

Esame D.Lgs. n. 151/2015

INDICE

Art	Decorrenza efficacia	Contenuti d interesse	Testi normativi previgenti coinvolti	Differenze rispetto alla previgente normativa
1	- Emanazione linee guida 180 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo	- Finalità del collocamento. - Promozione responsabile dell'inserimento.	Nessuno.	Per il futuro si mira a promuovere una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro , per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo.
2	- immediata	- Inclusione automatica dei titolari di assegno di invalidità nel collocamento mirato.	Art. 1 della L. n. 68/99	Rispetto al passato si prevede una semplificazione per i soggetti percettori dell'assegno ordinario di invalidità e ai quali sia stata accertata dall'INPS una riduzione a meno di un terzo della capacità di lavoro, a causa di infermità o difetto fisico o mentale. Nello specifico, tali soggetti non saranno più tenuti a richiedere l'accertamento per il riconoscimento dell'invalidità civile dall'apposita commissione.
3	- A far data dal 1/01/2017	- L'obbligo di assunzione degli invalidi per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti non sarà più subordinato all'effettuazione di nuove assunzioni. - La subordinazione alle "nuove assunzioni" viene soppressa anche con	Abrogazione: Art. 3, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68; Modifica: 3, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68;	In forza della precedente disciplina i datori di lavoro che per effetto di nuove assunzioni raggiungevano 15 dipendenti non erano tenuti a nessuna assunzione. Invero, soltanto in caso di prima assunzione (e quindi in caso di assunzione del 16° dipendente) l'obbligo di assunzione decorreva dopo 12 mesi decorrenti

		<p>riferimento 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 (Tuttavia, per quest'ultime la quota di riserva continua ad essere computata esclusivamente con riferimento al personale tecnico- esecutivo e svolgente funzioni amministrative).</p>		<p>dalla data della predetta nuova assunzione. Decorso, poi il termine di 12 mesi dalla sedicesima assunzione il datore di lavoro entro i 60 giorni successivi, doveva presentare richiesta di avviamento entro 60 giorni dalla data della nuova assunzione (nel caso in cui il datore di lavoro avesse effettuato una seconda assunzione prima che fosse decorso il periodo suddetto, la richiesta di avviamento doveva essere presentata entro 60 giorni dalla 17° assunzione)</p>
4	- immediata	<p>Saranno computabili nella quota di riserva anche lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro anche se non assunti attraverso collocamento obbligatorio. In particolare saranno computati :</p> <ul style="list-style-type: none"> - i soggetti con grado di invalidità pari o superiore al 60%; - i soggetti con minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra; - le persone con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento. 	<p>Modifica: art.4, della legge 12 marzo 1999, n. 68 ;</p>	<p>Precedentemente anche la prassi Ministeriale (Cfr. Circ. Min. Lav. 41/2000 e 66/2001) riteneva computabile nella quota di riserva i soggetti che già prima dell'assunzione avevano una invalidità civile pari almeno al 60%.</p>
5	- immediata	<ul style="list-style-type: none"> - Azione chiarificatrice e semplificatrice in ordine delle procedure di esonero dei datori di lavoro privati e pubblici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il 	<p>Modifica: art. 5, della legge 12 marzo 1999, n. 68 ;</p>	<p>In vigenza della previgente normativa (modificata ad opera del D.L. n. 70/2011) erano sorte perplessità circa la riconduzione della fattispecie di cui al primo punto, nell'ambito delle procedure di esonero ovvero</p>

		<p>pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille, attraverso la previsione di una automaticità dell'esonero sulla base dell'autocertificazione del datore di lavoro (resta fermo l'obbligo di versare il contributo di esonero pari a € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduzione sistema delle eccedenze automatico nel lavoro pubblico (ossia la possibilità di assumere nelle unità produttive invalidi in misura maggiore a quella <i>ex lege</i>, portando le eccedenze a compensazione con riferimento alle altre unità produttive). 		<p>nell'ambito delle esclusioni dalla base di computo (è stato poi sostituito anche l'erroneo riferimento alla percentuale di premio INAIL pari o superiore al 100%).</p> <p>Per ciò che riguarda il secondo punto, si evidenzia che nella precedente disciplina, il procedimento di compensazione territoriale era subordinato ad una apposita autorizzazione.</p>
6	- immediata	<ul style="list-style-type: none"> - La modalità di assunzione dei lavoratori disabili diventa in linea di principio la richiesta nominativa o la stipula delle convenzioni per tutte le categorie di datori di lavoro. - Introduzione della possibilità di far precedere la richiesta nominativa con la 	Modifica: art. 7, della legge 12 marzo 1999, n. 68 ;	La previgente normativa prevedeva la seguente modalità di assunzione:

