

Oggetto: **JOBS ACT - DECRETO SEMPLIFICAZIONI IN SINTESI**

È stato pubblicato nella G.U. n.221 del 23 settembre, S.O. n.53, il D.Lgs. n.151/15, contenente 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, attuativo della legge delega n.183/14. Il provvedimento è in vigore dal 24 settembre 2015.

Di seguito si riepilogano le disposizioni di maggior interesse.

COLLOCAMENTO MIRATO	
Art.1 Linee guida	<p>Con apposita decretazione ministeriale, dovranno essere stabilite, entro 180 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n.151/15 e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, le linee guida in materia di collocamento mirato, sulla base dei seguenti principi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. promozione di 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 favorire l'inserimento lavorativo;2. promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla L. n.381/91, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;3. individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;4. analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;5. promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'Inail per le persone con disabilità da lavoro;6. individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.
Art.2 Campo di applicazione	<p>La L. n.68/99 sarà applicabile anche alle persone nelle condizioni di cui all'art.1, co.1, L. n.222/84 (soggetto la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo).</p>
Art.3 Assunzioni obbligatorie	<p>La disposizione che prevede, per i datori di lavoro privati che occupino da 15 a 35 dipendenti, che l'obbligo di assunzione si applichi solo in caso di nuove assunzioni, sarà soppressa dal 1° gennaio 2017.</p> <p>Stesso discorso per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.</p>
Art.4 Criteri di computo	<p>È inserita una nuova disposizione, che prevede che i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite collocamento obbligatorio, siano computati nella quota di riserva nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. n.915/78, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.</p>

<p>Art.5 Tasso Inail ≥ 60 per mille</p>	<p>È stata soppressa la disposizione che prevedeva, fermo restando l'obbligo del versamento del contributo al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende con addetti impegnati in lavorazioni con tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille, che la procedura di esonero fosse sostituita da un'autocertificazione. La casistica è stata però così riproposta: i datori di lavoro e gli Enti pubblici economici che occupino addetti in lavorazioni con tasso Inail pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo delle assunzioni obbligatorie per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo di € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato, le cui modalità di versamento saranno stabilite con apposito decreto.</p>
<p>Art.5 Datori di lavoro pubblici</p>	<p>Viene meno, per i datori di lavoro pubblici, la necessità dell'autorizzazione preventiva per assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima Regione. Tali datori di lavoro dovranno a tal fine trasmettere in via telematica ad ognuno degli uffici competenti il prospetto informativo.</p>
<p>Art.6 Modalità delle assunzioni</p>	<p>I datori di lavoro privati e gli Enti pubblici economici assumono mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni previste dall'art.11, L. n.68/99.</p> <p>La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'apposito elenco che aderiscano alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.</p> <p>Nel caso di mancata assunzione nei termini previsti, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscano alla specifica occasione di lavoro.</p> <p>Viene dunque abrogata, per sostituzione, la precedente disposizione che prevedeva chiamata nominativa per tutte le assunzioni in aziende da 15 a 35 dipendenti, per il 50% delle assunzioni in aziende da 36 a 50 dipendenti e per il 60% delle assunzioni in aziende con più di 50 dipendenti.</p>
<p>Art.8 Richieste di avviamento</p>	<p>La richiesta di assunzione da presentarsi agli uffici competenti sarà dovuta solo se non si sia già proceduto direttamente all'assunzione, come prima specificato in relazione all'art.6, D.Lgs. n.151/15.</p> <p>È prevista l'istituzione, nell'ambito della banca dati politiche attive e passive, di una sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato", che conterrà le informazioni sui datori di lavoro e i lavoratori interessati e presso la quale confluiranno le informazioni da parte dei datori di lavoro, degli uffici competenti, dell'Inps e dell'Inail, delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano.</p> <p>A tale banca dati dovrà essere inviato il prospetto informativo annuale, nonché le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati.</p> <p>A tal fine, le comunicazioni di collocamento saranno integrate con le informazioni relative al disabile assunto ai sensi della L. n.68/99.</p> <p>Con apposito decreto saranno definiti i dati da trasmettere e le relative modalità.</p>
<p>Art.9 Convenzioni di inserimento lavorativo</p>	<p>Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla L. n.68/99, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può, tra l'altro, assumere il disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa (non più anche in deroga a quanto previsto dall'art.7, co.1, lett.c), perché tale articolo è stato a sua volta modificato); in tal caso si può accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili nei limiti delle disponibilità previste, senza più diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.</p>
<p>Art.10</p>	<p>In precedenza le Regioni e le Province autonome potevano concedere un contributo all'assunzione. A</p>

