

Da "Il sole 24 ore"

Dai certificati di malattia alle ritenute il collegato lavoro dalla A alla Z

di Claudio Tucci

Questo articolo è stato pubblicato il 21 ottobre 2010 alle ore 13:43.

Non solo arbitrato nel collegato Lavoro, approvato definitivamente lo scorso 19 ottobre, dopo due anni di gestazione e un rinvio alle Camere da parte del Capo dello Stato, Giorgio Napolitano per problemi di incostituzionalità. Le nuove norme contengono anche modifiche alla legge 104 sui permessi per l'assistenza alle persone disabili e un incremento di 5 milioni, dal 2012, per l'autorizzazione di spesa in favore delle vittime della criminalità, del terrorismo e del dovere.

Finisce poi la "zona franca" per il personale che lavora sui navigli dello Stato, con l'estensione delle norme (legge 51/55) sulla prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro.

Nel provvedimento, lievitato dagli iniziali 9 articoli del settembre 2008 agli attuali 50, trovano spazio norme di contenuto diverso e assai eterogeneo: dalla nuova possibilità per un 15enne di entrare in azienda come apprendista, ai certificati di malattia on line, alla possibilità di impugnare un provvedimento di licenziamento, anche in sede stragiudiziale.

Tra le novità in arrivo, pure il ritorno dello staff leasing, la revisione della disciplina pensionistica sui lavori usuranti, il riordino delle sanzioni in materia di orario di lavoro e di sommerso e un vero e proprio "condono" su alcuni contenziosi pendenti per mancate trasformazioni di rapporti precari in posti a tempo indeterminato: il datore di lavoro se la caverà pagando al lavoratore un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità di retribuzione.

S'intensificano poi i controlli per evitare frodi contributive e si chiariscono le competenze tra Inail e Ispesl in materia di sicurezza del lavoro. Novità, anche, sul fronte dello sport: i medici di casa potranno esercitare le loro attività presso la delegazione sportiva giunta all'estero per gare internazionali, anche, in deroga alle norme sul riconoscimento dei titoli esteri.

Ecco comunque, voce per voce, in ordine alfabetico, tutte le novità contenute nel nuovo "pacchetto lavoro". In rosso le sette modifiche apportate al testo, dopo i rilievi del presidente della Repubblica.

Adempimenti pubblica amministrazione (articolo 5). Si interviene su alcuni adempimenti formali cui sono tenute le pubbliche amministrazioni. Tra le

L'articolo continua sotto
I Più Letti

- * Oggi
- * Condivisi
- * Visti
- * Mese

1. Masi porta in cda lo scontro su Fini da ...
2. La Casa Bianca stronca il jet F-35b e ...

3. L'Euribor si è fermato. È ...
4. Ai comuni «sorpresa» che ...
5. La polizia sequestra porta-targhe ...
6. Il Pdl fa quadrato attorno al premier. ...
7. Primo sì alla finanziaria - Il ...
8. Non ci sarà sfiducia prima della ...
9. Vaccino anti-Aids, l'Italia fa centro - ...
10. Berlusconi chiederà la fiducia ...

* Dai Nostri Archivi

* Ultimi di Sezione

*

*

L'Abc della riforma del lavoro

C'è di tutto di più nel collegato Lavoro, convertito definitivamente in legge, il 3 marzo, da Palazzo Madama. Nel provvedimento, lievitato dagli iniziali 9
La lite torna in tribunale

La conciliazione facoltativa nelle cause di lavoro avrà poco appeal
L'Abc del collegato lavoro

E' un collegato lavoro in versione "extra large", quello licenziato nei giorni scorsi da Palazzo Madama. Il provvedimento, che viaggerà, ora, di pari passo
Ddl lavoro all'ultimo giro

Arbitrato per tutte le liti con esclusione del licenziamento - LA GARANZIA - La firma della clausola compromissoria sarà volontaria e potrà avvenire solo alla fine del periodo di prova

Tags Correlati: Agenzia Entrate | Autorità giudiziaria | Giorgio Napolitano | Inail | Ispel | Iss | Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori | Stati Membri

novità, si prevede che le pubbliche amministrazioni siano tenute a comunicare, entro il 20esimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, l'assunzione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente.