richiesta da parte del datore di lavoro al servizio competente della raccolta delle candidature, sulla base delle qualifiche concordate, con il mantenimento in capo al datore della facoltà di scelta all'interno della rosa dei nomi proposti.

- Introduzione possibilità di assunzione diretta delle persone con disabilità che hanno una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte alla prima e terza categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. n. 915/1978, oppure dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica e con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, anche se tali soggetti non sono iscritti all'elenco di cui all'art. 8 della L. n. 68/1999.
- In mancanza di assunzione entro 60 giorni dall'avvio obbligatorio, gli uffici competenti avviano i lavoratori, secondo l'ordine di graduatoria per qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici, inoltre, potranno procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di

DATORI	QUOTA	MODALITA'
- DA 15 A 35 DIP.	1 UNITA'	NOMINATIV A
-PARTITI POLITICI, OO.SS. E GLI ENTI DA ESSI PROMOSS		
- DA 35 A 50 DIP.	2 UNITA'	50% NOM./50 % NUMERICA
- PIU' DI 50 DIP.	7%	60 % NOM./ 40 NUM.

		lavoro.		
7	- immediata	<ul style="list-style-type: none"> - Si precisa che gli invalidi disoccupati o che aspirano ad una occupazione diversa, rientranti nel campo di applicazione della L. 68/1999, si iscrivono nell'elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato. - Tuttavia, si introduce per gli stessi la possibilità di iscriversi in un altro ambito territoriale dello Stato previa cancellazione dall'elenco cui erano precedentemente iscritti. 	Modifica: Art. 8, della legge 12 marzo 1999, n. 68;	-
8	<ul style="list-style-type: none"> - Immediata per le abrogazioni. - Entro 180 con D.M. saranno definiti dati da trasmettere e modalità 	<ul style="list-style-type: none"> - sistema graduatorie specifiche per singola assunzione e progressione nelle assunzioni, nonché fa facoltà di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico scompaiono dall'art. 9 della L. n. 68/99 per confluire nell'art. 7 della medesima secondo le modalità precedentemente descritte. - Istituzione Banca dati del collocamento mirato, con obbligo di trasmissione dati ad opera del datore. 	<p>Abrogazione commi 2 e 5 dell'art. 9 L. 68/99.</p> <p>Modifica: introduzione co. 6 bis all'art. 9 della L. 68/99;</p>	-
9	- Immediata	<ul style="list-style-type: none"> - Si apporta una correzione di natura sistematica all'art. 12 bis della L. n. 68/1999, mediante l'abrogazione dell'espressione "anche in deroga a 	Modifica Art. 12 bis della L. n. 68/99	La disciplina previgente stabiliva che in caso di assunzione del lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa,

		<p>quanto previsto dall'art. 7 co. 1" con riferimento alla possibilità di assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione mediante chiamata nominativa (considerato che la chiamata nominativa ora costituisce la regola).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viene soppressa la previsione della prelazione nell'assegnazione delle risorse del Fondo per il diritto dei disabili. 		<p>il datore poteva accedere al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'art. 13 co. 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste "con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse" (quest'ultimo diritto è più previsto attualmente).</p>
10	<ul style="list-style-type: none"> - Assunzioni dal 1/01/2016. - Con Decreto del Ministero del Lavoro saranno definite le somme trasferite all'INPS per la corresponsione e dell'incentivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - conversione incentivo regionale in incentivo riconosciuto direttamente dall'INPS tramite conguaglio e sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle domande. - Si prevede la concessione a domanda per un periodo di 36 mesi, di un incentivo del 75% o del 35% della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali a seconda del grado di riduzione della capacità lavorativa. Rispettivamente: <ol style="list-style-type: none"> 1) del 75% per i lavoratori che abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari al 79 % o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle al T.U. in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. n. 915/78. 2) Del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini 	<p>Modifica strutturale Art. 13 legge 12 marzo 1999, n. 68;</p> <p>Abrogazione commi 2, 5 e 9 dell'art. 13 L. 68/99.</p>	<p>Nella normativa previgente l'incentivo era concesso dalle Regioni e Province autonome nei limiti delle disponibilità del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili nella misura:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Non superiore al 60 % del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa pari al 79 % o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle al T.U. in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. n. 915/78. 2) Nella misura non superiore al 25% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il

