

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE 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 OPPORTUNITA', IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N.183.

Il **Titolo I** reca disposizioni in materia di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti e revisione del regime delle sanzioni e si suddivide in quattro capi.

Il **Capo I**, che si compone degli articoli da 1 a 13, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità.

L'**articolo 1** prevede che entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata, siano definite linee guida in materia di collocamento mirato.

La disposizione è volta a rafforzare il sistema del collocamento mirato mediante la definizione, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di linee guida finalizzate a promuovere una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio; a promuovere accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre del 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore; a individuare modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità; all'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli; a promuovere l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro; alla individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

La previsione si pone in continuità con il "Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell'integrazione delle persone con disabilità", predisposto dall'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e adottato con D.P.R. 4 ottobre 2013.

L'**articolo 2** modifica l'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

La disposizione introduce una semplificazione per i soggetti che percepiscono l'assegno ordinario di invalidità e ai quali, pertanto, è stata accertata dall'INPS una riduzione a meno di un terzo della capacità di lavoro, a causa di infermità o di un difetto fisico o mentale. Tali soggetti, infatti, non dovranno richiedere l'accertamento per il riconoscimento dell'invalidità civile.

L'**articolo 3** modifica l'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

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

In particolare, il comma 1 dispone la soppressione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 a decorrere dal 1° gennaio 2017. Viene, in tal modo, superato, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, il regime di gradualità nell'attuazione dell'obbligo di assunzione che, nel 2000, era stato subordinato all'effettuazione di "nuove assunzioni". E ciò in quanto, prima dell'entrata in vigore della legge n. 68 del 1999, la legge 2 aprile 1968, n. 482 individuava i soggetti obbligati nei datori di lavoro con più di 35 dipendenti.

Conseguentemente, a far data dal 1° gennaio 2017, trova applicazione l'articolo 3, comma 1, lettera c), della legge n. 68 del 1999, secondo cui i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenuti in ogni caso ad avere alle loro dipendenze un lavoratore con disabilità.



Il comma 2 dispone la soppressione della previsione secondo cui "l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione". Si tratta di razionalizzazione analoga a quella prevista al comma 1. Infatti, la legge 2 aprile 1968, n. 482, non individuava tra i soggetti obbligati 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. Con la legge 12 marzo 1999, n. 68, tali soggetti sono stati ricompresi tra gli obbligati, ma è stato introdotto un regime di gradualità nell'attuazione, subordinando l'insorgenza dell'obbligo solo in caso di "nuova assunzione", così come era stato previsto per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.

Atteso il lungo periodo trascorso dall'entrata in vigore della legge n. 68 del 1999, si è ritenuto di superare il regime transitorio e di prevedere con la presente disposizione che dal 1° gennaio 2017 gli obblighi di cui all'articolo 3, comma 1, siano pienamente applicabili ai partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che senza scopo di lucro operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione e indipendentemente dall'effettuazione di una nuova assunzione.

L'articolo 4 modifica l'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

La disposizione inserisce il comma 3-*bis*, il quale prevede che i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.

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

La disposizione di cui al **comma 1, lettera a)**, sopprime l'ultimo periodo del comma 2, introdotto dal comma 2-*ter* dell'art. 6 del decreto-legge 13 maggio 2011, n. 70, che oltre a risultare evidentemente errato nel riferimento alla percentuale di premio INAIL "pari o superiore al 60 per cento", anziché alla percentuale di premio INAIL "pari o superiore al 60 per mille", ha posto problemi interpretativi in ordine all'ascrivibilità della fattispecie nell'alveo delle procedure di esonero, dato che è previsto il versamento del contributo esonerativo, o nell'ambito delle esclusioni dalla base di computo.

Pertanto, con la disposizione di cui al **comma 1, lettera b)** si prevede l'inserimento all'articolo 5 del comma 3-*bis* al fine di semplificare il procedimento di esonero previsto dall'articolo 5, comma 3, e chiarire i dubbi interpretativi sorti in ordine alla portata applicativa della disposizione.

Con la novella si prevede l'automaticità, sulla base di un'autocertificazione del datore di lavoro, dell'esonero dall'obbligo di assunzione di persone con disabilità per quanto concerne gli addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille e si stabilisce che i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 il contributo esonerativo, pari ad € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

La disposizione di cui al **comma 1, lettera c)** sostituisce il comma 8-*ter* al fine di semplificare il procedimento di compensazione territoriale per i datori di lavoro pubblici che attualmente è subordinato ad apposita autorizzazione. Si introduce, pertanto, la compensazione automatica già prevista per i datori di lavoro privati.

Il **comma 2** prevede l'emanazione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che stabilisca le modalità di versamento dei contributi esonerativi che confluiscono al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

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

L'articolo in esame in generale è volto a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.



La disposizione di cui alla **lettera a)** prevede come modalità di assunzione delle persone disabili la richiesta nominativa o la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11.

Viene introdotta la possibilità di far precedere la richiesta nominativa con la 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 di lavoro della facoltà di scelta all'interno della rosa di nomi proposti.

La disposizione di cui alla **lettera b)** introduce la possibilità per il datore di lavoro di procedere all'assunzione diretta delle persone con disabilità che hanno una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 o che hanno una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate oppure lavoratori con disabilità intellettiva e psichica e con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, anche se tali soggetti non sono iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

La disposizione prevede, inoltre, che, nel caso di mancata assunzione, con richiesta nominativa, tramite le convenzioni di cui all'articolo 11 o con assunzione diretta, entro il termine di sessanta giorni dal momento in cui insorge l'obbligo, la richiesta di avviamento avvenga con indicazione della qualifica o con altra qualifica specificamente concordata con il datore di lavoro, sulla base delle qualifiche disponibili. In tal caso, gli uffici competenti effettuano l'avviamento secondo l'ordine di graduatoria tra gli iscritti nell'apposito elenco o con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

L'articolo 7 modifica l'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

La disposizione precisa che le persone di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 si iscrivono nell'elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale hanno la residenza e introduce la possibilità di iscriversi in un altro ambito territoriale dello Stato, scelto dalla persona con disabilità, previa cancellazione dall'elenco di residenza. Con riferimento ai controlli volti a verificare che il soggetto sia iscritto in un solo ambito territoriale, sia nel caso di cui al presente articolo che nel caso di cui all'articolo 13, si evidenzia che la Banca dati del collocamento mirato (*cf.* articolo 8, lettera c)) è istituita anche al fine del rafforzamento dei controlli e della raccolta dei dati sulle iscrizioni.

L'articolo 8 modifica dell'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

La disposizione di cui alla **lettera a)** è volta ad adeguare l'articolo 9, comma 1 – il quale prevede che i datori di lavoro presentino la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione - per tenere conto dell'introduzione della possibilità di assunzione diretta di cui all'articolo 7, comma 1-*bis* che deve avvenire nel medesimo termine.

La disposizione di cui alla **lettera b)** sopprime il comma 2 dell'articolo 9 che prevede le modalità della richiesta numerica, considerato che la stessa risulta disciplinata dall'articolo 7, comma 1-*ter*. Si sopprime altresì il comma 5 dell'articolo 9, che prevede l'avviamento con chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro anch'essa prevista dall'articolo 7, comma 1-*ter*.

La disposizione di cui alla **lettera c)** istituisce nella Banca dati politiche attive e passive di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76 una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato", che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati, al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificazione degli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi.

L'articolo 9 modifica l'articolo 12-*bis* della legge 12 marzo 1999, n. 68.



La disposizione elimina la previsione della prelazione nell'assegnazione delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, attese le nuove modalità di erogazione dell'incentivo.

L'articolo 10 modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

L'articolo è finalizzato a semplificare il procedimento per l'erogazione degli incentivi riconosciuti ai datori di lavoro che assumono persone con disabilità.

La disposizione di cui alla **lettera a)** sostituisce il comma 1 dell'articolo 13 con i commi 1, *1-bis* e *1-ter*.

In particolare, si prevede l'erogazione di un incentivo nella misura del 70%, o del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile a fini previdenziali a seconda del grado di riduzione della capacità lavorativa o delle minorazioni ascritte al soggetto con disabilità. Sono incentivate, per un periodo di trentasei mesi, le assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nel caso di assunzioni di persone con disabilità intellettiva e psichica, l'incentivo è concesso nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile a fini previdenziali, per un periodo di 60 mesi, sia in caso di assunzione a tempo indeterminato che in caso di assunzione a tempo determinato purché la durata del contratto non sia inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

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

La disposizione di cui alla **lettera b)** per ragioni di coordinamento sopprime il comma 2.

La disposizione di cui alla **lettera c)** aggiorna il riferimento normativo a seguito della soppressione del comma 2.

La disposizione di cui alla **lettera d)** sopprime il riferimento al riparto annuale alle regioni, non più operativo essendo l'incentivo direttamente erogato dall'INPS al datore di lavoro.

La disposizione di cui alla **lettera e)** prevede il finanziamento di sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità nel limite del 5% delle risorse del Fondo, per il tramite delle regioni e delle province autonome e sulla base di linee guida nazionali.

La disposizione di cui alla **lettera f)** sostituisce il comma 5 prevedendo l'emanazione di uno specifico decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, aggiornato annualmente, al fine di determinare il limite delle risorse che possono essere destinate all'incentivo. Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

La disposizione di cui alla **lettera g)** sopprime i commi 8 e 9, non più coerenti con le modifiche previste per l'erogazione dell'incentivo.

Il **comma 2** prevede che l'incentivo si applichi a decorrere dalle assunzioni effettuate a partire dal 1° gennaio successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo.

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

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

L'articolo 12 sopprime l'albo nazionale dei centralisti privi della vista istituito dall'articolo 2 della legge 14 luglio 1957, n. 594, al fine di semplificare il procedimento per il collocamento al lavoro dei centralinisti non vedenti.



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

L'articolo 13 modifica l'articolo 6 della legge 29 marzo 1985, n. 113 prevedendo che i centralinisti abilitati si iscrivono nell'elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale hanno la residenza. Il servizio provvede alla verifica del possesso del titolo abilitante alla funzione di centralinista e delle ulteriori condizioni previste dalla legge n. 113 del 1985.

Viene, inoltre, riconosciuta la possibilità di iscrizione anche in un altro ambito territoriale dello Stato, scelto dalla persona con disabilità diverso da quello di residenza.

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

Il Capo II, che si compone degli **articoli da 14 a 19**, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

L'articolo 14 prevede che qualora disposizioni di legge o contrattuali stabiliscano che la concessione di benefici contributivi o fiscali, o di altre agevolazioni, siano connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali, tale concessione sia condizionata al deposito dei contratti, in via telematica, presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, alle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

Tale disposizione oltre a introdurre un elemento di semplificazione nel prevedere l'utilizzo di modalità telematiche per il deposito, consentirà di incrementare la stipula dei c.d. contatti di prossimità, nonché di monitorarne il numero.

L'articolo 15 consente di unificare presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali tutti i documenti "aziendali" attraverso la tenuta, in modalità telematica, del libro unico del lavoro. Il libro unico del lavoro, istituito con l'articolo 39 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, e attuato con Decreto Ministeriale 9 luglio 2008, ha sostituito i libri paga e matricola e gli altri libri obbligatori dell'impresa.

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

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

Il comma 2 prevede che, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, saranno stabilite le modalità tecniche e organizzative per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel libro unico del lavoro. Si chiarisce che in ogni caso la disposizione non aggiunge una ulteriore modalità di tenuta del libro unico, ma sostituisce la tenuta in modalità telematica alle modalità esistenti.

L'articolo 16 introduce un importante elemento di semplificazione, confermando il principio, introdotto nell'ordinamento dall'articolo 1, comma 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2007, n. 296 (legge Finanziaria 2007), della comunicazione telematica in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, da inviare ad un unico ufficio e valevole per tutti gli enti interessati (c.d. "pluriefficacia"), eliminando così la duplicazione degli adempimenti.