Apprendisti a 15 anni (articolo 48, comma 8). Sarà possibile assolvere all'ultimo anno di obbligo di istruzione (cioè dai 15 anni di età) attraverso l'apprendistato, previa «la necessaria intesa tra Regioni, ministero del Lavoro e ministero dell'Istruzione, sentite le parti sociali». La novità, introdotta dalla Camera, di fatto, scrive un nuovo capitolo nello "stop and go" sull'obbligo scolastico in Italia, ripetutamente modificato dai Governi, di destra e di sinistra. L'effetto pratico di questa disposizione, che s'inserisce nel quadro della legge Biagi, è molto semplice e chiaro: a quindici anni sarà possibile prevedere che un giovane entri in azienda, con un contratto di lavoro, lasciando i banchi di scuola o dei corsi di formazione professionale.

Aspettativa (articolo 18). Possibilità, per i dipendenti pubblici, di essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. Nel periodo di aspettativa non trovano applicazione le disposizioni in tema di incompatibilità per i dipendenti pubblici e fa salva la speciale disciplina in materia di aspettativa relativa agli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia, ai magistrati ordinari, amministrativi e contabili e agli avvocati e procuratori dello Stato.

Certificati di malattia (articolo 25). Al fine di assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nei settori pubblico e privato, nonché un efficace sistema di controllo delle stesse, viene esteso al datore di lavoro privato, a decorrere dal 1° gennaio 2010, il sistema obbligatorio di trasmissione telematica della documentazione attestante la malattia.

Certificazione del rapporto di lavoro e clausole generali (articolo 30). Arrivano norme relative al controllo giudiziale sul rispetto delle "clausole generali" contenute nella disciplina legislativa in materia di lavoro, alla certificazione dei contratti di lavoro e alle valutazioni da parte del giudice nei contenziosi concernenti i licenziamenti individuali. In riferimento alle "clausole generali" si dispone, in particolare, che il controllo giudiziale debba limitarsi esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e non possa estendersi al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive, le quali spettano al datore di lavoro o al committente. Si dettano, poi, disposizioni ad hoc per rafforzare il valore vincolante - anche nei confronti del giudice - dell'accertamento effettuato in sede di certificazione dei contratti di lavoro. Il giudice, nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento, è tenuto a tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo, presenti nei contratti collettivi di lavoro ovvero, se stipulati con l'assistenza delle commissioni di certificazione, nei contratti individuali di lavoro. Salta quindi il richiamo alle "fondamentali regole del vivere civile e dell'oggettivo interesse dell'organizzazione". Analogamente, il giudice deve tener conto degli elementi e dei parametri appositamente individuati dai suddetti contratti, nello stabilire, «le conseguenze da riconnettere al licenziamento». Ridefinita, inoltre, la finalità della procedura di certificazione. La novella sembrerebbe voler ampliare l'ambito di intervento della certificazione, dal momento che, mentre il testo vigente fa riferimento al «contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro», la disposizione in esame, in maniera più generale, si riferisce al «contenzioso in materia di lavoro». Modificata, infine, la disciplina delle commissioni di certificazione presso i consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Collaborazioni coordinate e continuative (articolo 50). Si prevede che, fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili a un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato, nonché abbia, dopo la data di entrata in vigore della presente legge, ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso ovvero offerto l'assunzione a tempo, sia tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità di retribuzione.

Commissione di vigilanza sul doping (articolo 3). Sarà composta da 16 membri, di comprovata esperienza professionale, dieci dei quali nominati da Palazzo Chigi.

Comunicazioni alle imprese (articolo 42). A decorrere dal 1° giugno 2010, nei casi di infermità comportante incapacità lavorativa, derivante da responsabilità di terzi, il medico è tenuto a darne segnalazione nei certificati di malattia al fine di consentire all'ente assicuratore l'esperibilità delle azioni surrogatorie e di rivalsa. In caso di eventi occorsi in danno di

soggetti aventi diritto all'indennità di malattia erogata dall'Inps e imputabili a responsabilità di terzi, l'impresa di assicurazione, prima di procedere all'eventuale risarcimento del danno, è tenuta a darne immediata comunicazione all'Inps. Entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione, l'Inps trasmette all'impresa di assicurazione un "certificato di indennità corrisposte" (Cir), attestante l'avvenuta liquidazione dell'indennità di malattia e il relativo importo. L'impresa assicuratrice procede,

conseguentemente, ad accantonare e rimborsare preventivamente all'Inps l'importo così certificato.

