIPOSI E DELLE FERIE

I lavoratori possono cedere a **titolo gratuito** i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti (PRIMA: che **svolgono mansioni di pari livello e categoria**) **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 modalita' stabilite dai **contratti collettivi** stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 25

### ESENZIONE DALLA REPERIBILITA'

MODIFICATO articolo 5, comma 13, del decreto-legge n. 463 del 1983, il quale prevede che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sono stabilite le modalità per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori che si trovano in malattia.

In attuazione di tale disposizione, è stato emanato il decreto 15 luglio 1986, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 170 del 24 luglio 1986, che disciplina le visite domiciliari di controllo, fissando l'orario di reperibilità del lavoratore entro il quale devono essere effettuate le visite mediche **c.d. fasce di reperibilità**.

La proposta normativa in commento prevede che il suddetto decreto debba stabilire anche le **ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità, così come avviene per i lavoratori del settore pubblico** (cfr. l'articolo 5-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e il decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione 18 dicembre 2009, n. 206)



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 25

### ESENZIONE DALLA REPERIBILITA'

Art. 2 Esclusioni dall'obbligo di reperibilità per i **pubblici dipendenti** in caso di assenza per malattia

1. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) infortuni sul lavoro;
- c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

2. Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 25

### ESENZIONE DALLA REPERIBILITA'

#### **DECRETO 11 gennaio 2016**

Integrazioni e modificazioni al decreto 15 luglio 1986, concernente le visite mediche di controllo dei lavoratori da parte dell'Istituto nazionale della previdenza soci  
(GU Serie Generale n.16 del 21-1-2016)



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 25

### ESENZIONE DALLA REPERIBILITA'

Sono **esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilita'** i lavoratori subordinati, dipendenti dai datori di lavoro privati, per i quali l'assenza e' etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

a)patologie gravi che richiedono terapie salvavita;

b)stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidita' riconosciuta.

Le patologie

-di cui alla lettera a), devono risultare da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare.

-di cui alla lettera b), devono comportare un'invalidita' con riduzione della capacita' lavorativa, nella misura pari o superiore al 67 per cento.





# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 26

### DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE

**FINALITA'**: modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

**“NUOVA” PREVISIONE** : le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con **modalità 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 DTL competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

La trasmissione dei moduli può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione .



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 26

### DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE

**Entro sette giorni** dalla data di trasmissione del modulo di dimissioni o risoluzione consensuale il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità telematiche.

Entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo, emanazione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dove si stabiliscano:

- **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**



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 26

### DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE

**SANZIONI SANZIONATORIE:** salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle DTL.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto ministeriale siano abrogati i commi da 16 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i quali attualmente disciplinano le modalità di convalida della risoluzione consensuale del rapporto e della richiesta di dimissioni.

Le nuove modalità di effettuazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non trovino applicazione qualora le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile (che disciplina le varie modalità di conciliazione delle controversie di lavoro) o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003. **Si prevede, infine, che la nuova disciplina dettata dallo schema di decreto in esame non sia applicabile al lavoro domestico.**



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 26

### DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE

**DECRETO 15.12.2105:** ADOZIONE DEL MODELLO DI COMUNICAZIONE DELLE DIMISSIONI E DELLE RISOLUZIONI CONSENSUALI DEL RAPPORTO DI LAVORO .

**LA PROCEDURA DIVENTA OPERATIVA IL 12.3.2016.** Rimangono in vigore le ipotesi di convalida presso le DTL previste dall'art.55 comma 4 del Decreto Legislativo 151/2001 relative ai genitori lavoratori.

Il modulo e' reso disponibile ai lavoratori e ai soggetti abilitati nel sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), con le modalita' tecniche descritte nel decreto.

Il modulo e' inoltrato alla casella di posta elettronica certificata del datore di lavoro con le modalita' stabilite dal D.M.

Il D.M. quale stabilisce, altresì, le modalita' di trasmissione del modulo alla Direzione territoriale del lavoro competente e i caratteri di non contraffazione e falsificazione della manifestazione di volonta' di recedere o risolvere il rapporto di lavoro o di revocare tale volonta'.



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articolo 26

### DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE

Tre fasi in cui è articolata la procedura:

**Prima fase.** Il lavoratore deve munirsi di **PIN INPS** e delle **credenziali di accesso al portale Cliclavoro per poter accedere al sito del Ministero del Lavoro [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)**. (no, nel caso in cui ci si rivolga ad un soggetto abilitato).

**Seconda fase.** Effettuato l'accesso si potrà procedere alla **compilazione del modello** online.  
N.B.: per i rapporti di lavoro instaurati a partire dal 2008 si provvederà a recuperare i dati relativi alla comunicazione obbligatoria di avvio/proroga/trasformazione o rettifica più recente.

**Terza fase.** Il modello salvato sarà associato ad un codice identificativo e alla data di trasmissione (marca temporale). Tali dati saranno richiesti qualora il lavoratore procedesse alla **revoca** delle dimissioni o risoluzione consensuale già inoltrate, da effettuare entro 7 giorni. La consultazione dei modelli telematici, in sola lettura, sarà permessa ai datori di lavoro e alle DTL competenti.