Il comma 2 prevede che con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame, siano individuate le comunicazioni da inviare esclusivamente in via telematica e si proceda all'aggiornamento dei modelli esistenti, al fine di armonizzare e semplificare le informazioni richieste.

L'articolo 17 consente di semplificare la materia dell'accesso ai dati e l'integrazione delle banche dati. Riconoscendo con una disposizione primaria al Ministero del lavoro il fine istituzionale dell'espletamento delle politiche attive sarà possibile eliminare gli obblighi di comunicazione al Garante della privacy e rendere più agevole l'attività. Tale disposizione consente inoltre di aumentare l'attività conoscitiva dei fenomeni evitando una duplicazione delle richieste nei confronti dei cittadini e aziende, dando concretezza altresì al principio sull'accesso alle banche dati pubbliche, sancito dal Codice dell'amministrazione digitale

L'articolo in esame prevede, con la tecnica della novella, alcune modifiche all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76. In particolare, il comma 1 prevede che, nell'ambito della Banca dati politiche attive e passive istituita dal citato articolo 8, sia costituito il "Fascicolo dell'azienda", contenente tutte le informazioni sui datori di lavoro provenienti dalle c.d. comunicazioni obbligatorie. Si prevede inoltre che tutti i soggetti che concorrono alla costituzione della Banca dati, la alimentino con 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.

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

Tutte le operazioni svolte ai sensi dell'articolo in esame potranno essere svolte nel rispetto del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, nel rispetto dei principi e secondo le regole tecniche del codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

L'articolo 18 sopprime l'autorizzazione preventiva prevista dall'articolo 2 del decreto-legge n. 317 del 1987 per l'assunzione o il trasferimento all'estero dei lavoratori italiani. L'autorizzazione è attualmente 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.

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

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

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

In particolare, il contratto di lavoro dei lavoratori assunti o trasferiti all'estero deve contenere un trattamento economico-normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti in Italia, la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, la stipula di 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 e l'obbligo per il datore di lavoro di apprestare idonee misure in materia di sicurezza.

Viene disposta, altresì, l'abrogazione delle sanzioni applicabili in caso di invio di lavoratori all'estero in assenza dell'autorizzazione preventiva e l'abrogazione del regolamento di delegificazione di cui al D.P.R. 19 giugno 1997, n. 247, che disciplinava il procedimento di autorizzazione.

L'articolo 19 è volto a razionalizzare alcuni profili del collocamento della gente di mare, concernenti, in particolare, la borsa del lavoro marittimo, la scheda anagrafico-professionale e le qualifiche professionali dei lavoratori marittimi.

Il comma 1 dell'articolo in esame è volto ad abrogare l'art. 10 del DPR 18 aprile 2006, n. 231 (Regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare), il quale prevede l'emanazione di un decreto interministeriale per l'individuazione di una "sezione speciale" della borsa continua nazionale del lavoro, onde consentire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nel settore marittimo. Tale sezione speciale è costituita dalla "Borsa continua del lavoro marittimo". Il decreto interministeriale in questione non è mai stato emanato e, pertanto, non è stato possibile disciplinare la materia. Ora, in un'ottica di semplificazione, tali informazioni possono essere inserite nell'alveo delle comunicazioni telematiche i cui standard sono disciplinati dal decreto del Ministro del lavoro del 30 ottobre 2007, concernente la Borsa Continua Nazionale del Lavoro, secondo le modalità di semplificazione adottate con il decreto ministeriale previsto dall'articolo 15, comma 2, del presente decreto legislativo.

Il comma 2 dell'articolo in esame è volto ad abrogare l'art. 7, comma 4 e l'articolo 8, comma 1, del sopra citato DPR n. 231 del 2006. Tali disposizioni prevedono l'emanazione di un decreto interministeriale che individua il modello di comunicazione, gli standard di comunicazione e i dizionari terminologici della scheda anagrafico-professionale della gente di mare, che costituendo una sezione di quella più generalmente attribuita a tutti i lavoratori, può essere individuata nell'alveo del decreto del Ministro del lavoro del 30 ottobre 2007, concernente la Scheda anagrafico-professionale, secondo le modalità di semplificazione adottate con il decreto ministeriale previsto dall'art. 15, co. 2, del presente decreto legislativo.

Il comma 3 del presente articolo modifica l'art. 8, comma 2, del DPR n. 231 del 2006, prevedendo che le qualifiche professionali del personale marittimo ed i relativi requisiti minimi debbano essere raccordati con quanto previsto dal d.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 (recante "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze"), e dalla relativa normativa di attuazione.

Il comma 4 prevede che con il decreto ministeriale di cui all'art. 15, comma 2, del presente decreto legislativo si provveda ad apportare le opportune modificazioni al modello "Borsa Continua Nazionale del Lavoro Marittimo" e al Modello "Scheda Anagrafico-Professionale".

Il Capo III, che si compone degli **articoli 20 e 21**, concerne la razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le disposizioni di cui **all'articolo 20** recano modifiche al decreto legislativo n. 81/2008 (TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro) al fine di semplificare e razionalizzare la materia, in attuazione della delega di cui all'art. 1, commi 5 e 6, della legge n. 183/2014.

Le disposizioni in esame sono il risultato dell'iniziativa istituzionale e dell'analisi critica delle osservazioni e idee delle Parti sociali.

In particolare:



il **comma 1, lett. a)** modifica l'articolo 3 del TU. Si prevede (comma 8) che in caso di lavoratori che prestano lavoro accessorio in favore di committenti che non siano imprenditori o professionisti si applichino le disposizioni di cui all'articolo 21 in materia di sicurezza per i lavoratori autonomi. Si riformula (comma 12 bis), inoltre, la norma che prevede l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 21 ai volontari, ricomprendendovi i volontari delle associazioni religiose e i volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale.

il **comma 1, lett. b)** modifica l'articolo 5 del TU relativo al Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Si prevede una revisione nella composizione del Comitato, al fine di semplificare e snellire le procedure di designazione dei membri, consentendo l'individuazione automatica dei componenti istituzionali per funzione e non in virtù di designazione nominativa individuale, eliminando così possibili ritardi ed interruzioni per l'attività deliberativa del Comitato nei casi di trasferimento ad altro incarico, pensionamento o altro.

il **comma 1, lett. c)** modifica l'articolo 6 del TU relativo alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. Tale norma disciplina la composizione, la procedura di ricostituzione, le modalità di funzionamento e i compiti della Commissione medesima. Tuttavia, sin dal suo insediamento, il predetto organismo ha dimostrato di non riuscire, a causa della sua composizione pletorica, ad assicurare il raggiungimento delle finalità per le quali è stata costituita. Pertanto, è stata prevista una riduzione dei suoi componenti, una nuova procedura di ricostituzione ed un aggiornamento delle funzioni ad essa istituzionalmente ad essa attribuite.

il **comma 1, lett. d)** modifica l'articolo 12 del TU. Si prevede che i quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro possano essere presentati alla Commissione per gli interpellanti anche dalle Regioni e dalle Province autonome.

il **comma 1, lett. e)** modifica l'articolo 28 del TU. Si prevede che ai fini della valutazione dei rischi, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. **L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono** la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

il **comma 1, lett. f)** modifica l'articolo 29 del TU. Si è ritenuto opportuno introdurre una modifica dell'articolo 29, comma 5, al fine di prevedere che vengano individuati e/o elaborati strumenti di supporto alla valutazione dei rischi - compresi gli strumenti informatizzati, sulla base del prototipo O.I.R.A. - da adottarsi con decreto ministeriale. Ciò al fine di agevolare il datore di lavoro nella valutazione dei rischi presenti in azienda e nella conseguente predisposizione del documento di valutazione dei rischi.

il **comma 1, lett. g)** modifica l'articolo 34 del TU. Si prevede che lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, viene consentita anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori. La formazione specifica per svolgere tali compiti viene comunque assicurata al comma 2-bis.

il **comma 1, lett. h)** modifica l'articolo 41 del TU in materia di sorveglianza sanitaria. Si prevede l'abrogazione del comma 2, lettera e-bis), atteso che è già prevista nel T.U. una visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni ad una specifica mansione.



il **comma 1, lett. i)** modifica l'articolo 53 del TU. Si prevede la soppressione del riferimento al registro infortuni. La disposizione in esame è da leggersi in coordinamento con quanto previsto **all'articolo 20, comma 4, del presente provvedimento**, che abolisce l'obbligo di tenuta del registro infortuni a decorrere dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del medesimo.

il **comma 1, lett. l)** modifica l'articolo 55 del TU. La prima modifica garantisce omogeneità di comportamenti da parte degli organi di vigilanza su aspetti sanzionatori non interpretati in maniera omogenea. Il contravventore che con una sola azione od omissione commette più violazioni della medesima disposizione di legge, per potere essere punito con la pena prevista per la violazione più grave, aumentata al massimo fino al triplo, deve proseguire l'iter giudiziario. La modifica prevede una sanzione progressiva in relazione al numero di lavoratori coinvolti, infatti in caso di violazione delle disposizioni relative alla sorveglianza sanitaria, previste dall'articolo 18, comma 1, lettera g), e quelle relative alla formazione previste dall'articolo 37, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.

La seconda modifica prevede che in caso di violazione di più disposizioni inerenti la valutazione dei rischi, contenute nei titoli diversi dal Titolo I, l'importo derivante dall'applicazione di più sanzioni non può superare l'importo di cui al comma 1 che è l'importo per la violazione più grave in materia di valutazione dei rischi.

il **comma 1, lett. m)** modifica l'articolo 69 del TU. Ai fini della definizione di "operatore" incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro si introduce il riferimento al datore di lavoro che ne fa uso. Tale modifica trova fondamento nella necessità di colmare una lacuna legislativa già superata dall'interpretazione comune dello spirito sotteso al T.U. continuamente oggetto di richiesta di pareri.

il **comma 1, lett. n)** inserisce un nuovo articolo 73 bis al TU in tema di generatori di vapore, al fine di legittimare ancora oggi l'attività di conduzione di generatori di vapore ed il rilascio delle relative abilitazioni, essendosi verificato in materia un vuoto normativo.

il **comma 1, lett. o)** modifica l'articolo 87 del TU, al fine di correggere alcune disposizioni sanzionatorie.

il **comma 1, lett. p)** modifica l'articolo 88 del TU. Si prevede che le disposizioni del TU relative alle misure di sicurezza nei cantieri temporanei e mobili non si applicano ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento purché questi non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X del predetto decreto. La modifica è volta ad evitare una procedura di infrazione.

il **comma 1, lett. q)** modifica l'articolo 98 del TU. Si prevede una semplificazione in materia di formazione dei coordinatori. Al momento la formazione dei coordinatori è l'unica non demandata agli accordi Stato-Regioni.

il **comma 1, lett. r)** modifica l'articolo 302 bis del TU. Si prevede una riformulazione dell'articolo al fine di consentire un più agevole utilizzo del potere di disposizione.

il **comma 1, lett. s)** modifica l'allegato IV del TU. Si prevede l'obbligo di dotarsi di uno o più ambienti da utilizzare per la consumazione dei pasti solo qualora non sia istituito un servizio mensa o un servizio sostitutivo di mensa (quale ad esempio il buono pasto da utilizzare in un esercizio convenzionato in prossimità del luogo di lavoro).



Il **comma 2** introduce una disposizione transitoria, al fine di salvaguardare l'operatività degli organismi di cui agli articoli 5 e 6 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro e Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro), la cui composizione è stata modificata dalle lettere b) e c) del comma 1, già costituiti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. Essi continuano ad operare nell'attuale composizione fino alla loro naturale scadenza.

L'articolo 21 reca varie semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, al fine di ridurre gli oneri amministrativi per i datori di lavoro. A tal fine, vengono apportate alcune modifiche al D.P.R. n. 1124 del 1965 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali).