Conciliazione e arbitrato (articolo 31). Ridisegnata la sezione del codice di procedura civile recante le disposizioni generali in materia di controversie individuali di lavoro, trasformando il tentativo di conciliazione - attualmente obbligatorio - in una fase meramente eventuale e introducendo una pluralità di mezzi di composizione delle controversie di lavoro alternativi al ricorso al giudice. In particolare, per quanto riguarda la conciliazione, si chiarisce che può essere proposta, anche, tramite l'associazione sindacale alla quale l'interessato aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro 20 giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio. Rimane obbligatorio il tentativo di conciliazione sui cosiddetti "lavori certificati" di cui all'articolo 80, comma 4, della cosiddetta legge Biagi (Dlgs 276/2003). Si prevede poi che in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possano indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di un contratto avente forza di legge. La conciliazione e l'arbitrato, in materia di controversie individuali di lavoro, possono essere svolti inoltri presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. E dopo i rilievi del Colle si garantisce che la scelta del lavoratore di tentare la composizione davanti a un arbitro invece che dal giudice varrà per tutte le liti «nascenti dal rapporto di lavoro». La firma della clausola compromissoria sull'arbitrato sarà volontaria e potrà avvenire solo al termine del periodo di prova (o dopo 30 giorni dall'assunzione), mentre nel caso dell'arbitrato per equità si dovrà tener conto, oltre che dei principi generali dell'ordinamento, anche dei principi regolatori della materia derivanti da obblighi comunitari. Specifica importante: la clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro (vale a dire, il licenziamento).

Conciliazione monocratica (articolo 38). Prevista dall'articolo 11 del Dlgs 124/2004: il relativo verbale è dichiarato esecutivo con decreto dal giudice competente, su istanza della parte interessata.

Contributi figurativi (articoli 40 e 45). Si chiarisce che ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi

previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, sia pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. L'importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi. Si prevedono, inoltre, disposizioni ad hoc in materia di contribuzione figurativa per i periodi di malattia. In particolare, si stabilisce che il limite dei 22 mesi non si applica, a partire dall'insorgenza dello stato di inabilità ai sensi dell'articolo 8 della legge 12 giugno 1984, n. 222, ai soggetti che abbiano conseguito tale inabilità a seguito di infortunio sul lavoro, in sostituzione della pensione di inabilità, fermo restando che, in tal caso, non è dovuta la prestazione economica di malattia a carico dell'ente previdenziale.

Delega per congedi, aspettative e permessi (articolo 23). Delega al Governo per il riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi che spettano a lavoratori dipendenti, pubblici e privati. La delega deve essere esercitata entro 6 mesi dall'entrata in vigore del provvedimento in esame senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. I principi e i criteri direttivi per l'esercizio della delega sono: il coordinamento, formale e sostanziale, delle disposizioni vigenti in materia; l'indicazione esplicita delle norme abrogate; il riordino delle tipologie degli istituti; la razionalizzazione e semplificazione di criteri e modalità per la fruizione dei benefici e della documentazione da presentare (il principio relativo alla documentazione è posto con particolare riferimento alle fattispecie in cui rientrano soggetti in condizione di handicap grave o affetti da patologie di tipo neurodegenerativo o oncologico).

Differimento di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile (articolo 46). Il Governo, entro 36 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, dovrà metter mano: alla revisione della disciplina degli ammortizzatori sociali; al riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione e di apprendistato; alla revisione della disciplina in materia di occupazione femminile.

Dirigenti medici (articolo 22). I dirigenti medici del Ssn, potranno andare in pensione, su istanza, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo. In ogni caso, si prevede che il limite massimo di permanenza non possa superare il settantesimo anno di età e la permanenza in servizio non possa dar luogo a un aumento del numero dei dirigenti. Le novità, si applicano anche ai dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale in servizio alla data del 31 gennaio 2010. Si precisa, poi, che i dipendenti in aspettativa non retribuita che ricoprono cariche elettive presentino la domanda almeno 90 giorni prima del compimento del limite di età per il collocamento a riposo.