Incentivi alle assunzioni	<p>partire dalle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2016, nel rispetto dell'art.33 del Regolamento CE 651/2014, ai datori di lavoro sarà concesso, a domanda, un incentivo per un periodo di 36 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1^a alla 3^a categoria delle tabelle annesse al D.P.R. n.915/78; • del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato, con riduzione della capacità lavorativa tra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4^a alla 6^a categoria delle tabelle annesse al D.P.R. n.915/78. <p>L'incentivo sarà anche concesso, 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 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o a termine, ma per non meno di 12 mesi, per tutta la durata del contratto.</p> <p>L'incentivo sarà corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili e sarà riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui sia seguita la stipula del contratto.</p> <p>La domanda si deve trasmettere mediante apposita procedura telematica all'Inps che, entro 5 giorni, confermerà la disponibilità delle risorse e le stanzierà a favore del richiedente che dovrà, entro 7 giorni, stipulare il contratto di lavoro e comunicarlo all'Inps nei successivi 7 giorni, pena la perdita delle risorse stanziare.</p> <p>L'incentivo sarà fruibile anche dai datori di lavoro privati che, pur non essendovi tenuti, assumano lavoratori disabili e ne facciano domanda.</p> <p>Le risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, ai fini dell'incentivo, non saranno più ripartite fra Regioni e Province autonome, visto che l'agevolazione sarà gestita centralmente.</p> <p>Il 5% delle risorse potrà finanziare sperimentazioni di inclusione lavorativa dei disabili da parte del Ministero del Lavoro e le risorse sono attribuite tramite le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sulla base di apposite linee guida.</p> <p>Con decreto, che sarà annualmente aggiornato, sarà definito l'ammontare delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, da trasferirsi all'Inps dal 2016 per l'erogazione dell'incentivo, nonché l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del Lavoro per le finalità prima enunciate.</p>
Art.12 Centralinisti privi di vista	<p>È stato soppresso l'albo professionale nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista.</p>

COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.14 Deposito contratti	<p>I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che i contratti siano depositati in via telematica presso la DTL competente, che li mette a disposizione, sempre in modalità telematica, a altre Amministrazioni ed Enti pubblici interessati.</p>
Art.15 Libro Unico del Lavoro	<p>Dal 1° gennaio 2017 il LUL sarà tenuto in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro. Con decreto saranno stabilite le modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel LUL.</p>
Art.16 Comunicazioni telematiche	<p>Tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, incluso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, si effettuano solo in via telematica secondo i modelli di comunicazione, i dizionari terminologici e gli <i>standard</i> tecnici del decreto ministeriale 30/10/2007.</p>

	Con decreto saranno individuate le comunicazioni interessate e si procederà all'aggiornamento dei modelli esistenti per armonizzare e semplificare le informazioni richieste.
Art.17 Banche dati	<p>La Banca dati delle politiche attive e passive raccoglierà, oltre alle informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione e le opportunità d'impiego, anche le informazioni relative agli incentivi, ai datori di lavoro pubblici e privati, ai collaboratori e ai lavoratori autonomi, agli studenti e ai cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia per motivi di lavoro. Sarà inoltre costituita un'apposita sezione, denominata "Fascicolo dell'azienda", che conterrà le informazioni previste dall'art.9-bis, D.L. n.510/96, in materia di instaurazione dei rapporti di lavoro.</p> <p>Alla costituzione della banca dati concorrerà anche l'Inail.</p> <p>Con uno o più decreti saranno individuate le informazioni, i soggetti che possono inserire, aggiornare e consultare le stesse, nonché le modalità di inserimento, aggiornamento e consultazione, nel rispetto delle disposizioni sulla <i>privacy</i> e fermo restando che la relativa trasmissione avverrà nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n.82/05.</p> <p>Le nuove disposizioni sostituiranno la comunicazione al Garante per la <i>privacy</i> prevista dall'art.39, D.Lgs. n.196/03.</p>
Art.18 Lavoro all'estero	<p>Sono abrogate l'autorizzazione per l'assunzione o il trasferimento all'estero di lavoratori italiani e le relative sanzioni.</p> <p>I lavoratori italiani disponibili a svolgere attività all'estero non devono più iscriversi nell'apposita lista di collocamento tenuta dall'ufficio regionale del lavoro che rilasciava il nulla osta all'assunzione.</p> <p>Il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero deve prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai Ccnl stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza del lavoratore e, distintamente, l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro; • la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego; • un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente; • il tipo di sistemazione logistica; • idonee misure in materia di sicurezza.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Art.20 Modifiche al T.U. sicurezza	<p>Per il lavoro accessorio le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro si applicano per le sole prestazioni a favore di committenti imprenditori o professionisti. Le disposizioni in materia di impresa familiare e lavoratori autonomi previste dall'art.21 sono invece estese a tutti i committenti.</p>
	<p>Restano esclusi dall'applicazione delle norme in materia di sicurezza i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, inclusi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.</p> <p>È stato ridefinito il campo di applicazione del T.U. in ambito di volontariato.</p> <p>È stata estesa anche alle imprese o unità produttive con più di 5 lavoratori la possibilità di svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione anche in caso di affidamento dell'incarico di Rspp a persone interne all'azienda o a servizi esterni.</p>