Nello specifico, la disposizione di cui al **comma 1, lettera a)**, è volta a modificare l'art. 28 del D.P.R. n. 1124 del 1965. Tale articolo prevede, attualmente, l'obbligo per l'INAIL di comunicare al datore di lavoro gli elementi necessari per il calcolo del premio di regolazione e di rata e di eventuali contributi associativi. Tale comunicazione deve essere effettuata entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di scadenza del pagamento del premio di autoliquidazione.

Ciò posto, la modifica all'articolo 28 è finalizzata a velocizzare e migliorare il processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo, evitando i ritardi e le disfunzioni dovute all'utilizzo dei canali di trasmissione tradizionali, anche in considerazione dell'utilizzo esclusivo del canale telematico da parte delle aziende. Le predette informazioni, pertanto, in base alla modifica normativa, saranno più agevolmente e direttamente usufruibili, da parte del datore di lavoro, tramite il portale dell'INAIL, attraverso la realizzazione di un apposito servizio. Si ritiene, inoltre, che la modifica normativa comporti dei riflessi positivi sui tempi ed i costi della spedizione.

Le disposizioni di cui al **comma 1, lettera b)**, modificano l'art. 53 del D.P.R. n. 1124 del 1965, il quale disciplina la denuncia di infortunio o delle malattie professionali che il datore di lavoro è tenuto ad effettuare all'INAIL.

Attualmente è previsto a carico del datore di lavoro, quando effettua la denuncia di infortunio o di malattia professionale per via telematica, l'obbligo di inviare all'INAIL il certificato medico qualora l'Istituto non lo abbia già ricevuto dall'infortunato o dal medico certificatore.

Ciò posto, le modifiche all'art. 53 citato sono volte a prevedere che il medico certificatore provveda alla trasmissione del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, direttamente o per il tramite della struttura sanitaria competente al rilascio, con conseguente esonero per il datore di lavoro. In tal modo viene attuata una razionalizzazione e omogeneizzazione degli adempimenti posti a carico dei datori di lavoro e dei medici certificatori in materia di invio delle certificazioni all'Istituto.

Viene previsto, altresì, che la trasmissione del certificato di infortunio e di malattia professionale avvengano utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. Viene precisato, infine, che i dati delle certificazioni, utili ai fini della denuncia di infortunio e di malattia professionale, sono resi disponibili telematicamente dall'Istituto ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia stessa.

La disposizione di cui al **comma 1, lettera c)**, modificando l'art. 54 del D.P.R. n. 1124 del 1965, pone a carico dell'INAIL, esonerando il datore di lavoro, l'obbligo di trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio e stabilisce, altresì, che tale obbligo è relativo agli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni (attualmente, invece, il datore di lavoro deve comunicare alla predetta autorità ogni infortunio sul lavoro che



abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni). Nello specifico, viene previsto che l'INAIL metta a disposizione dell'autorità di pubblica sicurezza, mediante la cooperazione applicativa di cui all'art. 72, comma 1, lettera e), del d.lgs. n. 82 del 2005, i dati relativi alle predette denunce.

La disposizione di cui al **comma 1, lettera d)**, modificando l'art. 56 del D.P.R. n. 1124 del 1965, prevede che l'Istituto metta a disposizione mediante la cooperazione applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del d.lgs. n. 82 del 2005, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni, al fine di consentire alle direzioni territoriali del lavoro o ai corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e Bolzano di poter procedere alle inchieste sugli infortuni previste dal medesimo articolo 56.

La disposizione di cui al **comma 1, lettera e)**, modifica l'art. 238 del D.P.R. n. 1124 del 1965, il quale disciplina per l'agricoltura la fattispecie del certificato medico che vale anche come denuncia di infortunio, nel caso in cui sia redatto dal medico che presti la prima assistenza ad un infortunato. Le modifiche sono volte a introdurre, anche in questa fattispecie, l'obbligo in capo al medico di trasmettere il certificato medico di infortunio per via telematica all'INAIL, direttamente o per il tramite della struttura sanitaria competente al rilascio.

La disposizione di cui al **comma 1, lettera f)**, modifica l'art. 251 del D.P.R. n. 1124 del 1965, il quale disciplina per l'agricoltura la fattispecie del certificato medico che vale anche come denuncia di malattia professionale, nel caso in cui sia redatto dal medico che abbia prestato assistenza ad un lavoratore affetto da malattia ritenuta professionale. Anche in questa fattispecie, viene introdotto l'obbligo in capo al medico di trasmettere il certificato medico di malattia professionale per via telematica all'INAIL, direttamente o per il tramite della struttura sanitaria competente al rilascio. Ed infatti, l'art. 251 citato prevede che il medico trasmetta il certificato di malattia professionale all'INAIL con le modalità previste dall'art. 238, articolo che, come si è detto, viene modificato dalla disposizione di cui al comma 1, lettera e), dell'art. 21 del presente decreto.

La disposizione di cui al **comma 2** prevede che le modifiche sopra indicate, apportate dal comma 1, lettere b), c), d), e) ed f), dell'articolo in esame al D.P.R. n. 1124 del 1965, abbiano efficacia a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo e che, contestualmente, siano abrogati i commi 6 e 7 dell'articolo 32 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98.

La disposizione di cui al **comma 3** prevede, in chiave di semplificazione, che a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, con la trasmissione per via telematica del certificato di malattia professionale, ai sensi degli articoli 53 e 251 del D.P.R. n. 1124 del 1965 – come modificati dal medesimo decreto legislativo – si intende assolto, per le malattie professionali indicate nell'elenco di cui all'articolo 139 del citato D.P.R., l'obbligo di trasmissione della denuncia di cui al medesimo articolo 139 ai fini dell'alimentazione del Registro Nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo n. 38 del 2000.

La disposizione di cui al **comma 4** stabilisce che, a decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni previsto dall'articolo 403 del D.P.R. n. 547 del 1955.

A tale riguardo, si specifica che tutte le informazioni contenute nel registro infortuni, nella sua attuale configurazione, possono essere acquisite dagli organi preposti all'attività di vigilanza tramite la relativa profilazione e il conseguente accesso alle banche dati messe a disposizione dall'INAIL, con particolare riferimento ai "Flussi informativi per la prevenzione".



Il predetto applicativo, frutto del Protocollo d'Intesa stipulato nel 2002, e successivamente rinnovato, tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero della salute, INAIL, ex ISPESEL, ex IPSEMA, Regioni e Province Autonome, costituisce, nella sua più recente evoluzione, uno strumento gestionale essenzialmente alimentato dalle banche dati dell'Istituto, divenuto nel tempo base informativa per i Piani sanitari nazionali e per la definizione e la gestione dei Piani regionali per la prevenzione.

Con l'introduzione della disposizione in argomento verrebbe pertanto anticipata la soppressione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, già stabilita dall'articolo 53, comma 6, del d.lgs. n. 81 del 2008 e connessa, nelle intenzioni del legislatore, alla emanazione del nuovo decreto interministeriale di cui all'articolo 8, comma 4, del citato d.lgs. n. 81 del 2008, istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

La disposizione di cui al **comma 5** reca la clausola di invarianza finanziaria dell'articolo in esame, stabilendo che agli adempimenti derivanti dal medesimo articolo le amministrazioni competenti provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il **Capo IV**, si compone di un solo articolo, il 22, e concerne la revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

L'**articolo 22** introduce una serie di modifiche alla disciplina delle sanzioni più ricorrenti in materia lavoristica, in adempimento al principio di delega che richiede una "revisione del regime delle sanzioni che tenga conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale".

Il **comma 1** prevede anzitutto una modifica alla c.d. massimizzazione per il lavoro "nero" introducendo degli importi sanzionatori "per fasce", anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare.

In particolare si prevede che, 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:

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

Importante novità consiste nella reintroduzione della procedura di diffida, già disciplinata dall'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate. In tal caso, come evidenziato successivamente, la regolarizzazione è subordinata al mantenimento al lavoro del personale "in nero" per un determinato periodo di tempo.

La procedura della diffida non sarà invece applicabile in relazione all'impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno (art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998) e di minori in età non lavorativa. Rispetto a tali categorie di soggetti è anzi prevista una maggiorazione delle sanzioni amministrative per lavoro "nero", ferma restando l'applicazione delle sanzioni penali già previste dall'ordinamento.

Come anticipato, 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 di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno;

- o con contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi;

- nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno tre mesi.

La verifica del completo adempimento alla diffida avverrà evidentemente al termine del periodo minimo di mantenimento in servizio del lavoratore e quindi al termine di un periodo di 120 giorni.

Al fine di chiarire il complessivo quadro sanzionatorio ed in linea con la prassi amministrativa già seguita, la disposizione prevede che, in caso di irrogazione della maxisanzione, non trovano applicazione le sanzioni in materia di omessa comunicazione di assunzione, di consegna della lettera di assunzione e di omesse registrazioni sul libro unico del lavoro.

Il **comma 2** introduce delle modifiche all'articolo 14, comma 1, del D.L. n. 145/2013 (conv. da L. n. 9/2014) al fine di mantenere inalterato l'attuale sistema incentivante della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale che attualmente è finanziato, in quota parte, con gli introiti derivanti dalla applicazione della c.d. maxisanzione, delle sanzioni in materia di orario di lavoro e delle somme aggiuntive da versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

Ai sensi del **comma 3**, i maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni amministrative e delle somme aggiuntive, previsto dall'articolo 14, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 145 del 2013, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto, con riferimento alle violazioni commesse prima della predetta data, continuano ad essere versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati alle destinazioni di cui all'articolo 14, comma 1, lettera d), n. 1) e 2), del medesimo decreto-legge.

Il **comma 4** introduce modifiche al c.d. provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, anche in tal caso favorendo una "immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale", così come richiesto dalla legge delega.

La disposizione prevede anzitutto un "arrotondamento" delle somme da versare ai fini della revoca del provvedimento.

Al fine di consentire una più immediata ripresa dell'attività imprenditoriale si prevede altresì che, su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle altre condizioni di legge, la revoca è concessa subordinatamente al pagamento del venticinque per cento della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, è versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca.

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

Il **comma 5** apporta una modifica all'art. 39 del D.L. n. 112/2008 sostituendo il comma 7 che disciplina le sanzioni per omessa o infedele registrazione dei dati da riportare sul libro unico del lavoro. In particolare si prevede che, salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro. La disposizione, a fini chiarificatori e in linea con il previgente testo normativo, stabilisce altresì che "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 diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate”.

In materia di libro unico del lavoro il comma prevede altresì che la mancata conservazione del libro per il termine già previsto è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro e che alla contestazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza, fermo restando che l'autorità competente a ricevere il rapporto, ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la Direzione territoriale del lavoro territorialmente competente.

Il **comma 6** sostituisce il comma 2 all'art. 82 del D.P.R. n. 797/1955 che sanziona la mancata corresponsione degli assegni familiari. Si prevede in particolare che il datore di lavoro che non provvede, se tenutovi, alla corresponsione degli assegni è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro.

Il **comma 7** introduce alcune modifiche all'art. 5 della L. n. 4/1953, con riferimento alle sanzioni in materia di consegna del prospetto paga. Si prevede infatti 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 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. A fini chiarificatori si prevede altresì che, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi di consegna del prospetto paga attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni citate, bensì esclusivamente quelle previste dall'art. 39, comma 7, del D.L. n. 112/2008.

Il Titolo II reca disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità e si compone di due Capi

Il Capo I, che si compone di 4 articoli, da 23 a 26, reca disposizioni in materia di rapporti di lavoro.

L'articolo 23 detta la nuova disciplina dei controlli a distanza del lavoratore.