		<p>previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79 % o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle al T.U. in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. n. 915/78.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Previsione di un incentivo nella misura del 70% 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 un periodo di: <ol style="list-style-type: none"> 1) 60 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato; 2) Per tutta la durata del contratto a tempo determinato a condizione che l'assunzione sia di durata non inferiore a 12 mesi. 		<p>67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle di cui al T.U. in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. n. 915/78.</p>
11	- immediata	<ul style="list-style-type: none"> - previsione dell'erogazione ad opera del fondo di contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di 	<p>Modifica: Art. 14 legge 12 marzo 1999, n. 68;</p>	<p>Rispetto al passato è stata disposta una modifica parziale della destinazione delle risorse che affluiscono al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili.</p>

		<p>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</p>		
12	- immediata	- Si dispone la soppressione dell'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista, istituito dall'art. 2 della L. 14 luglio 1957, n. 594.	Modifica art. 2 della legge 14 luglio 1957, n. 594;	-
13	<ul style="list-style-type: none"> - Immediata - Scelta definitiva dell'elenco entro 36 mesi dall'entrata in vigore del Decreto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Modifiche sistematiche connesse alla soppressione dell'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista (si procede alla eliminazione di ogni riferimento al suddetto albo). - Si specifica che i centralinisti privi della vista, abilitati secondo le norme di cui all'articolo 2 della L. n. 113/85, che risultano disoccupati, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato. Il servizio verificherà il possesso dell'abilitazione e la condizione di privo della vista per poi rilasciare apposita certificazione. Si riconosce, inoltre, all'interessato la possibilità di iscriversi anche in un altro ambito territoriale dello Stato. 	L. 113/1985 modifiche ad art. 1	

		<ul style="list-style-type: none"> - I privi della vista iscritti in più di un elenco , oltre a quello tenuto da servizio competente nel cui ambito territoriale hanno la residenza, scelgono l'elenco presso cui mantenere l'iscrizione entro 36 mesi dalla entrata in vigore del D.Lgs. 151/2015. 		
14	<ul style="list-style-type: none"> - Immediata 	<ul style="list-style-type: none"> - Si stabilisce che la concessione dei benefici contributivi e fiscali connessi con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali è subordinata al deposito in via telematica dei contratti collettivi in questione presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione con le medesime modalità , delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati. 	Nessuno	-
15	<ul style="list-style-type: none"> - 1/01/2017 <p>Con Decreto del Ministero del Lavoro sarà emanato entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2015, saranno stabilite le modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità, la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Viene introdotto l'obbligo di tenuta del Libro Unico del Lavoro, in modalità telematica, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. 	Nessuno	-

	<p>tenuta , l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro di cui all'art. 39del D.L. n. 112/2008.</p>			
16	<ul style="list-style-type: none"> - entro 90 giorni da pubblicazione d.lgs. 151/15. - Con Decreto del Ministero del Lavoro da adottarsi entro 90 giorni, saranno individuate le comunicazioni da inviare esclusivament e in via telematica e si procederà ad aggiornare quelle già esistenti. 	<ul style="list-style-type: none"> - obbligo di comunicazione esclusivamente in via telematica per : <ul style="list-style-type: none"> - rapporti di lavoro; - collocamento mirato; - tutela delle condizioni di lavoro; - incentivi; - politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo. 	Nessuno	Viene confermato il principio della comunicazione telematica in materia di rapporti di lavoro, introdotto nel nostro ordinamento ad opera dell'art. 1 comma 1180 della l. 296/2007.
17	<ul style="list-style-type: none"> - Alcune 	In generale si mira a semplificare	Art. 8 del D.L. n. 76/2013.	