Disoccupati (articolo 36). Si prevede, in particolare, che il ministero del Welfare possa prevedere misure ad hoc di sostegno al reddito per i lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Esecuzione forzata nei confronti delle pubbliche amministrazioni (articolo 44). Si prevede l'estensione della normativa contenuta nella legge 30/1997, anche ai pignoramenti mobiliari di cui agli articoli 513 e seguenti del codice di procedura civile promossi nei confronti di enti e istituti esercenti forme di previdenza e assistenza obbligatorie organizzati su base territoriale.

Fondi intestati al ministero del Welfare (articolo 37). Si prevede che tutti i fondi intestati al Welfare non siano soggetti a esecuzione forzata. Di conseguenza, gli eventuali atti di sequestro e di pignoramento afferenti a tali fondi sono nulli. La nullità è rilevabile d'ufficio e gli atti non determinano obbligo di accantonamento da parte delle sezioni della Tesoreria dello Stato né sospendono l'accreditamento di somme destinate ai funzionari delegati centrali e periferici.

Fondo di solidarietà (articolo 49). Si prevede che la nomina dei componenti del comitato amministratore di tale Fondo può essere effettuata per più di 2 volte.

Forze armate, di Polizia, Vigili del Fuoco (articolo 19). Introdotto il riconoscimento normativo della specificità delle Forze armate, di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, demandando la disciplina attuativa di questo principio a successivi provvedimenti legislativi. Viene attribuito al Cocer (Consiglio centrale di rappresentanza militare) un ruolo negoziale, ai fini dell'attuazione della specificità in materia di trattamento economico delle forze armate e delle forze di polizia a ordinamento militare.

Imprese artigiane (articolo 43). Ai fini del contenimento degli oneri previdenziali, si stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2010, tutti gli atti e i provvedimenti relativi alle modificazioni dello stato di fatto e di diritto, compresa la cessazione delle imprese individuali e di tutti i soggetti comunque iscritti all'albo delle imprese artigiane, sono inopponibili all'Inps, decorsi 3 anni dal verificarsi dei relativi presupposti, e sentite le commissioni provinciali dell'artigianato e gli altri organi o enti competenti le cui potestà restano comunque ferme. Si prevede che l'Inps, attui apposite forme di comunicazione nei confronti dei destinatari delle disposizioni del presente articolo per favorire la correttezza delle posizioni contributive individuali.

Impugnazioni dei licenziamenti individuali (articolo 32). Modificate le disposizioni relative alle modalità e ai termini per l'impugnazione dei licenziamenti individuali. Intanto, si prevede un termine per l'impugnativa del licenziamento di 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione o dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale. L'impugnazione può essere effettuata con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche, attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto a impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 270 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo. Il termine di decadenza di 60 giorni si applica anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento. Inoltre la decadenza di 60 giorni si applica: ai licenziamenti che presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto; al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; al trasferimento da una unità produttiva a un'altra, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento; all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro. Sempre la decadenza di 60 giorni si applica, pure: ai contratti di lavoro a termine in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine; e ai contratti di lavoro a termine già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Incarichi dirigenziali (articolo 26). Per il personale del comparto sicurezza e difesa, arriva la possibilità di essere collocati in aspettativa per conferimento di incarichi dirigenziali da parte di amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza, che siano strettamente collegati alla professionalità da loro rivestita e motivati da esigenze di carattere eccezionale. Il personale è collocato in aspettativa senza assegni e continua a occupare il relativo posto nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza. Gli incarichi sono conferiti previa autorizzazione del ministro competente, d'intesa con il ministro dell'Economia.

Indennizzi aziende commerciali in crisi (articolo 35). L'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale (Dlgs 207/1996) è concesso ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dal citato Dlgs 207, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2009 e il 31 dicembre 2011. Si prevede, poi, che per i soggetti che nel mese di compimento dell'età pensionabile siano anche in possesso del requisito contributivo minimo richiesto per conseguire la pensione di vecchiaia, il predetto indennizzo spetta fino alla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia medesima. Si chiarisce, inoltre, che gli indennizzi concessi ai sensi dell'articolo 1, comma 272, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, in pagamento alla data del 31 dicembre 2008, sono prorogati fino alla data di decorrenza della pensione di vecchiaia purché i titolari dell'indennizzo siano in possesso, nel mese di compimento dell'età pensionabile, anche del requisito contributivo minimo richiesto per conseguire la pensione di vecchiaia.