	<p>Confermata, in caso di svolgimento diretto dei compiti da parte del datore di lavoro, la necessaria frequenza di corsi di formazione specifici.</p> <p>In caso di violazione delle disposizioni sull'obbligo di inviare i lavoratori a visita medica entro le scadenze previste (art.18, co.1, lett.g) e di formazione adeguata e sufficiente, inclusi gli aggiornamenti, per lavoratori, dirigenti e preposti e RIs (art.37, co.1, 7, 9 e 10), se la violazione riguarda più di 5 lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, mentre la violazione su più di 10 lavoratori comporta la triplicazione degli importi.</p> <p>Agli effetti delle disposizioni relative all'uso delle attrezzature e dei DPI, è considerato operatore anche il datore di lavoro che ne faccia uso.</p> <p>È stato modificato l'articolo che reca le sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso, nell'ambito del Capo III avente ad oggetto gli impianti e le apparecchiature elettriche.</p> <p>Nell'ambito dell'articolo sui requisiti professionali dei coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori e, più in dettaglio, in riferimento ai corsi obbligatori, sono state inserite ulteriori specifiche su contenuti, modalità e durata dei corsi stessi.</p> <p>Nel Capo II, inerente la protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro, è stabilito che l'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti, possa essere stimata in fase preventiva facendo riferimento alle banche dati sul rumore approvate dalla Commissione consultiva permanente, riportando la fonte documentale cui si sia fatto riferimento (non più in riferimento a livelli di rumore standard individuati da studi e misurazioni la cui validità sia riconosciuta dalla Commissione consultiva permanente).</p>
<p>Art.21 Infortuni e malattie professionali</p>	<p>Ferma restando la scadenza del 31 dicembre, l'Inail non sarà più tenuto a comunicare al datore di lavoro gli elementi utili al calcolo dell'autoliquidazione, ma dovrà renderli disponibili con modalità telematiche sul proprio sito. Le modalità di fruizione di tale servizio saranno oggetto di apposito provvedimento dell'Istituto, da emanarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n.151/15.</p> <p>Dal 180° giorno successivo all'entrata in vigore del D.Lgs. n.151/15 non sarà più necessario, nemmeno su richiesta dell'Inail, inviare il certificato medico in caso di denuncia di infortunio o malattia professionale.</p> <p>Infatti, qualunque medico presti la propria assistenza a un lavoratore sarà tenuto a rilasciare certificato di infortunio o malattia professionale e a trasmetterlo telematicamente all'Inail, che ne renderà disponibili i dati ai soggetti obbligati ad effettuare la denuncia in modalità telematica, nella quale saranno indicati i riferimenti al certificato già trasmesso dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio. Ciò vale anche per il settore marittimo.</p> <p>La notizia dell'avvenuto infortunio sul lavoro all'autorità di pubblica sicurezza sarà dovuta solo in caso di evento mortale o con prognosi superiore a 30 giorni (non più inabilità al lavoro per più di 3 giorni) e l'adempimento si intenderà assolto con l'invio all'Inail della denuncia di infortunio con modalità telematica. Con la trasmissione telematica del certificato di malattia professionale si intende assolto, per le malattie indicate nell'elenco di cui all'art.139, d.P.R. n.1124/65, l'obbligo di trasmissione della denuncia ai fini dell'alimentazione del Registro Nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate.</p>
	<p>Per quanto concerne la competenza ad effettuare l'inchiesta sugli infortuni mortali o con prognosi superiore ai 30 giorni, accanto ai servizi ispettivi della DTL, sono ora richiamati i corrispondenti uffici della Regione siciliana e delle Province autonome di Trento e Bolzano. L'obbligo del preposto dell'azienda di fornire al medico tutte le informazioni necessarie per completare il modulo di infortunio e di firmarlo, se richiesto, è stato sostituito dall'obbligo per il datore di lavoro di fornire all'Inail tutte le notizie necessarie per l'istruttoria delle denunce.</p> <p>Dal 90° giorno successivo all'entrata in vigore del D.Lgs. n.151/15 sarà abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni.</p>