	<p>modifiche immediate.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Altre subordinate all'emanazione e di uno o più decreti del Ministero del Lavoro. 	<p>l'accesso alle informazioni presenti nella Banca dati politiche attive e passive.</p>		
18	<ul style="list-style-type: none"> - immediata 	<ul style="list-style-type: none"> - eliminazione del nulla osta per il lavoro estero; - Tuttavia, per ragioni di tutela dei lavoratori vengono previsti vincoli al contratto di assunzione e contenuti minimi (ad esempio un trattamento economico normativo complessivamente non inferiore a quello dei contratti collettivi vigenti in Italia. 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; stipula di una assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o invalidità permanente). - soppressione sanzioni connesse alla inosservanza della disciplina sul nulla osta. 	<p>Abrogazione Art. 1 co. 4 e 2bis decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317;</p> <p>Modifica: Art. 2 decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317;</p> <p>Abrogazione: regolamento di cui al D.P.R. n. 247/1997 (il quale disciplinava il procedimento di autorizzazione).</p>	<p>L'ormai abrogato comma 4 dell'art. 1 del D.L. 317/1987 stabiliva che <i>"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 che può avvenire con richiesta nominativa. L'iscrizione nella lista è compatibile con quella nella lista ordinaria di collocamento.</i></p> <p><i>Il lavoratore che stipula un contratto per l'estero può chiedere di mantenere l'iscrizione nella lista ordinaria."</i></p> <p>Invece, il precedente art. 2 del D.L. 317/1987 disciplinava l'autorizzazione preventiva per l'assunzione o il trasferimento all'estero dei lavoratori italiani (rilasciata 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).</p>

19	- con successivo D.M.	- Misure volte a razionalizzare il collocamento della gente di mare. In particolare la borsa del lavoro marittimo, la scheda anagrafico professionale e le qualifiche professionali dei lavoratori marittimi.	<p>Nel D.P.R. 231/2006 sono abrogati i seguenti disposti: co. 4 dell'art. 7; co. 1 dell'art. 8 ; l'art. 10.</p> <p>Nel D.P.R. 231/2006 viene, inoltre modificato l'art. 8 co. 2, primo periodo.</p>	-
20	- Immediata	<p>- Si stabilisce che nei confronti dei soggetti che prestano lavoro accessorio a favore di committenti non imprenditori e non professionisti, si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'art. 21 del D.Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza per i lavoratori autonomi.</p> <p>- Le disposizioni di cui all'art. 21 del D.Lgs. 81/2008 si applicheranno anche ai volontari delle associazioni religiose e ai volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale.</p> <p>- L' INAIL in collaborazione con le aziende sanitarie locali dovrà rendere disponibile al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio.</p> <p>- Lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli</p>	<p>- D.lgs. 81/2008 modifiche art. 3; art. 12 bis.; art. 5 ; art. 6, art. 12, 28,29, 34, 53, 55, 69, 87, 98, 190</p> <p>- Introduzione art. 73 bis.</p> <p>Sono abrogati i seguenti disposti: comma 1 bis art. 34 D.Lgs. 81/2008;</p>	<p>- La previgente normativa non prevedeva un regime <i>ad hoc</i> per coloro che prestano lavoro accessorio a favore di committenti non imprenditori e non professionisti.</p> <p>- L'ormai abrogato comma 1 bis dell'art. 34 stabiliva che nelle imprese o unità produttive fino a 5 addetti il datore di lavoro poteva svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche in caso di affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni così come previsto all'articolo 31, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui al comma 2-bis dell'art. 34 del D.Lgs. 81/2008.</p>