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

- nel caso di imprese con unità produttive site in diverse province della stessa regione o in diverse regioni, gli accordi sindacali per l'installazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori, possono essere stipulati, anziché con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; per le medesime imprese è previsto, in difetto di accordo, che l'autorizzazione ministeriale sia concessa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- l'accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale non sono necessari per l'assegnazione ai lavoratori degli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, pur se dagli stessi derivi anche la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore;
- la possibilità che i dati che derivano dagli impianti audiovisivi e dagli altri strumenti di controllo siano utilizzati ad ogni fine connesso al rapporto di lavoro, purché sia data al lavoratore adeguata informazione circa le modalità d'uso degli strumenti e l'effettuazione dei controlli, sempre, comunque, nel rispetto del Codice privacy.



L'articolo 24 prevede che i lavoratori possano 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 maturati, con esclusione del periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane e dei giorni minimi di riposo stabiliti dal decreto legislativo n. 66 del 2003.

La cessione deve essere finalizzata a consentire ai lavoratori cessionari di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori.

Per la definizione della misura, delle condizioni e delle modalità della cessione la disposizione in esame rinvia ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'articolo 25 modifica l'articolo 5, comma 13, del decreto-legge n. 463 del 1983, il quale prevede che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sono stabilite le modalità per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori che si trovano in malattia.

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

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

L'articolo 26 è volto ad attuare il criterio di delega di cui all'art. 1, comma 6, lettera g), della legge n. 183 del 2014, il quale prevede che vengano introdotte modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Pertanto, l'articolo in esame introduce modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, che sostituiscono quelle attualmente previste dai commi da 16 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Il comma 1 prevede che - al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni (il quale prevede che la risoluzione consensuale del rapporto 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 siano fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.

Il comma 2 prevede che entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore abbia la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

Il comma 3 prevede che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, siano stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.



Ai sensi del **comma 4**, la trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il **comma 5** reca disposizioni sanzionatorie. In particolare, salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

Il **comma 6** prevede che a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto ministeriale di cui al comma 3 siano abrogati i commi da 16 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i quali attualmente disciplinano le modalità di convalida della risoluzione consensuale del rapporto e della richiesta di dimissioni.

Ai sensi del **comma 7**, infine, all'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

Il **comma 8**, infine, prevede che le nuove modalità di effettuazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non trovino applicazione qualora le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile (che disciplina le varie modalità di conciliazione delle controversie di lavoro) o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Si prevede, infine, che la nuova disciplina dettata dallo schema di decreto in esame non sia applicabile al lavoro domestico.

Il **Capo II**, che si compone degli articoli 27 all'articolo 42, reca disposizioni in materia di pari opportunità.

Gli istituti e gli organismi, di cui al principio di delega all'articolo 1, comma 9, lett. l), della legge n. 183/2014, sono disciplinati dal decreto legislativo n. 198/2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246". Con il predetto decreto il legislatore delegato aveva inteso individuare in un unico testo tutti gli istituti e gli organismi che, al momento della sua emanazione, si occupavano della parità e delle pari opportunità nel nostro ordinamento, anche in attuazione di disposizioni comunitarie. Da allora, anche per esigenze diverse, molti organismi sono stati soppressi e le relative competenze sono oggi esercitate in altra forma, mentre proprio quelli sui quali si va ad esercitare la delega sono gli ultimi rimasti, e sono quelli istituiti presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali: il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici e la rete delle consigliere o dei consiglieri di parità, nelle sue diverse articolazioni, nazionale, regionali e provinciali.

La necessità di una razionalizzazione di questi organismi e delle procedure che ne segnano la costituzione e l'attività è da tempo avvertita, sia per la farraginosità di alcuni istituti, che ne hanno inficiato l'efficienza e l'efficacia dell'azione, sia per l'entità delle risorse originariamente destinate al loro intervento e che si sono progressivamente ridotte, anche –ma non solo– per le note esigenze di contenimento della spesa pubblica.

Queste istanze sono state tutte tenute presenti nell'esercizio della delega in esame, che si muove lungo le seguenti direttrici: ridimensionamento degli organismi, anche in coerenza con alcune recenti riforme, razionalizzazione delle procedure, per evitare inutili lungaggini, con un forte ridimensionamento dei "concerti" nell'adozione di molti provvedimenti, salvo inalterarli nelle determinazioni di maggiore spessore politico.

Dal punto di vista strutturale, le modifiche al decreto legislativo n. 198 del 2006 riguardano il libro I°, Titolo II°, Capo III "Comitato nazionale di parità"; il Capo IV "Consigliere e consiglieri di parità"; il Libro III, Titolo I°, Capo III "Tutela giudiziaria", Capo IV "Promozione delle pari



opportunità”; il Capo V “Tutela a sostegno della maternità”; l’art. 57 “Disposizioni abrogate” dove si è integrato l’elenco, in coerenza con l’intento di alleggerire le procedure. Sono state altresì abrogate le disposizioni di cui agli articoli 11 e 18.

L’articolo 27 introduce, ovunque ricorrano nel testo del d.lgs. n. 198/2006 le espressioni “provinciali” o “provinciale” il riferimento alle città metropolitane e, più genericamente, al livello di area vasta individuato dalla riforma di cui alla legge n. 56/2014.

Gli articoli 28 e 29 recano modifiche agli articoli 8 e 9 del d.lgs. n. 198/2006, in materia di Comitato nazionale di parità, presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, da un Sottosegretario, e composto di rappresentanti delle organizzazioni sindacali, delle associazioni datoriali, del movimento cooperativo e delle associazioni e dei movimenti femminili, nonché dalla Consigliera nazionale di parità; per ogni membro effettivo è nominato un supplente. Se questi sono i componenti con diritto di voto, “partecipano” alle riunioni anche esperti, dirigenti di altre Amministrazioni e del Ministero del lavoro. Le modifiche apportate sono volte a includere nella composizione del Comitato i soli movimenti femminili autenticamente motivati e a ridimensionare il numero dei componenti non votanti, nonché a rivederne il funzionamento attraverso la possibilità di costituire specifici gruppi di lavoro. Si prevede inoltre che il Comitato già costituito alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo continua ad operare nell’attuale composizione fino alla naturale scadenza.

L’articolo 30 sostituisce l’articolo 10 del d.lgs. n. 198/2006, in materia di compiti del Comitato nazionale di parità. L’elenco delle competenze del Comitato viene in parte semplificato, in parte aggiornato (i riferimenti a organismi non più esistenti), in parte modificato, per rispondere ad esigenze di razionalizzazione (i compiti in materia di progetti di azione positiva di cui alle lett. c) e d)). Si riserva al Comitato il ruolo più squisitamente politico, nella fase preventiva di indicazione degli obiettivi annuali dei progetti, e uno di collaborazione attiva nella fase istruttoria attraverso la partecipazione di propri rappresentanti in seno alla istituenda commissione di valutazione dei progetti.

L’articolo 31 reca modifiche all’articolo 12 del d.lgs. n. 198/2006. La recente riforma di natura istituzionale, di cui alla legge n. 56/2014 di riordino, per quello che qui rileva, delle province, ha assegnato ai nuovi organismi la competenza in materia di “promozione delle pari opportunità”, mettendo in discussione una continuità nei termini attuali della figura della consigliera provinciale: si fa riferimento, più genericamente, al livello di area vasta individuato dalla riforma e alla successiva individuazione dei nuovi livelli territoriali di cui all’art. 19bis. A supporto della scelta effettuata, occorre aggiungere il forte ridimensionamento delle risorse disponibili, e l’efficacia “a macchia di leopardo” dell’attività svolta sul territorio, dove si è assistito in alcune realtà più piccole alla difficoltà di individuare candidate/i con la competenza necessaria.

Le altre modifiche, connesse alle procedure di nomina, discendono dall’esperienza maturata in questi anni di applicazione della disciplina vigente: si attuano infatti delle semplificazioni nella procedura di designazione e di nomina, superando le incertezze dovute alla precedente formulazione (es. sulla natura del parere delle commissioni tripartite e sulla successione delle fasi).

L’articolo 32 reca modifiche all’articolo 14 del d.lgs. n. 198/2006. Si ridimensiona la possibilità di perpetuazione nella carica che, tra *prorogatio* e rinnovi, ha in alcuni casi raggiunto limiti inaccettabili, a fronte dei principi di trasparenza e di conseguente rotazione che si applicano in particolar modo a tutti coloro che hanno incarichi pubblici. Di rilievo è l’introduzione del principio secondo cui non trova applicazione, in materia, lo *spoils system* di cui all’art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002. La disposizione si è resa necessaria per superare il caso EU Pilot 4588/13/Just



che esige l'introduzione di questa regola nei confronti della Consigliera nazionale di parità e che, per coerenza logica e giuridica, si propone di estendere a tutte le consigliere.

L'articolo 33 sostituisce l'articolo 15 del d.lgs. n. 198/2006. Particolarmente attenta è la riscrittura delle competenze delle Consigliere: *in primis* la contiguità con la funzione ispettiva viene resa organica con la più ampia previsione della necessità di collaborazione con gli uffici del territorio del Ministero, come ridisegnati dalla recente riorganizzazione, nella consapevolezza che molte consigliere già operano in questo senso e che l'interazione ha dato ottimi risultati. Per altro verso vengono soppressi compiti dalla valenza incongrua rispetto all'istituto (ad es. lett. c)). La Consigliera nazionale, incardinata nel Ministero, diviene esplicitamente destinataria della Direttiva ministeriale, nel cui ambito definisce il proprio programma operativo.

L'articolo 34 reca modifiche all'articolo 16 del d.lgs. n. 198/2006 in tema di sede e attrezzature degli uffici delle consigliere o dei consiglieri di parità.

L'articolo 35 reca modifiche agli articoli 17 e 18 del d.lgs. n. 198/2006. Come si è anticipato, le risorse destinate alle consigliere si sono negli anni fortemente e costantemente ridimensionate, fino all'attuale azzeramento. Si prevede pertanto che ciascuna figura sia a carico dell'ente di competenza.

Con la modifica all'articolo 18 del d.lgs. n. 198/2006, si pone, per l'anno 2015, a carico delle risorse di cui all'articolo 25 comma 1 del decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura dei tempi di vita e di lavoro l'onere, fino al limite di 140.000 euro, per le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità, le spese relative al pagamento di compensi per indennità e i rimborsi e le remunerazioni dei permessi, di cui all'articolo 17, comma 1.

L'articolo 36 sostituisce l'articolo 19 del d.lgs. n. 198/2006. Viene introdotta la Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, per rafforzare e accrescere l'efficacia della loro azione, e consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Conferenza, che sostituisce la Rete delle consigliere, opera senza oneri per la finanza pubblica.

L'articolo 37 prevede disposizioni transitorie con l'introduzione dell'articolo 19 bis. In particolare, si individua la procedura per l'individuazione delle città metropolitane e degli enti area vasta presso cui collocare le Consigliere di parità per lo svolgimento dell'attività di supporto già espletata dalla Province. Si stabilisce, altresì, la continuità delle funzioni fino all'effettiva costituzione dei nuovi enti territoriali.

L'articolo 38 modifica l'articolo 20 del d.lgs. n. 198/2006 che disciplina le modalità per la presentazione al Parlamento della relazione contenente risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del decreto legislativo medesimo.

L'articoli 39 introduce modifiche di razionalizzazione in materia di tutela giudiziaria.

L'articolo 40 prevede che le azioni positive possano essere promosse anche dai Centri per l'impiego.

L'articolo 41 prevede che la consigliera o il consigliere nazionale di parità metta a disposizione della conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di



categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta ricevuto dalle aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti.

L'**articolo 42** reca disposizioni di abrogazione.

Il **Titolo III** si compone del solo **articolo 43** che disciplina l'entrata in vigore del provvedimento.



SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE 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 OPPORTUNITA', IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N.183.

RELAZIONE TECNICA

Le disposizioni di cui al **Titolo I, Capo I** non comportano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Si tratta di disposizioni modificative delle procedure e degli adempimenti in materia di collocamento mirato, che in generale operano una razionalizzazione della materia e una semplificazione per le imprese e i cittadini.