Intermediazione (articolo 48, commi da 1 a 7). Si prevede, in particolare, che siano autorizzati a svolgere servizi di intermediazione per la ricerca del lavoro, anche, gli enti bilaterali e i gestori di siti internet, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e fermo restando l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro, nonché a condizione della pubblicazione sul sito medesimo dei propri dati identificativi. Si prevede, comunque, che, in attesa delle normative regionali, i soggetti che intendono svolgere attività di intermediazione, ricerca e selezione e supporto alla ricollocazione professionale, debbano comunicare preventivamente al ministero del Lavoro il possesso dei requisiti previsti dalla legge. Sarà, poi, cura di Via Veneto verificare la regolarità della comunicazione resa e iscrivere tali soggetti, entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione medesima, nell'apposita sezione dell'albo. Torna, inoltre, lo staff leasing, soprattutto, per le aziende di piccole dimensioni che potranno così disporre di competenze professionali a costi contenuti e arrivano, poi, controlli più severi sui fondi e le attività formative.

Invalidi civili (articolo 41). Si stabilisce che le pensioni, gli assegni e le indennità, spettanti agli invalidi civili ai sensi della legislazione vigente, corrisposti in conseguenza del fatto illecito di terzi, siano recuperate fino a concorrenza dell'ammontare di dette prestazioni dall'ente erogatore delle stesse nei riguardi del responsabile civile e della compagnia di assicurazioni. Il valore capitale della prestazione erogata è determinato mediante criteri e tariffe stabiliti con decreto del ministro del Welfare, d'intesa con Economia e Inps.

Ispezioni (articolo 33). Si riscrive la materia delle ispezioni sui luoghi di lavoro. Si prevede, in particolare, che il personale ispettivo acceda presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo, che deve contenere, tra l'altro, l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego. In caso di constatate inosservanze, e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di 30 giorni dalla data di notificazione del verbale. In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido, è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

Lavori usuranti (articolo 1). Delega per la revisione della disciplina pensionistica dei soggetti che svolgono lavori usuranti. La delega deve essere esercitata entro 3 mesi dall'entrata in vigore del provvedimento. In pratica, vengono riaperti i termini della precedente disciplina di delega (non esercitata) in materia. Lo scopo è quello di permettere ai lavoratori dipendenti impegnati in particolari lavori o attività e che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008, di andare in pensione con un requisito anagrafico ridotto di 3 anni, fermi restando un limite minimo pari a 57 anni di età, il requisito di anzianità contributiva pari a 35 anni e la disciplina relativa alla decorrenza del pensionamento (cosiddette "finestre"). Previsto un meccanismo di priorità nella decorrenza dei trattamenti pensionistici (in ragione della maturazione dei requisiti agevolati, e, a parità degli stessi, della data di presentazione della domanda), qualora, nell'ambito della funzione di accertamento del diritto al beneficio, emergano scostamenti tra il numero di domande accolte e la copertura finanziaria a disposizione.

Lotta al lavoro sommerso (articolo 4). Novità in materia di sanzioni relative all'impiego di lavoro irregolare. La novella si riferisce all'impiego, da parte di datori privati, di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, anziché all'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria. Le nuove norme non si applicano nel caso di lavoro domestico. Negli altri casi di lavoro "sommerso", oltre alle sanzioni previste, si applica anche una sanzione amministrativa fino a 12mila euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo della sanzione è fino a 8mila euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di 30 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare di cui ai periodi precedenti è aumentato del 50 per cento. Tutte queste sanzioni non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione. Si prevede, infine, che nel settore turistico il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro.

Medico di casa per le squadre all'estero (articolo 6). Il medico di casa potrà esercitare la sua attività presso la delegazione sportiva anche, eventualmente, in deroga alle norme sul riconoscimento dei titoli di studio o professionali rilasciati da autorità estere e limitatamente al periodo di permanenza della delegazione o del gruppo. Si specifica, comunque, che i professionisti sanitari cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea godono del medesimo trattamento, ove più favorevole.

Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni (articolo 13). Si interviene sul delicato tema della mobilità di personale tra comparti pubblici. Si prevede, in particolare, che in caso di conferimento di funzioni statali alle regioni e agli enti locali o di trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici o di esternalizzazione di attività e servizi il personale adibito a tali funzioni risulta in eccedenza, a tale personale si applichino le disposizioni in materia di mobilità collettiva e di collocamento in disponibilità di cui all'articolo 33 del Dlgs 165/2001. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, possano utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a 3 anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali in materia. Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente collegato, le pubbliche amministrazioni possono rideterminare le assegnazioni temporanee in corso sulla base delle nuove norme. In caso di mancata rideterminazione, i rapporti in corso continuano a essere disciplinati dalle originarie fonti.