		<p>incendi e di evacuazione viene consentita anche ai datori di lavoro che superano i 5 lavoratori. Tuttavia, il datore dei lavoro sarà tenuto in tal caso a frequentare i corsi di formazione inerenti il primo soccorso e la prevenzione incendi (previsti agli articoli 45 e 46 del D.Lgs. 81/2008).</p>		
21	<ul style="list-style-type: none"> - Parzialmente immediata. - A decorrere da 180 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 151/15 le modificazioni di cui al comma 1 l. b), c), d), e) ed f). - A decorrere dal 180 ° giorno successivo alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 151/15 con la 	<ul style="list-style-type: none"> - Viene posto in capo all'INAIL l'obbligo di comunicare al datore di lavoro entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di scadenza del pagamento del premio di autoliquidazione, gli elementi necessari per il calcolo del premio regolazione e di rata e di eventuali contributi associativi (tale modifica ha efficacia a partire dal 22/3/2016). - Viene previsto che il medico certificatore proceda direttamente alla trasmissione del certificato di infortunio o malattia professionale all'Istituto assicuratore esclusivamente per modalità telematica. In tal modo il datore di lavoro sarà tenuto ad effettuare la denuncia dell'infortunio entro due giorni da quello in cui ne ha avuto notizia, corredata dei soli riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto dal medico o dalla 	<ul style="list-style-type: none"> - Nel D.P.R. n. 1124/1965 è stato modificato l'art. 28, l'art. 53, l'art. 54, l'art. 56, l'art. 238, l'art. 251. - Viene abrogato i commi 6 e 7 dell'art. 32 del D.L. n. 69/2013. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nell'assetto normativo ante Jobs Act (vigente fino a quando non acquista efficacia la modifica) ai sensi dell'art. 53 <i>“la denuncia dell'infortunio deve essere fatta con le modalità di cui all'art. 13 entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata da certificato medico”</i>. - L'art. 54, invece, stabilisce che il datore di lavoro: <i>“deve dare notizia all'autorità locale di pubblica sicurezza di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.”</i> Inoltre, tale adempimento non ritenersi assolto attraverso l'invio all'INAIL della denuncia di infortunio.

	<p>trasmissione per via telematica del certificato di malattia professionale ai sensi degli art. 53 e 251 del D.P.R. 1124 del 1965, si intende assolto, per le malattie professionali indicate nell'elenco di cui all'art. 139 del D.P.R. 1124 del 1965, l'obbligo di trasmissione della denuncia di cui al medesimo art. 139 ai fini dell'alimentazione del Registro nazionale</p>	<p>struttura sanitaria competente (tale modifica ha efficacia a partire dal 22/3/2016).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attraverso la modifica dell'art. 54 del D.P.R. n. 1124 l'adempimento dell'obbligo di dare notizia alle autorità di pubblica sicurezza di ogni infortunio sul lavoro "mortale o con prognosi superiore a 30 giorni" si intende assolto con l'invio all'Istituto assicuratore della denuncia di infortunio di cui all'articolo 53 con modalità telematica. - Per mezzo di una modifica degli art. 238 e 251 che disciplinano per l'agricoltura la fattispecie del certificato medico che vale anche come denuncia di infortunio ovvero di malattia professionale si introduce l'obbligo in capo al medico di trasmettere il certificato per via telematica all'INAIL (tale modifica ha efficacia a partire dal 22/3/2016). - È abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni ex art. 403 del D.P.R. n. 547 del 1955 (tale modifica ha efficacia a partire dal 22/3/2016). 		
--	---	---	--	--

	<p>delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate di cui al D.Lgs. n. 38/2000.</p> <p>- A decorrere dal 90° giorno successivo all'entrata in vigore del D.lgs. n. 151/15 è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.</p>			
22	Immediata	<p>- Revisione maxisanzione lavoro nero attraverso l'introduzione degli importi sanzionatori per fasce. In particolare Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì la sanzione amministrativa pecuniaria:</p>	<p>Vengono modificate le seguenti disposizioni: Art. 3 del D.Lgs. n. 12/2002; art. 14 del D.L. 12/2002 conv. In legge n. 73/2002; Art. 14 del D.Lgs. 81/2008; art. 38 del D.L. ; Art. 14 co. 1 del D.L. 145/2013; art. 39 del D.l. 112/2008; Art. 82 del D.P.R. n. 797/1955; art. 5 della L. n. 4/1953.</p> <p>- Viene abrogata la l.</p>	<p>- Nella disciplina previgente con riferimento alla Maxisanzione ordinaria si prospettava la seguente situazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sanzione minima edittale € 1950. 2) Sanzione massima edittale € 15600. 3) Maggiorazione giornaliera € 195 4) Non trovava applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. 124/2004 e successive modificazioni. <p>- Inoltre il pregresso regime sanzionatorio prevedeva anche la c.d.</p>