REGIME DELLE SANZIONI

Art.22, co.1 e 2 Lavoro nero

La sanzione amministrativa pecuniaria connessa con l'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, ad esclusione del lavoro domestico, è stata così rimodulata, eliminando la maggiorazione per ciascuna giornata di lavoro effettivo e legandola a fasce di giornate di lavoro:

- da € 1.500,00 a € 9.000,00 per ogni lavoratore irregolare impiegato sino a 30 giornate di effettivo lavoro;
- da € 3.000,00 a € 18.000,00 per ogni lavoratore irregolare impiegato da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da € 6.000,00 a € 36.000,00 per ogni lavoratore irregolare impiegato per oltre 60 giorni di effettivo lavoro;
- le sanzioni sono aumentate del 20% se siano impiegati lavoratori stranieri non in regola con il permesso di soggiorno o minori in età non lavorativa.

Non si applica più l'aumento del 30% dell'importo delle sanzioni per lavoro nero.

Nel nuovo co.3 non è presente la previsione contenuta nell'ultimo periodo del vecchio testo, che statuiva che l'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare fosse aumentato del 50%.

La violazione è ora diffidabile, fatti salvi i casi di impiego di lavoratori stranieri non in regola col permesso di soggiorno o minori in età non lavorativa. La diffida prevede, per i lavoratori irregolari ancora in forza e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario non superiore al 50%, o con contratto a tempo pieno e determinato di non meno di 3 mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno 3 mesi. In tale ipotesi, la prova dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni e dei contributi e premi previsti, è fornita entro 120 giorni dalla notifica del verbale.

Qualora sia applicata la descritta sanzione, non saranno però applicabili le sanzioni conseguenti a:

- mancata consegna ai lavoratori di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro o del contratto di lavoro;
- mancata o errata comunicazione di variazione/cessazione del rapporto di lavoro;
- omessa o infedele registrazione di dati sul LUL.

Art.22, co.2 e 4 Sospensione dell'attività imprenditori ale

La somma aggiuntiva dovuta per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività è pari a € 2.000,00 se la sospensione sia legata al lavoro irregolare e a € 3.200,00 nelle ipotesi di sospensione per violazioni in materia di sicurezza o nel caso di provvedimento dell'Asl. Su tali somme non sarà dovuto l'aumento del 30%.

Su istanza di parte, però, sarà possibile ottenere la revoca con il pagamento del 25% della somma aggiuntiva dovuta, salvo il saldo entro 6 mesi dell'importo residuo maggiorato del 5%. A fronte del mancato o parziale pagamento dell'importo residuo, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo.

<p>Art.22, co.5 LUL</p>	<p>Aumentano le sanzioni connesse alle registrazioni sul LUL. Infatti, salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati previsti che determini differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • da € 150,00 a € 1.500,00; • da € 500,00 a € 3.000,00 se la violazione si riferisca a più di 5 lavoratori o a un periodo superiore a 6 mesi; • da € 1.000,00 a € 6.000,00 se la violazione si riferisca a più di 10 lavoratori o a un periodo superiore a 12 mesi. <p>La nozione di omessa registrazione si riferisce alle scritture 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 previsti diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate.</p> <p>La mancata conservazione per il termine previsto è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 100,00 a € 600,00.</p>
<p>Art.22, co.6 Assegni familiari</p>	<p>Aumentano anche le sanzioni connesse alla corresponsione degli assegni. Il datore di lavoro che non provveda, se tenuto, alla corresponsione degli assegni è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • da € 500,00 a € 5.000,00; • da € 1.500,00 a € 9.000,00 se la violazione si riferisca a più di 5 lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi; • da € 3.000,00 a € 15.000,00 se la violazione si riferisca a più di 10 lavoratori o ad un periodo superiore a 12 mesi.
<p>Art.22, co.7 Consegna del prospetto di paga</p>	<p>Incrementate, inoltre, le sanzioni connesse alla mancata consegna del prospetto di 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 ivi apposte, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • da € 150,00 a € 900,00; • da € 600,00 a € 3.600,00 se la violazione si riferisca a più di 5 lavoratori o ad un periodo superiore a 6 mesi; • da € 1.200,00 a € 7.200,00 se la violazione si riferisca a più di 10 lavoratori o ad un periodo superiore a 12 mesi. <p>Qualora, però, il datore di lavoro adempia agli obblighi mediante consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel LUL, non si applicano le citate sanzioni e il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'art.39, co.7, D.L. n.112/08, prima illustrato in tema di LUL.</p>