Orario di lavoro (articolo 7). Modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro. Vengono ridefinite le sanzioni per le ipotesi di violazione della disciplina relativa alla durata media dell'orario di lavoro, al riposo settimanale, alle ferie annuali retribuite. Si rifanno il look anche le sanzioni per il caso di violazione della normativa sul riposo giornaliero. Si chiarisce, però, che tutte le novità in arrivo possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali, le deroghe possono essere stabilite nei contratti territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. Il ricorso alle deroghe deve, comunque, consentire la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi o la concessione di riposi compensativi per i lavoratori marittimi che operano a bordo di navi impiegate in viaggi di breve durata o adibite a servizi portuali.

Pari opportunità (articolo 21). Si ribadisce che le pubbliche amministrazioni debbono garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni, poi, sono chiamate a garantire, anche, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. Per realizzare questi principi e missioni, tutte le amministrazioni pubbliche, al proprio interno, entro 120 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, dovranno costituire un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Tale organo sostituirà, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Part time nel pubblico impiego (articolo 16). In sede di prima applicazione della nuova disciplina relativa al part time nel pubblico impiego, introdotta dal decreto legge 112/2008, le pubbliche amministrazioni possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del decreto n. 112. Ciò, però, può essere fatto entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge e nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

Permessi per l'assistenza a portatori di handicap (articolo 24). Modifiche alla normativa sui permessi lavorativi per l'assistenza a soggetti portatori di handicap. Vengono novellate le norme sul diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, per l'assistenza a un familiare, parente o affine con handicap in situazione di gravità, e sulla possibilità di scelta della sede di lavoro, in relazione ad analoga esigenza. Si dispone che le pubbliche amministrazioni comunichino alla Funzione pubblica alcuni dati, relativi ai propri dipendenti che fruiscano dei permessi mensili retribuiti summenzionati o dei permessi retribuiti previsti (nel limite di 2 ore quotidiane) per i minori con handicap in situazione di gravità e di età non superiore ai tre anni. Il Dipartimento creerà una banca dati dove far confluire le comunicazioni.

Personale militare (articoli 27 e 28). Si prevedono diversi interventi ad hoc. Intanto, si estende, a decorrere dal 1° gennaio 2009, al personale delle Forze armate, la disciplina in materia di comando posta per il personale delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco dal comma 91 dell'articolo 2 della legge Finanziaria per il 2008, ponendo a carico della amministrazione utilizzatrice l'onere di corresponsione del trattamento economico al personale. Si assegna, poi, al

Governo il compito di adottare, entro 18 mesi dall'entrata in vigore del presente collegato Lavoro, norme che armonizzino, con effetto dal 1° gennaio 2012, il sistema di tutela previdenziale e assistenziale applicato al personale permanente in servizio nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco e al personale volontario presso il medesimo Corpo nazionale. L'operazione, che costa 20 milioni di euro per l'anno 2012 e un milione di euro, a decorrere dall'anno 2013, viene spesa pescando dal Fondo riserve speciali. Si chiarisce, inoltre, che, per particolari discipline sportive indicate dal bando di concorso, i limiti minimo e massimo di età per il reclutamento degli atleti dei gruppi sportivi delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, siano fissati, rispettivamente, in 17 e 35 anni. Si precisa, però, che il personale arruolato ai sensi del presente articolo non possa essere impiegato in attività operative fino al compimento del 18esimo anno di età.

Polizia di Stato (articolo 29). Si dettano norme per facilitare il passaggio, tramite concorsi interni, nei profili di vice revisore tecnico e vice perito tecnico della Polizia.