		<p>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;</p> <p>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;</p> <p>c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo di lavoro.</p> <p>- Reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate. La regolarizzazione, tuttavia, è subordinata al mantenimento al lavoro del personale "in nero" per un determinato periodo di tempo. In particolare la diffida prevede 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, la stipulazione:</p> <p>a) Di un contratto subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno.</p>	<p>b) dell'art. 14 comma 1 del D.L. 12/2002 conv. In legge n. 73/2002;</p> <p>- Viene introdotto il comma 5 bis all' art. 14 comma 1 del D.L. 12/2002 conv. In legge n. 73/2002;</p>	<p>Maxisanzione affievolita (nel caso in cui il lavoratore risultava regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo) pari a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sanzione minima edittale € 1300; 2) Sanzione massima edittale pari a 10400 € 3) Maggiorazione giornaliera pari a 39 € 4) Diffida non applicabile. <p>- Con riferimento agli assegni familiari la pregressa normativa stabiliva che <i>"il datore di lavoro che non provvede se tenutovi, alla corresponsione degli assegni, è punito con una ammenda da 103,00 a € 1549,00."</i></p> <p>- Per ciò che concerne, invece, al previgente regime in materia di consegna del prospetto paga, la sanzione prevista era compresa tra 125 e 770 €.</p>
--	--	---	--	---

		<p>b) Con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi</p> <p>c) Nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno 3 mesi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si evidenzia in primo luogo che la stipula dei contratti in questione non concede l'accesso agli sgravi contributivi, attesa peraltro la violazione del disposto di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 che subordina l'accesso ad eventuali benefici <i>"normativi e contributivi"</i> anche al rispetto degli <i>"altri obblighi di legge"</i>. In secondo luogo che la <i>ratio</i> della misura normativa, porta ad escludere che all'adempimento della diffida si proceda con la stipula di un contratto di lavoro intermittente. - Nella suddetta ipotesi la prova dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, ai sensi dell'art. 13 comma 5, del D.Lgs. n. 23 aprile 2004 n. 124 è fornita entro il termine di 120 giorni dalla notifica del relativo verbale. - La procedura di diffida non sarà applicabile in relazione all'impiego di lavoratori stranieri privi di regolare 		
--	--	---	--	--

		<p>permesso di soggiorno (art. 22, comma 12, D.Lgs. 286/1998) e di minori in età non lavorativa. Si ricorda, inoltre, che con riferimento a tali soggetti è prevista una maggiorazione delle sanzioni amministrative per “lavoro nero” pari al 20%.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viene soppressa, la previsione di un trattamento sanzionatorio più favorevole, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo a quello prestato “in nero” (c.d. maxisanzione affievolita), con la conseguente equiparazione di tale fattispecie alla condotta tipica, rispetto alla quale si rinvia alle indicazioni già fornite con circolare n. 38/2010. - In linea con la prassi amministrativa già seguita si chiarisce che in caso di irrogazione della maxisanzione non trovano applicazione le sanzioni previste in caso di omessa comunicazione di assunzione, di consegna della lettera di assunzione e di omesse registrazioni sul libro unico del lavoro. - Si procede ad una modifica del c.d. provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale. Nello specifico si assiste ad un 		
--	--	--	--	--

arrotondamento delle somme aggiuntive da versare ai fini della revoca del provvedimento. In secondo luogo, in forza del nuovo comma 5 bis introdotto nell'art. 14 co. 4 del D.Lgs. 81/2008, al fine di consentire una più immediata ripresa dell'attività imprenditoriale si stabilisce che *su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle altre condizioni di cui ai commi 4 e 5, la revoca è altresì 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. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.*