Con specifico riferimento all'**articolo 10** che modifica l'articolo 13 della legge n. 68 del 1999 e agli incentivi all'assunzione in esso previsti, la disposizione prevede una nuova modalità di attribuzione dell'incentivo al datore di lavoro che effettua assunzioni per particolari livelli e tipologie di disabilità. Nella disciplina previgente l'incentivo era erogato per il tramite delle regioni e sulla base delle risorse disponibili e delle assunzioni registrate sul territorio regionale nell'anno precedente. L'intervento per come è attualmente strutturato ha dimostrato scarsa efficacia in quanto il datore di lavoro al momento dell'assunzione del disabile non è in grado di conoscere né la disponibilità, né la misura, né i tempi di concessione dell'incentivo. Tale inefficacia ha determinato la necessità di intervenire prevedendo uno strumento più agevole ed automatico di erogazione, in particolare mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili operato dall'INPS.

Il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili è correntemente alimentato dalle risorse del Bilancio dello Stato. In particolare, la legge di stabilità 2015 ne ha previsto un incremento della dotazione pari a 20 milioni di euro a decorrere dal 2015 (cfr. articolo 1, comma 160, della legge 23 dicembre 2014, n. 190). Inoltre, con le modifiche apportate all'articolo 5 della legge n. 68 del 1999, mediante l'introduzione del comma 3-bis, si stabilisce che il Fondo sia alimentato anche mediante il versamento dei contributi relativi all'esonero dall'assunzione.

L'incentivo è riconosciuto dall'INPS secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domanda; in caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale, non sono prese in considerazione altre domande.

Il limite delle risorse che possono essere destinate all'incentivo viene predeterminato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che definisce l'ammontare delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 per la corresponsione dell'incentivo.

Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Il decreto viene aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi esonerativi di cui all'articolo 5, comma 3-bis.

Il citato decreto ha lo scopo di ripartire le risorse tra le varie finalità a cui è destinato il Fondo e di garantire, mediante l'assegnazione all'INPS di risorse finanziarie certe, il rispetto del limite finanziario e il blocco del riconoscimento dell'incentivo in relazione alle domande in eccesso rispetto alle risorse disponibili.

Il meccanismo di funzionamento illustrato, che comporta l'immediata sospensione dell'incentivo in caso di insufficienza delle risorse, fa sì che le minori entrate contributive registrate da INPS siano interamente coperte dalle risorse del Fondo. Si tratta di una modalità di erogazione di incentivi già



prevista in capo ad INPS con le medesime modalità operative dal DL 28 giugno 2013, n. 76. L'INPS è, pertanto, nelle condizioni di provvedere all'attuazione della disciplina, che comporta un mero adeguamento delle procedure telematiche di colloquio con i datori di lavoro, con le risorse umane, strumentali e finanziarie già previste a legislazione vigente.

Con riferimento alle attività di cui all'**articolo 1, lettere a), c) ed e)**, si chiarisce che si tratta della promozione di interventi mediante l'adozione di linee guida nazionali. L'obiettivo delle linee guida non è quello di introdurre nuovi e più onerosi compiti in capo alla rete dei servizi e ai soggetti pubblici coinvolti, ma esclusivamente quello di orientare in senso univoco le pratiche correnti e già previste a legislazione vigente.

Con specifico riguardo alla lettera a), si specifica che i servizi per il collocamento mirato, ai sensi della normativa vigente (articolo 6, comma 1, della legge n. 68 del 1999) lavorano già in rete con gli altri servizi competenti (servizi sociali, sanitari, educativi, formativi).

Allo stesso modo, la valutazione bio-psico-sociale di cui alla lettera c) si inserisce nell'ambito dell'accertamento delle condizioni di disabilità stabilite dall'articolo 1, comma 4, della legge n. 68 del 1999, come già specificate con atto di indirizzo adottato con d.p.c.m. 13 gennaio 2000. Anche in questo caso, pertanto, non si tratta di nuovi compiti, ma di ridefinizione di quanto già previsto a legislazione vigente.

Quanto alla lettera e), la finalità delle linee guida è la promozione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo sul posto di lavoro, a partire dalla definizione delle caratteristiche di tale figura, senza alcun obbligo di insediamento, in particolare nei confronti dei datori di lavoro pubblici. Si segnala, peraltro, che il disegno di legge di riforma della pubblica amministrazione (AS 1577), già approvato da un ramo del Parlamento, ha previsto tale figura all'articolo 13 per i datori di lavoro pubblici con più di 200 dipendenti.

Quanto, infine, alle competenze attribuite all'INAIL in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro dall'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, gli oneri derivanti dall'esercizio delle stesse sono a carico del bilancio dell'Istituto, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Con riferimento all'**articolo 2**, si specifica che la disposizione non comporta un ampliamento della platea dei soggetti beneficiari del collocamento mirato, in quanto i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 222 del 1984 si trovano già nelle condizioni psico-fisiche, accertate dall'INPS, per avere diritto a detto collocamento.

Si tratta, infatti, di persone la cui capacità di lavoro è ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo e che quindi hanno i requisiti per poter accedere al collocamento mirato, per il quale l'articolo 1, comma 1, lettera a) della legge n. 68 del 1999 prevede che sia sufficiente una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. Tali persone hanno quindi un grado di invalidità superiore a quello minimo necessario per l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio.

Scopo della disposizione in esame è quello di introdurre una semplificazione per i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 222 del 1984, che possono iscriversi negli elenchi del collocamento mirato senza dover ripetere l'accertamento medico, in quanto nei loro confronti le condizioni che danno diritto al collocamento mirato sono già state accertate dall'INPS ai fini della concessione dell'assegno ordinario di invalidità ai sensi legge n. 222 del 1984.

Con riferimento all'**articolo 6, comma 1, lettera a)**, si precisa che a legislazione vigente è già previsto che gli uffici competenti possano effettuare una selezione mediante chiamata con avviso pubblico per l'adesione ad una specifica occasione di lavoro con la creazione di graduatorie ad hoc limitate alle persone che aderiscono all'avviso (*cf.* art. 9, comma 5, legge n. 68 del 1999).



Pertanto, i compiti degli uffici risultano semplificati, in quanto la selezione vera e propria viene effettuata dal datore di lavoro nell'ambito della rosa di candidati proposta dai servizi.

Per quanto riguarda l'articolo 8, si specifica che la disposizione relativa alla "Banca dati del collocamento mirato" non ha effetto sulla finanza pubblica, giacché non si prevede la realizzazione di una nuova banca dati, ma l'implementazione della "Banca dati delle politiche attive e passive" - sia per quanto riguarda le informazioni contenute nella banca dati sia per quanto riguarda i flussi di comunicazioni da e verso enti esterni - già funzionante, i cui costi sono affrontati nell'ambito degli stanziamenti di bilancio dei capitoli dell'informatica di servizio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In particolare, essi sono previsti all'interno di contratti di sviluppo e manutenzione software vigenti e finanziati all'interno dei quali sono previste implementazioni del sistema in uso resi necessari dalle modifiche della normativa. Pertanto, l'attuazione di questo articolo non incide sulla finanza pubblica.

Titolo I - Capo II semplificazioni in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro

Le disposizioni di cui agli articoli da 14 a 17 non comportano nuovi o maggiori oneri a carico per la finanza pubblica, in quanto l'attuazione delle misure da esse previste viene garantita nell'ambito delle risorse finanziarie già previste a legislazione vigente.

Inoltre, l'abrogazione di alcuni adempimenti (come ad esempio il nulla osta per il lavoro all'estero) comporta l'eliminazione di alcune componenti del sistema informatico di supporto, i cui risparmi sono utilizzati per sostenere le spese per l'implementazione delle nuove componenti, tutto all'interno dello stanziamento dei capitoli dell'informatica di servizio.

In particolare, l'articolo 15, relativo alla tenuta con modalità telematiche del libro unico del lavoro (LUL), costituisce la tappa finale di un percorso già iniziato nel 2008. La disposizione stabilisce che le modalità di predisposizione del LUL saranno uniche e uniformi, con modalità esclusivamente telematiche (oggi la tenuta e la conservazione del libro unico può avvenire anche in modo tradizionale attraverso l'elaborazione e stampa meccanografica previa autorizzazione dell'Inail e con modalità a stampa e generazione della numerazione automatica rilasciata dalla società di software incaricata dall'azienda). La tenuta esclusivamente informatizzata del LUL consente al Ministero del lavoro e delle politiche di avere immediatamente le informazioni necessarie per l'attività di vigilanza. L'apposizione della marca temporale da parte del sistema informativo consente inoltre di effettuare una semplificazione amministrativa per le imprese oltreché un risparmio di costi. L'ambiente di sistema per "ospitare" i LUL sono già predisposti e gli eventuali investimenti, in termini di capienza delle infrastrutture e di sicurezza, possono essere affrontati nell'ambito degli stanziamenti di bilancio già disponibili per l'informatica di servizio così come i costi per acquisire i software per la marcatura temporale.

In particolare, i costi da affrontare sono così distribuiti: nel corso del 2015 verranno sostenuti i costi per la redazione di uno studio di fattibilità che individua il disegno architettonico, le modalità tecniche per la tenuta dei LUL, l'infrastruttura tecnologica per la conservazione delle informazioni in modo da rendere immodificabile il LUL è la soluzione software per l'apposizione della marca temporale. nel corso del 2016 verrà predisposta l'infrastruttura tecnologica, affrontando i costi di start up pari a 500.000 euro e negli anni a seguire i costi di manutenzione del sistema, affrontando costi pari a 150.000 euro per ciascun anno. Si conferma che tali costi saranno affrontati nell'ambito



della programmazione ordinaria attraverso gli stanziamenti ordinari di bilancio dell'informatica di servizio.

Si conferma in ogni caso che la disposizione non aggiunge un'ulteriore modalità di tenuta del LUL rispetto a quelle esistenti, ma introduce un'unica modalità di predisposizione, tenuta e vidimazione.

Con riferimento all'**articolo 16**, si specifica che le disposizioni relative alle "Comunicazioni telematiche" non hanno effetto sulla finanza pubblica, giacché le stesse non comportano la realizzazione di nuove banche dati, ma l'implementazione di banche dati esistenti e funzionanti - sia per quanto riguarda le informazioni contenute nella banca dati sia per quanto riguarda i flussi di comunicazioni da e verso enti esterni - i cui costi sono affrontati nell'ambito degli stanziamenti di bilancio dei capitoli dell'informatica di servizio di questo Ministero.

Allo stesso modo, con riferimento all'**articolo 17**, si precisa che le disposizioni ivi contenute non hanno effetto sulla finanza pubblica, giacché le stesse non comportano la realizzazione di nuove banche dati, ma l'implementazione della "Banca dati delle politiche attive e passive" - sia per quanto riguarda le informazioni contenute nella banca dati sia per quanto riguarda i flussi di comunicazioni da e verso enti esterni - già funzionante, i cui costi sono affrontati nell'ambito degli stanziamenti di bilancio del capitolo 7821-sviluppo del sistema informativo lavoro di questo Ministero, i cui stanziamenti saranno destinati a coprire i costi di funzionamento della banca dati. In particolare, essi sono previsti all'interno di contratti di sviluppo e manutenzione software vigenti e finanziati all'interno dei quali sono previste implementazioni del sistema in uso resi necessari dalle modifiche della normativa. Pertanto, l'attuazione di questo articolo non incide sulla finanza pubblica.

L'**articolo 18** prevede la soppressione dell'autorizzazione preventiva per il lavoro all'estero rilasciata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previo parere del Ministero degli affari esteri e previo nulla osta della Direzione interregionale del lavoro. La disposizione non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ma potrebbe anzi avere effetti positivi in quanto comporta il venir meno di attività amministrativa da parte delle strutture ministeriali coinvolte.

L'**articolo 19** ha carattere ordinamentale e pertanto non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Ed infatti, la Borsa Continua Nazionale del Lavoro Marittimo e il Modello Scheda Anagrafico-Professionale dei lavoratori marittimi vengono realizzati nell'ambito di sistemi informatici già esistenti e concernenti la generalità dei lavoratori.