Presidenza del Consiglio dei ministri (articoli 15 e 17). Si prevede, in particolare, che i dirigenti di seconda fascia "prestati" alla Presidenza del Consiglio da altre amministrazioni non possano fruire della norma secondo la quale si transita nella prima fascia qualora sia stato ricoperto un incarico di direzione di uffici dirigenziali generali per un periodo pari almeno a 3 anni senza essere incorsi nelle misure previste per le ipotesi di responsabilità dirigenziale. L'innovazione vale per gli incarichi conferiti dalla Presidenza del Consiglio dei ministri dopo l'entrata in vigore del testo in esame. Inoltre, al personale dirigenziale e non dirigenziale, trasferito e inquadrato nei ruoli della Presidenza del Consiglio in attuazione della legge 233/2006 e della legge 286/2006, si applicano, a decorrere dal 1° gennaio 2010, i contratti collettivi di lavoro del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri. L'intervento costa circa 3 milioni di euro, che saranno tolti dal Fondo per interventi strutturali di politica economica.

Prestazioni sociali agevolate (articolo 34). È ammessa la possibilità, per il richiedente la prestazione agevolata, di presentare un'unica dichiarazione sostitutiva, di validità annuale, con tutte le informazioni necessarie per la determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente. Si potrà poi modificare, presentando una nuova dichiarazione, qualora il cittadino intenda far rilevare i mutamenti delle condizioni familiari ed economiche ai fini del calcolo dell'indicatore della situazione economica equivalente del proprio nucleo familiare. La dichiarazione va presentata ai comuni o ai centri di assistenza fiscale, o, direttamente, all'amministrazione pubblica alla quale è richiesta la prima prestazione o, anche in via telematica, alla sede territoriale Inps. L'Inps determina l'indicatore della situazione economica equivalente in relazione ai dati autocertificati dal soggetto richiedente la prestazione agevolata e i controlli sono effettuati dall'agenzia delle Entrate.

Prevenzione infortuni sul lavoro (articolo 20). Si precisa che la legge 51/55, sulla prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, si applica oltre che agli aeromobili, anche, al personale che lavora a bordo del naviglio di Stato (in precedenza escluso), fatto salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del danno eventualmente subito. Viene introdotta poi una disposizione che aumenta di 5 milioni, a decorrere dal 2012, l'autorizzazione di spesa per le vittime della criminalità, del terrorismo e del dovere.

Riorganizzazione di enti vigilati dal ministero del Welfare (articolo 2). Delega al Governo per la riorganizzazione di alcuni enti o società vigilati dal Welfare e per la ridefinizione del rapporto di controllo del dicastero di Via Veneto. La delega dovrà essere esercitata entro un anno. L'intervento riguarda, in particolare, l'Istituto superiore di sanità, l'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali, l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro, gli Istituti zooprofilattici sperimentali, la Croce rossa italiana, la Lega italiana per la lotta contro i tumori, l'Agenzia italiana del farmaco, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori e Italia Lavoro

Spa. Viene demandato a regolamenti governativi il riordino degli organi collegiali e degli altri organismi istituiti, con legge o con regolamento, nell'amministrazione centrale della salute.

Ritenute previdenziali (articolo 39). Si stabilisce che l'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata configuri le ipotesi di reato previste dall'articolo 2 della legge 638/1983 (reclusione fino a 3 anni e multa fino a 2 milioni di vecchie lire).

Trattamento dati personali effettuato da soggetti pubblici (articolo 14). Si prevede che le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione siano rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza. Non sono invece comunicabili, se non nei casi previsti dalla legge, le notizie concernenti la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il predetto dipendente e l'amministrazione, idonee a rivelare informazioni sensibili.

Università (articoli da 8 a 12). Arrivano una serie di norme che interessano gli atenei. Intanto, si prevede che l'elettorato passivo è esteso, anche, ai professori di seconda fascia nel caso di mancato raggiungimento per 2 votazioni del quorum previsto per l'elezione. Niente turn over, poi, per gli istituti di istruzione universitaria a ordinamento speciale e nelle procedure di valutazione comparativa per il reclutamento dei ricercatori, si chiarisce che la valutazione comparativa è effettuata sulla base dei titoli e delle pubblicazioni dei candidati, ivi compresa la tesi di dottorato, discussi pubblicamente con la commissione. Vengono abrogate, poi, alcune norme concernenti le valutazioni comparative dei docenti universitari e in caso di trasferimento dei ricercatori in servizio presso la Scuola superiore dell'economia e delle finanze alle università statali, la citata Scuola trasferisce all'università interessata le risorse finanziarie per la corresponsione del trattamento retributivo del ricercatore trasferito.

Vaccinazioni obbligatorie (articolo 47). Il relativo fondo viene incrementato di 120 milioni di euro per l'anno 2010.