- Vengono chiarite le nozioni di omessa registrazione sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni. In particolare il Legislatore specifica che la nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritte

		<p>complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione e la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritturazioni dei dati (..) diversi rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate. In materia di libro unico del lavoro si prevede inoltre che la mancata La mancata conservazione per il termine già previsto precedentemente è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si procede ad una modifica del regime sanzionatorio connesso alla mancata corresponsione degli assegni familiari, stabilendo che: "Il datore di lavoro che non provvede, se tenuto, alla corresponsione degli assegni é 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 euro. - Vengono modificate la sanzioni in 		
--	--	---	--	--

		<p>materia di consegna del prospetto paga. Nello specifico si stabilisce che “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 al datore di lavoro 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. Inoltre per fini chiarificatori si prevede che <i>“nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi di cui agli articoli precedenti attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni di cui al presente articolo ed il datore di lavoro é sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni.”</i></p>		
--	--	--	--	--

23		<p>Modifica dell'art. 4 Stat. Lav. (disciplina dei controlli a distanza dei lavoratori).</p> <p>In particolare viene riconosciuta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la possibilità alle imprese di grandi dimensioni con più punti vendita dislocati sul territorio di optare in luogo di diversi accordi sindacali aziendali per un unico accordo collettivo nazionale; 2) la possibilità per le aziende di cui al punto precedente, di rivolgersi direttamente al Ministero del Lavoro per l'esperimento della fase amministrativa successiva al mancato esito favorevole della fase sindacale. 3) Pieno riconoscimento dell'esonero da qualsiasi procedura di cui al primo comma dell'art. 4 Stat. Lav., per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. 4) Piena utilizzabilità delle informazioni raccolte ai sensi del comma 1 e 2 dell'art. 4 Stat. Lav. (quindi, anche per scopi di natura disciplinare), purché sia data ai lavoratori previa informativa circa le modalità d'uso degli strumenti di effettuazione dei controlli nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. n. 196/2003. 		<p>l'art. 4 Stat. Lav. nella sua versione ante - Jobs Act, di fatto disponeva un divieto assoluto e imperativo in ordine all'utilizzo dei controlli a distanza dei lavoratori ("è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori").</p> <p>Tuttavia, a fronte del suddetto divieto categorico, il secondo comma riconosceva il carattere della liceità agli impianti e le apparecchiature di sicurezza che fossero "richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero della sicurezza del lavoro", e dai quali poteva derivare in via incidentale <i>"anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori"</i>.</p> <p>In quest'ultimo caso, però, l'adozione di simili sistemi era subordinato ad un preventivo accordo con le RSA/RSU, destinato ad essere sostituito da una autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro in caso di mancato raggiungimento dell'intesa con le rappresentanze.</p>
----	--	---	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Il secondo comma dell'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015 ha sostituito poi anche l'art. 171 del D.Lgs. 196/2003 il quale adesso stabilisce che "La violazione delle disposizioni di cui all'art. 113 e all'articolo 4 primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970 n. 300, è punita con le sanzioni si cui all'art. 38 della legge n. 300/1970." Di conseguenza, si conferma di fatto l'applicazione dell'art. 38 per tali fattispecie. Pertanto, in caso di violazione del primo e secondo comma dell'art. 4 Stat. Lav., il datore di lavoro incorrerà nella pena alternativa da euro 154 a euro 1.549 o all'arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato. - - Da quanto riportato, ben si comprende quindi che il controllo a distanza continua di fatto ad essere vietato in assenza di una intesa sindacale ovvero di una espressa autorizzazione ministeriale. 		
24	Immediata	Possibilità di cessione a titolo gratuito dei riposi e delle ferie.	Nessuna	-