Non derivano nuovi o maggiori oneri neanche dalla disposizione che si limita a prevedere il raccordo delle qualifiche professionali del personale marittimo e dei relativi requisiti minimi con quanto previsto dal d.lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 (recante "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze"), e dalla relativa normativa di attuazione.

Titolo I - Capo III - Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Le disposizioni di cui all'**articolo 20** recano modifiche al decreto legislativo n. 81 del 2008 (TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro) al fine di semplificare e razionalizzare la materia, in attuazione della delega di cui all'art. 1, commi 5 e 6, della legge n. 183/2014.

Le modifiche in esame non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.



La modifica di cui al **comma 1, lettera e)** relativa all'articolo 28 del TU prevede, che ai fini della valutazione dei rischi, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

L'articolo 21 reca semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Agli adempimenti derivanti dall'articolo in esame si provvederà con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Con riferimento, in particolare, alla disposizione di cui alla lettera a) dell'articolo in esame, che modifica il comma 3 dell'art. 28 del D.P.R. n.1124/1965, si presume che, a seguito dello sviluppo e dell'utilizzo del nuovo servizio telematico da parte dei datori di lavoro e dei loro intermediari, saranno conseguiti risparmi valutabili a consuntivo, conseguenti alla mancata spedizione delle comunicazioni delle basi per il calcolo dei premi assicurativi tramite pec o posta ordinaria.

Per quanto concerne, poi, le modifiche di cui alle lettere b), e) ed f) dell'articolo in esame, si precisa che esse sono volte a prevedere che ogni certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale debba essere trasmesso esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, contestualmente alla sua compilazione.

Tali modifiche non comportano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, in quanto viene previsto che la trasmissione del certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale avvenga utilizzando gli appositi servizi telematici già realizzati dall'Inail ed in uso da parte dei medici e delle strutture sanitarie. Ed infatti, l'Istituto ha già predisposto un servizio telematico per la trasmissione, seppur non in forma obbligatoria, dei certificati di infortunio e di malattia professionale da parte dei medici e delle strutture sanitarie, definendo i dati da inviare all'Istituto.

Titolo I - Capo IV - revisione del regime delle sanzioni

L'Articolo 22, al comma 1, prevede anzitutto una modifica alla c.d. maxisanzione per il lavoro "nero" introducendo degli importi sanzionatori "per fasce", anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare. Tale scelta consentirà anzitutto una forte diminuzione del contenzioso relativo alla quantificazione delle sanzioni, atteso che il sistema attualmente in vigore impone l'acquisizione di specifici elementi di prova sul numero esatto delle giornate di lavoro "nero".

L'attuale disciplina, contenuta nell'art. 3, comma 3, del D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002) prevede l'applicazione di una "*sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo*". Tali importi sono stati aumentati del 30% dall'art. 14 del D.L. n. 145/2013.

La disposizione introdotta prevede invece tre fasce sanzionatorie:

- a) da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro;
- c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

I nuovi importi sanzionatori mantengono inalterato il minimo editale già previsto dal D.L. n. 12/2002 (1.500 euro) mentre, in relazione alle violazioni più gravi legate al mantenimento di periodi di lavoro "nero" prevedono il versamento di una somma sino a 36.000 euro.

Importante novità consiste nella reintroduzione della diffida, eliminata dal D.L. n. 145/2013, quale tipico istituto "premierale" già disciplinato dall'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004. Tale scelta appare



quanto mai opportuna in quanto, pur comportando una leggera diminuzione degli importi sanzionatori nel caso in cui il datore di lavoro regolarizzi i rapporti di lavoro "in nero", determinerà una maggiore propensione al pagamento, dando luogo ad un aumento degli importi sanzionatori effettivamente introitati e riducendo i tempi di introito. A fronte di un numero pressoché invariato di lavoratori "in nero", i recenti interventi legislativi – che avevano eliminato l'istituto della diffida – hanno infatti determinato una diminuzione degli importi introitati di oltre il 30%, con contestuale incremento del contenzioso con finalità spesso dilatorie.

Nel reintrodurre la diffida, si specifica altresì che la regolarizzazione delle posizioni lavorative potrà avvenire esclusivamente attraverso la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time non inferiore al cinquanta per cento dell'orario a tempo pieno, o con contratto a tempo determinato e pieno di durata non inferiore a tre mesi, nonché attraverso il mantenimento in servizio dei lavoratori per almeno tre mesi.

Tale specifica consentirà una effettiva tutela dei lavoratori già impiegati "in nero" in quanto – diversamente da come avviene oggi – potranno contare su un successivo periodo di lavoro regolare di almeno tre mesi. Inoltre la disposizione consentirà maggiori introiti sia fiscali che contributivi, pur considerando, in via assolutamente prudenziale, che siano mantenuti in servizio solo la metà dei lavoratori "in nero" mediamente accertati dal solo personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Più in particolare, ipotizzando che il numero dei lavoratori regolarizzati sia pari a circa 40 mila (i lavoratori "in nero" accertati ogni anno sono mediamente pari a 80.000) e che ciascuno di essi percepisca una retribuzione lorda pari almeno a 1.200 euro mensili, solo con riferimento ai versamenti contributivi è possibile presumere maggiori introiti per oltre 17 milioni di euro. Tali presumibili maggiori introiti sono verificabili esclusivamente a consuntivo e pertanto ovviamente non computabili in previsione essendo, tra l'altro, connessi a fenomeni comportamentali.

Il comma prevede anche un aggravamento delle sanzioni in caso di impiego di lavoratori stranieri ai sensi dell'articolo 22, comma 12, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 o di minori in età non lavorativa, rispetto ai quali non è evidentemente applicabile la diffida in quanto soggetti non regolarizzabili.

Il **comma 2** introduce delle modifiche all'articolo 14, comma 1, del decreto legge 23 dicembre 2013, n. 145 (conv. da L. n. 9/2014) al fine di mantenere inalterato – e comunque senza ulteriori oneri per la finanza pubblica – l'attuale sistema incentivante della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale che attualmente è finanziato, in quota parte, con gli introiti derivanti dalla applicazione della c.d. maxisanzione, delle sanzioni in materia di orario di lavoro e delle somme aggiuntive da versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

Al riguardo, si fa presente che l'articolo 14 del decreto-legge n. 145 del 2013 non prevede la riassegnazione ai capitoli di spesa dell'entrata dell'"intero" importo sanzionatorio bensì del solo 30%: la disposizione stabilisce, infatti, che i "maggiori introiti" (cioè quelli legati alla maggiorazione del 30% delle sanzioni previste alle lettere b) e c) dell'articolo 14 del decreto-legge n. 145 del 2013) sono riassegnati ai citati capitoli.

Pertanto, la lettera b) dell'articolo 14 è stata eliminata in quanto concernente un aumento percentuale degli importi sanzionatori della c.d. maxisanzione e della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale che, a loro volta, sono stati rimodulati all'interno dello schema di decreto legislativo (cfr. articolo 22, comma 1 e 4).

Ai sensi del **comma 3**, i maggiori introiti derivanti dall'incremento delle sanzioni amministrative e delle somme aggiuntive, previsto dall'articolo 14, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 145 del 2013, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto, con riferimento alle violazioni commesse prima della predetta data, continuano ad essere versati ad apposito



capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati alle destinazioni di cui all'articolo 14, comma 1, lettera d), n. 1) e 2), del medesimo decreto-legge.

Neanche tale disposizione comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, poiché si limita a confermare l'efficacia di una disposizione, la quale prevede la destinazione degli introiti ai pertinenti capitoli di questo Ministero, con riferimento alle violazioni commesse prima della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

Il **comma 4** introduce alcune modifiche al c.d. provvedimento di sospensione provvedendo anzitutto ad un "arrotondamento" delle somme da versare ai fini della revoca del provvedimento (da euro 1.950 si passa a euro 2.000 in caso di sospensione per lavoro "nero" e da euro 3.250 si passa a euro 3.200 nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza), operazione che appare funzionale ai fini della applicazione della nuova procedura di revoca. Si prevede infatti la possibilità di riprendere l'attività imprenditoriale dopo aver regolarizzato le violazioni e dopo aver versato il 25% delle somme aggiuntive indicate. Il versamento iniziale di una quota-parte delle somme aggiuntive, oltre a garantire introiti più certi per l'Erario in quanto favorisce la c.d. propensione al pagamento, consentirà una più rapida ripresa della attività imprenditoriale, il che rappresenta un elemento non secondario se contestualizzato nell'attuale periodo di crisi. La pronta ripresa della attività produttiva consentirà, con tutta evidenza, anche maggiori introiti fiscali per l'Erario. Per quanto riguarda la somma residua, la stessa potrà essere versata, maggiorata del 5%, entro sei mesi dall'istanza di revoca e, nel caso ciò non avvenga, è previsto che il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisca titolo esecutivo per l'importo non versato. Ciò consentirà alla Amministrazione di poter direttamente azionare le procedure di riscossione delle somme, senza l'emanazione di ulteriori provvedimenti. Va rimarcato che il meccanismo di versamento in questione, facilitando – come detto – la ripresa della attività imprenditoriale, potrà determinare l'inversione del trend registrato nell'ultimo anno, nel corso del quale sono diminuite le ipotesi di revoca del provvedimento.

Il **comma 5** apporta una modifica all'art. 39 del D.L. n. 112/2008 sostituendo il comma 7 che disciplina le sanzioni per omessa o infedele registrazione dei dati da riportare sul libro unico del lavoro. In particolare è anzitutto prevista – quale fattispecie di "cumulo" che comporta l'irrogazione di sanzioni più elevate – l'ipotesi in cui l'omissione o l'infedeltà delle registrazioni sia riferibile a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi nonché l'ipotesi in cui riguardi più di 10 lavoratori ovvero un periodo superiore a 12 mesi. Sul punto si evidenzia che la disposizione consente l'applicazione, *de facto*, da parte del personale ispettivo, del principio di cumulo già previsto dall'art. 8, comma 2, della L. n. 689/1981 in capo agli Uffici legale e contenzioso delle Direzioni territoriali del lavoro (così come già chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con circ. n. 23/2011). Ciò comporterà una anticipazione dei tempi di pagamento degli importi sanzionatori atteso che, ad oggi, i trasgressori hanno interesse ad attendere l'emanazione di una ingiunzione di pagamento da parte di tali Uffici, "abilitati" alla applicazione del cumulo giuridico. La disposizione elimina inoltre la sanzione relativa alla mancata compilazione del libro unico del lavoro "*per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo*". Tale eliminazione si risolve tuttavia in una mera semplificazione del quadro sanzionatorio, atteso che il "comportamento materiale" relativo alle tardive registrazioni rimane punibile quale "omessa registrazione" sanata dal datore di lavoro, con applicazione della procedura di diffida c.d. ora per allora. Resta poi inalterata la sanzione per mancata conservazione del libro unico del lavoro, pari ad euro da 100 a 600.

Il **comma 6**, analogamente a quanto già previsto in materia di libro unico del lavoro, sostituisce il comma 2 all'art. 82 del D.P.R. n. 797/1955 che sanziona la mancata corresponsione degli assegni familiari. In particolare è aggiunta – quale fattispecie di "cumulo" che comporta l'irrogazione di sanzioni più elevate – l'ipotesi secondo la quale, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori



ovvero a un periodo superiore a 6 mesi, la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro e, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi, la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro. L'attuale disposizione di cui all'art. 82, comma 2, citato prevede, invece, importi sanzionatori non inferiori a 515 euro e non superiori a 5.160 euro. Anche in tal caso valgono le considerazioni svolte in materia di libro unico del lavoro.