# SCHEMA DECRETO LEGISLATIVO

## TITOLO I DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI E REVISIONE DEL REGIME DELLE SANZIONI

- **CAPO I:** si compone degli articoli da 1 a 13, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di **collocamento mirato delle persone con disabilità**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli da 14 a 19, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro**
- **CAPO III:** si compone degli articoli 20 e 21, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**
- **CAPO IV:** si compone di un solo articolo, il 22, e concerne la **revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale**

## TITOLO II DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ

- **CAPO I:** si compone di 4 articoli, da 23 a 26, reca disposizioni **in materia di rapporti di lavoro**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli 27 all'articolo 42, **reca disposizioni in materia di pari opportunità**.

## TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI

- Si compone del solo articolo 43 che disciplina **l'entrata in vigore** del provvedimento



# TITOLO II- CAPO I

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO PARI OPPORTUNITA'

Articoli da 27 a 42

### PARI OPPORTUNITA'

INTERVENTO SOLO IN OTTICA DI RAZIONALIZZAZIONE DEGLI ORGANISMI CHE SI OCCUPANO DELLA PARITA' E DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA.

RIDIMENSIONAMENTO DEGLI ORGANISMI E DELLE PROCEDURE

**NESSUNA MODIFICA AL RAPPORTO BIENNALE SULLE PARI OPPORTUNITA'** (Articolo 46 del Decreto legislativo 11.4.2006, n. 198) ai fini di verificare eventuali **azioni discriminatici** nei confronti del personale femminile è stato introdotto l'**obbligo** per le **aziende** pubbliche e private che occupano complessivamente **più di 100 dipendenti**, di redigere ogni due anni un rapporto sulla **situazione del personale** occupato, evidenziando le **assunzioni** di personale maschile e femminile, la **formazione** dello stesso, i **passaggi di categoria**, l'eventuale utilizzo degli **ammortizzatori sociali**, i **licenziamenti**, i **pensionamenti** ed i prepensionamenti e la **retribuzione** effettivamente corrisposta.



# SCHEMA DECRETO LEGISLATIVO

## TITOLO I DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI E REVISIONE DEL REGIME DELLE SANZIONI

- **CAPO I:** si compone degli articoli da 1 a 13, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di **collocamento mirato delle persone con disabilità**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli da 14 a 19, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro**
- **CAPO III:** si compone degli articoli 20 e 21, concerne la **razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**
- **CAPO IV:** si compone di un solo articolo, il 22, e concerne la **revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale**

## TITOLO II DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ

- **CAPO I:** si compone di 4 articoli, da 23 a 26, reca disposizioni **in materia di rapporti di lavoro**.
- **CAPO II:** si compone degli articoli 27 all'articolo 42, **reca disposizioni in materia di pari opportunità**.

## TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI

- Si compone del solo articolo 43 che disciplina **l'entrata in vigore** del provvedimento





# TITOLO III- CAPO II

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ENTRATA IN VIGORE

Articolo 43

### ENTRATA IN VIGORE

Il decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale avvenuto il 23.9.2015.

Entra, dunque, in vigore il 24.9.2015, fatte salve diverse decorrenze indicate dalla norme.





# TITOLO I CAPO I

## MODIFICHE AL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO



# TITOLO I CAPO II

**TELEMATIZZAZIONE  
DEPOSITO DI  
CONTRATTI  
COLLETTIVI  
AZIENDALI E  
TERRITORIALI**

**TELEMATIZZAZIONE  
LUL TENUTO C/O  
MIN. LAV.**

**AGGIORNAMENTO  
COB**

**ABOLIZIONE  
AUTORIZZAZIONE  
AL LAVORO ESTERO**

**COSTITUZIONE  
FASCICOLO  
AZIENDALE  
TELEMATICO**



# TITOLO I CAPO III

**MODIFICHE AL  
DLGS 81/2008**

**ABOLIZIONE  
REGISTRO  
INFORTUNI**

**NO DENUNCIA  
INFORTUNI A PS**

**COMUNICAZIONE  
DELLE BASI DI  
CALCOLO SOLO A  
MEZZO  
TELEMATICO**



# TITOLO I CAPO IV

**MODIFICA ALLA  
C.D,  
MAXISANZIONE  
PER IL LAVORO  
"NERO"**

**REINTRODUZIONE  
DELLA  
PROCEDURA DI  
DIFFIDA**

**REVOCA  
PROVVEDIMENTO  
SOSPENSIONE  
ATTIVITÀ  
IMPRENDITORIALE**

**MODIFICA  
SANZIONI SU  
OBBLIGHI  
DERIVANTI DAL  
LUL**



# TITOLO II CAPO I

**CONTROLLI A  
DISTANZA**

**CESSIONE DEI  
RIPOSI E DELLE  
FERIE**

**ESENZIONE  
DALLA  
REPERIBILITA'**

**DIMISSIONI E  
RISOLUZIONE  
CONSENSUALE**



# TITOLO II CAPO II

**PARI OPPORTUNITA' MODIFICHE AGLI ORGANISMI CHE SI OCCUPANO DELLA PARITA' E DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA.**





# TITOLO III CAPO I

**ENTRATA IN VIGORE: 24.9.2015, fatte salve diverse decorrenze stabilite dal decreto**



**Grazie per  
l'attenzione**