		<p>In particolare si prevede che i lavoratori potranno cedere, a titolo gratuito, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro che svolgono mansioni di pari livello e categoria, i riposi e le ferie maturate, ad esclusione del periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane, e dei giorni minimi di riposo stabiliti dal Decreto Legislativo n. 66/2003 (riposo giornaliero e settimanale).</p> <p>Di conseguenza, con la cessione con riferimento alle ferie potrà avere ad oggetto soltanto i giorni c.d. "disponibili", ovvero quelli previsti dal contratto collettivo in aggiunta al periodo minimo legale ovvero quelli riconosciuti in aggiunta al suddetto periodo direttamente dal contratto individuale come condizione di miglior favore.</p>		
25	Rimessa all'integrazione di un Decreto del Ministero del Lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> - Si prevede che il Decreto 15 luglio 1986 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 170 del 24 luglio 1986 (il quale disciplina le visite domiciliari e di controllo, fissando l'orario di reperibilità del lavoratore entro il quale devono essere effettuate le visite mediche c.d. fasce di 	Modifica: Art. 5, co. 3 del D.L. 463 del 1983.	Attualmente una misura simile era prevista soltanto per il settore pubblico (Cfr. Decreto attuativo del Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione 18 dicembre 2009, n. 206)

		reperibilità) stabilisca le ipotesi di esenzioni dal rispetto delle fasce di reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati.		
26	A far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Ministeriale contenente la disciplina di dettaglio	<p>Dimissione e risoluzione consensuale effettuata esclusivamente in modalità telematica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il disposto in questione attua la legge delega (L. 183/2014) nella parte in cui la stessa prevedeva l'introduzione di modalità semplificate per garantire data certa, nonché l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore o della lavoratrice in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. - In particolare si specifica che al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, co. 4 del D.Lgs. 151/2001 (il quale dispone che la risoluzione consensuale o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino devono essere convalidate dal servizio ispettivo) le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere 	A far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Ministeriale contenente la disciplina di dettaglio sono abrogati i commi da 17 a 23 bis dell'art. 4 della L. n. 92/2012.	<p>EFFICACIA E PROCEDURA DI CONVALIDA ATTUALE</p> <p>Allo stato attuale, e fino all'entrata a regime della novità salvo quanto espressamente previsto, a maggior tutela, nei casi di maternità e paternità, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata in via alternativa con le seguenti modalità:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) presso la DTL o il CPI territorialmente competenti (art. 4, co. 17, L. 28.6.2012, n. 92); 2) presso le sedì individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 4, co. 17, L. 28.6.2012, n. 92). 3) tramite la sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (art. 4, co. 18, L. 28.6.2012, n. 92);

		<p>effettuate a pena di inefficacia esclusivamente con modalità telematica su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il Decreto del Ministero del Lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La dimissione (ovvero la risoluzione consensuale) potrà essere revocata dal lavoratore entro sette giorni dalla trasmissione. - Attraverso Un Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, saranno stabiliti: <ol style="list-style-type: none"> 1) I dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere; 2) I dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore; 3) Le modalità di trasmissione, nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa della trasmissione. - Con riferimento alle modalità di trasmissione, si chiarisce che le stesse potranno avvenire anche per il tramite 		
--	--	--	--	--

		<p>di patronati, delle OO.SS., nonché degli Enti Bilaterali, e delle commissioni di certificazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nel caso in cui il datore di lavoro alteri i moduli in questione, sarà prevista una sanzione amministrativa da 5000 € a 30000 €. - Infine si precisa che la nuova disciplina non trova applicazioni nei confronti del lavoro domestico, nonché nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano nelle sedi protette di cui all'art. 2113 c.c. o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003 		
Da 27 a 40	<ul style="list-style-type: none"> - Novità previste in materia di pari opportunità 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisione dell' ambito territoriale di riferimento delle consigliere di parità provinciali in vista della soppressione delle province; - - la modifica della composizione e delle competenze del Comitato nazionale di parità; - - la modifica delle competenze e della procedura di designazione e nomina delle consigliere, semplificando l'iter di nomina e superando le incertezze dovute alla precedente formulazione; 		

		<ul style="list-style-type: none">- la redistribuzione fra gli enti interessati degli oneri per il sostegno alle attività delle consigliere;- l'introduzione della Conferenza nazionale delle consigliere di parità, per rafforzare e accrescere l'efficacia della loro azione, e consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Conferenza sostituisce la Rete delle consigliere e opera senza oneri per la finanza pubblica.		
--	--	---	--	--