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

<p>Art.23</p>	<p>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 Rsu o dalle Rsa. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione o 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 citati possono essere installati previa autorizzazione della DTL o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più DTL, dal Ministero del Lavoro.</p> <p>Quanto sopra non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.</p>
----------------------	---

	<p>Le informazioni raccolte con gli strumenti descritti 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 delle disposizioni in materia di <i>privacy</i>.</p> <p>La sanzione, contenuta nel codice della <i>privacy</i>, per le violazioni delle disposizioni sopra citate è quella dell'art.38 dello Statuto dei Lavoratori, che prevede che le stesse siano punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da € 154,00 a € 1.549,00 o con l'arresto da 15 giorni a 1 anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente e la sentenza di condanna è pubblicata. Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda possa presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice può aumentarla fino al quintuplo.</p>
--	--

CESSIONE DI RIPOSI E FERIE	
Art.24	<p>Fermi restando i diritti previsti dal D.Lgs. n.66/03, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitino di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai Ccnl stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.</p>

ESENZIONI DALLA REPERIBILITÀ IN MALATTIA	
Art.25	<p>Con decreto ministeriale saranno stabilite le esenzioni dalla reperibilità durante la malattia per i lavoratori subordinati dipendenti da datori di lavoro privati.</p>

DIMISSIONI VOLONTARIE E RISOLUZIONE CONSENSUALE	
Art.26	<p>Al di fuori delle ipotesi delle dimissioni sospensivamente condizionate alla convalida presso la DTL, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro saranno da effettuarsi, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla DTL competente con le modalità individuate con apposito decreto che dovrà essere emanato entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs.</p> <p>n.151/15 e che dovrà stabilire contenuti, modalità di trasmissione e <i>standard</i> tecnici utili a definire la data certa di trasmissione. Dal 60° giorno successivo all'entrata in vigore del suddetto decreto si applicheranno le nuove disposizioni.</p> <p>Entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo, il lavoratore potrà revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le stesse modalità.</p> <p>La trasmissione dei moduli potrà avvenire anche tramite patronati, OO.SS., Enti bilaterali e commissioni di certificazione.</p> <p>Le disposizioni non si applicano al lavoro domestico e nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale intervenute in sede protetta (art.2113, co.4, cod.civ.) o avanti le commissioni di certificazione (art.76, D.Lgs. n.276/03).</p> <p>Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli è punito con la sanzione amministrativa da € 5.000,00 a € 30.000,00; accertamento e irrogazione della sanzione sono di competenza delle DTL e si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della L. n.689/81.</p>

PARI OPPORTUNITA'

Art.35 Permessi e fondo per l'attività dei consiglieri

I consiglieri nazionale e regionali hanno diritto, per l'esercizio delle loro funzioni, se lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di 50 ore lavorative mensili medie. I consiglieri di Enti territoriali di area vasta hanno diritto, invece, a un massimo di 30 ore lavorative mensili medie. L'eventuale retribuzione dei permessi è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'Ente di pertinenza: in tal caso l'Ente, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza. Per godere dei permessi i consiglieri devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 3 giorni prima dell'inizio dell'assenza. I consiglieri supplenti hanno diritto ai permessi solo se non ne usufruiscono i titolari.

Il consigliere nazionale lavoratore dipendente, inoltre, può usufruire di un numero massimo di permessi non retribuiti o, in alternativa, chiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva annua determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione persa e di compenso dell'attività svolta. Il consigliere nazionale lavoratore autonomo o libero professionista ha diritto a un'indennità complessiva annua. Con decreto saranno indicati i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità del consigliere nazionale titolare e supplente, il numero massimo di permessi non retribuiti usufruibili annualmente, l'ammontare di risorse da destinare alle missioni legate all'espletamento delle funzioni, nonché le spese relative allo svolgimento delle proprie funzioni.

L'eventuale attribuzione ai consiglieri di un'indennità mensile, differenziata tra ruolo effettivo e supplente (l'indennità spetta solo per i periodi di effettivo esercizio della supplenza), è determinata annualmente ed è a carico dell'Ente territoriale che ha proceduto alla designazione.

Con riguardo al Fondo per l'attività dei consiglieri, l'art.18 è stato riscritto restringendo il campo di applicazione al solo consigliere nazionale.