Il **comma 7** introduce, anche per le violazioni in materia di consegna del prospetto paga, alcune fattispecie di "cumulo". Si prevede che, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi, la sanzione va da 600 a 3.600 euro mentre, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi, la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro. L'attuale disposizione prevede invece importi sanzionatori da euro 125 ad euro 770. Sul punto si rappresenta, analogamente a quanto evidenziato in relazione alle sanzioni in materia di libro unico del lavoro, che la disposizione consente l'applicazione, da parte del personale ispettivo, del principio di cumulo già previsto dall'art. 8, comma 2, della L. n. 689/1981 in capo agli Uffici legale e contenzioso delle Direzioni territoriali del lavoro (così come già chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con circ. n. 23/2011). Ciò comporterà una anticipazione dei tempi di pagamento degli importi sanzionatori atteso che, ad oggi, i trasgressori hanno interesse ad attendere l'emanazione di una ingiunzione di pagamento da parte di tali Uffici, "abilitati" alla applicazione del cumulo giuridico.

Titolo II – Capo I Disposizioni in materia di rapporti di lavoro

Gli articoli 23, 24 e 25 non comportano oneri a carico della finanza pubblica.

Con riferimento all'**articolo 24**, relativo alla cessione dei riposi e delle ferie tra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, si evidenzia che l'articolo 36 della Costituzione non individua il numero minimo di giorni di ferie e di riposo ai quali il lavoratore non può rinunciare. Tale determinazione è quindi rimessa al legislatore ordinario.

Attualmente, i suddetti limiti sono posti dal decreto legislativo n. 66 del 2003 emanato in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE, che comunemente viene preso a riferimento per l'individuazione del limite minimo irrinunciabile previsto dal dettato costituzionale.

L'articolo in esame, facendo salvo quanto disposto dal decreto legislativo n. 66 del 2003, consente di cedere solo i riposi e le ferie aggiuntivi rispetto ai limiti minimi previsti dalla legge e pertanto si ritiene che non contrasti con i principi di cui all'articolo 36 della Costituzione.

Per quanto riguarda la disposizione contenuta nell'**articolo 26** "Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale", si specifica che anch'essa non ha effetto sulla finanza pubblica in quanto la sua attuazione è garantita attraverso il riuso di componenti esistenti (portale cliclavoro) e flussi di comunicazione già attivi. Pertanto, i costi di implementazione sono affrontati nell'ambito degli stanziamenti di bilancio dei capitoli dell'informatica di servizio di questo Ministero.

Titolo II - Il Capo II disposizioni in materia di pari opportunità.

Gli istituti e gli organismi, di cui al principio di delega all'articolo 1, comma 9, lett. l), della legge n. 183/2014, sono disciplinati dal decreto legislativo n. 198/2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

Con il predetto decreto, il legislatore delegato aveva inteso individuare in un unico testo tutti gli istituti e gli organismi che, al momento della sua emanazione, si occupavano della parità e delle pari opportunità, anche in attuazione di disposizioni comunitarie. Da allora, anche per esigenze diverse, molti organismi sono stati soppressi e le relative competenze sono oggi esercitate in altra forma. Gli organismi rimasti sono quelli istituiti presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sono:



il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici e la Rete delle consigliere o dei consiglieri di parità, nelle sue diverse articolazioni, nazionale, regionali e provinciali.

La necessità di una razionalizzazione di questi organismi e delle procedure che ne segnano la costituzione e l'attività è da tempo avvertita, sia per la farraginosità di alcuni istituti, che ne hanno inficiato l'efficienza e l'efficacia dell'azione, sia per l'entità delle risorse originariamente destinate al loro intervento e che si sono progressivamente ridotte, anche –ma non solo– per le note esigenze di contenimento della spesa pubblica.

Queste istanze sono state tutte tenute presenti nell'esercizio della delega in esame, che si muove lungo le seguenti direttrici: ridimensionamento degli organismi, anche in coerenza con alcune recenti riforme, razionalizzazione delle procedure, per evitare inutili lungaggini, con un forte ridimensionamento dei “concerti” nell'adozione di molti provvedimenti, salvo mantenerli nelle determinazioni di maggiore spessore politico.

Dal punto di vista strutturale, le modifiche al decreto legislativo n. 198/2006 riguardano il libro I°, Titolo II°, Capo III “Comitato nazionale di parità”; il Capo IV “Consigliere e consiglieri di parità”; il Libro III, Titolo I°, Capo III “Tutela giudiziaria”, Capo IV “Promozione delle pari opportunità”; il Capo V “Tutela a sostegno della maternità”; l'art. 57 “Disposizioni abrogate” dove si è integrato l'elenco, in coerenza con l'intento di alleggerire le procedure. Sono state altresì abrogate le disposizioni di cui agli articoli 11 e 18.

Dagli articoli da 27 a 43 non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Con riferimento all'articolo 30, si evidenzia che la disposizione non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Infatti non sono previsti compensi, gettoni di presenza o rimborsi spese né per i componenti del Comitato né per i componenti della commissione di valutazione dei progetti di azione positiva.

L'attività di valutazione dei progetti è attualmente svolta dal Comitato nazionale di parità, i cui componenti operano senza oneri per la finanza pubblica, con il supporto della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Con la modifica proposta si prevede che l'attività di valutazione dei progetti sia svolta da una apposita commissione di valutazione che verrà istituita presso la medesima Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali. Di tale commissione faranno parte anche rappresentanti del Comitato.

Pertanto, già a legislazione vigente l'attività di valutazione dei progetti viene svolta con il supporto della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali con le risorse già disponibili a legislazione vigente.

Con riferimento all'articolo 31, comma 1, lettere a) e b) si specifica che la procedura di individuazione e di nomina delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali prevede già la designazione ad opera dell'ente territoriale di appartenenza previo parere di una commissione tripartita. La maggior parte degli enti territoriali procedono già ad una valutazione comparativa delle candidature a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità. Non sono previsti adempimenti ulteriori rispetto a quanto stabilito dalla disciplina attuale e pertanto l'intervento appare neutrale.

Con riferimento all'articolo 33, comma 2, si precisa che la disposizione non comporta oneri aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal vigente articolo 15, del quale ricalca il tenore. Infatti, l'ufficio della Consigliera o del Consigliere nazionale di parità da sempre sono ubicati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tale ufficio è “dotato di personale, di apparecchiature e di strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti” (art. 16) e tra i suoi compiti l'art. 15 prevede già l'effettuazione di indagini indipendenti. Pertanto, sotto questo profilo nulla è innovato.



Con riferimento all'articolo 35, si rappresenta che gli oneri relativi alle spese di cui al comma 1 dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 198/2006, come modificato dall'articolo in esame, nel limite massimo di 140.000 euro per il solo anno 2015 trovano copertura mediante quota parte delle risorse di cui all'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge n.183 del 2014, in materia di conciliazione di tempi di vita e di lavoro. Conseguentemente, sono ridotte, di pari importo per il medesimo anno, le risorse destinate all'attuazione degli interventi di cui al comma 2 del predetto articolo 25.

La verifica della presente relazione tecnica effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 3, della legge 21 dicembre 2001 n. 146 ha avuto esito:



POSITIVO

NEGATIVO

Il Ragioniere Generale dello Stato

15 GIU. 2015



ANALISI TECNICO-NORMATIVA

Amministrazione proponente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Titolo: Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Indicazione del referente dell'Amministrazione proponente:

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di Governo.

Lo schema di decreto legislativo in esame viene emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

La citata delegazione al Governo ha lo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro nel settore privato da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva.

In particolare, l'articolo 1, comma 3, della citata legge delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

L'articolo 1, comma 4, lettera g), reca il criterio di delega relativo alla razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone.

L'articolo 1, comma 4, lettere z) e aa) recano i criteri di delega relativi alla valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate e all'integrazione del sistema informativo con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro.

L'articolo 1, comma 5, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per introdurre disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

L'articolo 1, comma 6, stabilisce i principi e criteri direttivi a cui deve attenersi il Governo nell'esercizio della delega di cui all'articolo 1, comma 5, tra i quali la previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

L'articolo 1, comma 7, lettere f) e g), recano i criteri di delega relativi alla revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore e all'introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'articolo 1, comma 9, lettere e) e l), reca i criteri di delega relativi all'eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute e alla semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive.

Atteso quanto sopra, il provvedimento in esame risulta in linea con l'obiettivo del Governo di razionalizzare e rivedere le procedure e gli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità, di valorizzare il sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e integrare il sistema informativo con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato, di semplificare e razionalizzare le procedure di costituzione e di gestione dei rapporti di lavoro e in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, di rivedere il regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché di valorizzare degli istituti di tipo premiale, di introdurre modalità semplificate per garantire la data certa e l'autenticità delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, di rivedere la disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro e di semplificare e razionalizzare gli organismi, le competenze e i fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro.

2) *Analisi del quadro normativo nazionale.*

Le materie su cui ha inciso il provvedimento in esame sono attualmente disciplinate dalle seguenti fonti:

- legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";
- legge 29 marzo 1985, n. 113, recante "Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti;
- articolo 39, decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria;
- articolo 8, decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, recante "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti";

- articoli 1, 2 e 2-bis, decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, recante “Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall’INPS;
- articoli 7, 8 e 10, D.P.R. 18 aprile 2006, n. 231, recante “Regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare, a norma dell’articolo 2, comma 4, del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297;
- decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- allegato A, decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”;
- decreto ministeriale 1 marzo 1974, recante “Norme per l’abilitazione alla conduzione di generatori di vapore”;
- D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, recante “Testo unico delle disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- articolo 3, decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, recante “Disposizioni urgenti per il completamento delle operazioni di emersione di attività detenute all’estero e di lavoro irregolare;
- articolo 14, decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, recante “Interventi urgenti di avvio del piano “Destinazione Italia”, per il contenimento delle tariffe elettriche e del gas, per l’internazionalizzazione, lo sviluppo e la digitalizzazione delle imprese, nonché misure per la realizzazione di opere pubbliche ed EXPO 2015”;
- articolo 39, decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria;
- articolo 82, D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, recante “Approvazione del testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari;
- articolo 5, legge 5 gennaio 1953, n. 4, recante “Norme concernenti l’obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga”;
- articolo 4, legge 20 maggio 1970, n. 300, recante “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento;
- articolo 171, decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 recante “Codice in materia di protezione dei dati personali;
- articolo 5, decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, recante “Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini”;
- articolo 4, commi da 16 a 23-bis, legge 28 giugno 2012, n. 92, recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”;
- decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;

3) Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti.

Il presente schema di decreto legislativo incide direttamente sulla normativa primaria e secondaria vigente.

4) *Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.*

Non vi sono incompatibilità con l'ordinamento costituzionale. Il provvedimento è stato predisposto nel rispetto dei principi costituzionali e rispetta i principi enunciati negli articoli 76, 81 e 87 della Costituzione.

5) *Analisi delle compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.*

Lo schema di decreto legislativo in esame presenta aspetti di interferenza con le competenze e funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciali nonché degli enti locali, in relazione alle disposizioni di cui al Titolo I, Capo I, in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità e al Capo III, in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, le quali ricadono nella competenza concorrente delle regioni, ai sensi dell'articolo 117, comma 3 della Costituzione. E' infatti stata prevista l'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, nonché della Conferenza unificata.

6) *Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.*

L'intervento normativo è conforme ai principi previsti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione. Non si rilevano, pertanto, profili di incompatibilità con le competenze e le funzioni delle Regioni ordinarie ed a statuto speciale nonché degli enti locali, né di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, di differenziazione e di adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.

7) *Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.*

L'intervento normativo non contiene rilegificazioni di norme delegificate, né strumenti di semplificazione normativa.

8) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.*

Risultano presentati ed essere all'esame del Parlamento, alcuni progetti di legge vertenti su materie analoghe. In particolare:

- S. 1596 Taverna, "Disposizioni in materia di cessione di ferie da parte dei lavoratori in favore di colleghi con figli disabili o affetti da gravi malattie", di cui non è ancora iniziato l'esame;
- C. 2552 Gullo, "Disposizioni in materia di cessione di giorni di riposo da parte dei lavoratori in favore di colleghi con figli disabili o affetti da gravi malattie", non ancora assegnato;
- C. 2642 Formisano "Disposizioni in materia di lavoro, partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, tutela della maternità e disciplina previdenziale, nonché delega al Governo per la separazione contabile dei trattamenti di previdenza e delle erogazioni di natura assistenziale", in tema di dimissioni, assegnato alla XI Commissione.

9) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.*

Le disposizioni contenute nel provvedimento in esame non contrastano con i principi fissati in materia dalla giurisprudenza, anche costituzionale.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE

10) *Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario.*

Il provvedimento non presenta profili d'incompatibilità con l'ordinamento comunitario, in quanto contiene misure finalizzate alla razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e imprese, nonché misure in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

11) *Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione Europea sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano in corso procedure di infrazione nei confronti dell'Italia nella materia trattata dal provvedimento in esame, ad eccezione del caso EU Pilot 4588/13/Just, in relazione all'applicazione in materia di Consigliera nazionale di parità, dello *spoil system* di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002, che ha quindi richiesto l'introduzione della regola della non applicazione di tale istituto nei confronti della Consigliera nazionale di parità. La disposizione di cui all'articolo 33 dello schema di decreto in esame, è stata estesa, per coerenza logica e giuridica, a tutte le consigliere.

12) *Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.*

Il provvedimento in esame non presenta profili di incompatibilità con gli obblighi internazionali.

13) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità Europee sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea sul medesimo o analogo oggetto.

14) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano pendenti giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

15) *Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea.*

Non vi sono indicazioni al riguardo in quanto trattasi di materia demandata a ciascuno Stato membro.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITA' SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

- 1) *Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.*

Il provvedimento introduce alla rubrica dell'articolo 17 la definizione di "Banche dati in materia di politiche del lavoro", modificando la definizione di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, relativa alla "Banca dati politiche attive e passive", e introducendo, altresì, la nuova definizione di "Fascicolo dell'azienda", coerentemente con la nuova disciplina introdotta al citato articolo.

- 2) *Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni ed integrazioni subite dai medesimi.*

È stata verificata la correttezza dei riferimenti normativi.

- 3) *Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti.*

E' stato fatto principalmente ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni. La normazione diretta è stata utilizzata solo in un numero limitato di casi. In particolare, agli articoli 1, 14, 15, 16, 17, commi 2, 3 e 4, 24 e 26.

- 4) *Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.*

Non vi sono effetti abrogativi impliciti di disposizioni, ma sono state introdotte nel testo norme abrogative espresse.

- 5) *Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.*

Il provvedimento in esame non contiene disposizioni aventi effetto retroattivo o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

Lo schema di decreto in esame contiene invece una disposizione di reviviscenza di una norma precedentemente abrogata, all'articolo 20, comma 1, lettera n), nel quale è prevista la soppressione della voce n. 294 dell'allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, e la conseguente reviviscenza della legge 16 giugno 1927, n. 1132, di conversione del R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331.

- 6) *Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.*

Non risultano altre deleghe aperte sul medesimo oggetto. L'articolo 1, comma 13, della legge di delegazione, prevede che, entro dodici mesi dall'entrata in vigore dei decreti legislativi, il Governo possa adottare disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative o della necessità di correzioni tecniche.

7) Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione.

Sono stati previsti alcuni atti successivi attuativi delle disposizioni contenute nello schema di decreto legislativo.

E' prevista, per l'attuazione di diversi ambiti normativi, l'adozione di decreti del Ministro del lavoro e delle politiche come di seguito indicato:

- articolo 1, comma 1, entro il termine di 180 giorni;
- articolo 5, comma 2, entro il termine di 60 giorni;
- articolo 8, comma 2, entro il termine di 180 giorni;
- articolo 15, comma 2, entro il termine di sei mesi;
- articolo 16, comma 2, entro il termine di 90 giorni;
- articolo 17, comma 2;
- articolo 19, comma 4, entro il termine di 90 giorni.

Tali termini, ove previsti, sono stati ritenuti congrui.

8) Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economico-finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.

Per la predisposizione dell'intervento normativo sono stati utilizzati dati disponibili da parte dell'Amministrazione proponente, INPS e INAIL.

Oggetto: Schema di decreto legislativo recante “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183”.

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (AIR)

Sezione I – Contesto e obiettivi dell'intervento di regolamentazione

A) Rappresentazione del problema da risolvere e delle criticità constatate, anche con riferimento al contesto internazionale ed europeo, nonché delle esigenze sociali ed economiche considerate

Il **Titolo I, Capo I** del decreto legislativo reca la revisione della disciplina sul **collocamento mirato delle persone con disabilità**, a oltre 15 anni dall'approvazione della legge n. 68 del 1999, si è sentita l'esigenza di intervenire ampliando le possibilità del datore di lavoro di scegliere le persone con disabilità da assumere.

Al riguardo, dato il fallimento del sistema delle graduatorie e della chiamata numerica, sono stati potenziati gli strumenti della chiamata nominativa, della stipula delle convenzioni di inserimento lavorativo e della chiamata diretta anche di persone non iscritte nell'elenco tenuto dal servizio per l'impiego. Si è, inoltre, prevista la possibilità per il datore di lavoro di computare nella quota di riserva le persone con una riduzione delle capacità lavorativa di una certa entità, anche se non assunte tramite le procedure del collocamento mirato.

Ulteriore elemento che caratterizza l'intervento normativo riguarda la radicale modifica del procedimento di concessione degli incentivi per le assunzioni dei disabili di cui all'articolo 13 della legge n. 68 del 1999, che per la sua complessità, si è rivelato troppo macchinoso. Si è pertanto previsto che l'incentivo sia concesso ai datori di lavoro che ne fanno richiesta in via telematica direttamente dall'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Il **Capo II** reca disposizioni di razionalizzazione e semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda la **valorizzazione del sistema informativo**, dal mondo dell'impresa, ma anche dalle associazioni che rappresentano i lavoratori, è emersa la necessità di semplificare le procedure e gli adempimenti tramite il potenziamento dei sistemi informativi e lo scambio dei dati fra pubbliche amministrazioni, riducendo il numero degli atti e delle informazioni richieste e semplificando il contenuto delle **comunicazioni in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro**.

A tal fine, sono state introdotte le seguenti misure di semplificazione: la tenuta del libro unico del lavoro presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in modalità telematica, l'effettuazione in via telematica di tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, mediante modelli di comunicazione semplificati; il potenziamento della Banca dati politiche attive e passive; l'abolizione dell'autorizzazione al lavoro all'estero e la semplificazione del collocamento della gente di mare.

Il **Capo III** reca disposizioni di razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In materia di **tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, l'esigenza di semplificare alcuni aspetti del testo unico di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008, sentita da più parti, ha determinato, tra gli altri, i seguenti interventi:

- la messa a disposizione da parte dell'Irail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e gli organismi paritetici, al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio;

- l'emanazione di un decreto ministeriale per individuare strumenti di supporto per la valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra i quali gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OIRA (Online Interactive Risk Assessment);

Con riguardo all'**assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**, l'intervento è mirato a ridurre gli adempimenti formali e a potenziare gli strumenti già a disposizione dell'INAIL, alleggerendo di conseguenza gli oneri a carico delle imprese.

In particolare si è previsto che:

- al fine di velocizzare e migliorare il processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo, le informazioni sono più agevolmente e direttamente usufruibili, da parte del datore di lavoro, tramite il portale dell'INAIL, attraverso la realizzazione di un apposito servizio;
- il medico certificatore provvede alla trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, direttamente o per il tramite della struttura sanitaria competente al rilascio, con conseguente esonero per il datore di lavoro;
- si pone a carico dell'INAIL, esonerando il datore di lavoro, l'obbligo di trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio e si stabilisce, altresì, che tale obbligo è relativo agli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni (attualmente, invece, il datore di lavoro deve comunicare alla predetta autorità ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'invalidità al lavoro per più di tre giorni);
- si prevede l'**abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni** come richiesto da più parti. Viene pertanto anticipata la soppressione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni, connessa, nelle intenzioni del legislatore, alla emanazione del decreto interministeriale istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

Il Capo IV reca la revisione della disciplina delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

Con riferimento alle **sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale** si è intervenuti chiarendo il quadro regolatorio e definendo alcuni concetti di dubbia interpretazione. Si è, inoltre, prevista la graduazione delle sanzioni, favorendo gli istituti di carattere premiale.

I principali interventi riguardano:

- la modifica alla c.d. maxisanzione per il lavoro "nero" con l'introduzione degli importi sanzionatori "per fasce", anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare. Importante novità consiste nella reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate. La regolarizzazione è subordinata al mantenimento al lavoro del personale "in nero" per un determinato periodo di tempo. Al fine di chiarire il complessivo quadro sanzionatorio, la disposizione prevede che, in caso di irrogazione della maxisanzione, non trovano applicazione le sanzioni in materia di omessa comunicazione di assunzione, di consegna della lettera di assunzione e di omesse registrazioni sul libro unico del lavoro.
- la modifica al c.d. provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, anche in tal caso favorendo una "immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale".
- si chiariscono le nozioni di omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni e il quadro sanzionatorio con riferimento alle sanzioni in materia di consegna del prospetto paga.

Il Titolo II, Capo I reca disposizioni in materia di rapporto di lavoro.

Per quanto concerne i **controlli a distanza** dell'attività lavorativa l'esigenza di riformare la disciplina, risalente alla legge n. 300 del 1970, nasce dalla necessità di adeguare la normativa allo sviluppo della tecnologia garantendo nel contempo il rispetto della dignità e della riservatezza dei prestatori di lavoro. Al fine di consentire ai lavoratori di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori, si è prevista la possibilità di **cessione a titolo gratuito**, tra lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro e che svolgono mansioni di pari livello e categoria, i **riposi e le ferie maturati**, con esclusione dei giorni di riposo minimi previsti dalla legge e del periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane.

Particolare rilievo assume poi la modifica alla disciplina delle **dimissioni**. Come noto, il fenomeno delle dimissioni in bianco consiste nel far firmare al lavoratore le proprie dimissioni in anticipo, al momento dell'assunzione e nel completare successivamente il foglio con la data delle dimissioni. Al fine di

combattere questa pratica ancora diffusa si è previsto che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il Capo II reca disposizioni di semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive.

L'esigenza di modificare la disciplina nasce dalla constatazione della complessità dell'attuale regolazione, in particolare con riferimento alla composizione pletrica degli organismi di parità che ha comportato difficoltà di funzionamento e lungaggini nelle procedure di convocazione e ricostituzione alla scadenza degli organismi stessi. Allo stesso modo, l'esigenza di semplificare il procedimento di nomina delle consigliere dislocate sul territorio nasce dalle incertezze applicative connesse alle varie fasi del procedimento, incertezze che hanno portato ad un cospicuo contenzioso su iniziativa delle consigliere e a numerose richieste di parere da parte degli enti territoriali e delle regioni agli Uffici centrali del Ministero, con specifico riferimento alla natura del parere delle commissioni tripartite, alla necessità di una previa procedura comparativa nella selezione delle candidature e alla possibilità o meno di revocare le consigliere.

Anche la procedura di riparto delle risorse del Fondo per l'attività delle consigliere si è rivelata troppo complessa, con conseguente slittamento dell'assegnazione delle risorse all'anno successivo rispetto a quello di competenza. Tale complessità di gestione, inoltre, non trova corrispondenza nell'entità delle risorse stanziare su detto Fondo che si sono andate di anno in anno riducendo fino ad azzerarsi.

Ulteriore profilo critico è derivato dalla revisione degli ambiti territoriali dello Stato, in particolare con riguardo alla prevista soppressione delle province e all'attribuzione delle funzioni loro spettanti alle città metropolitane e ad altri enti di area vasta.

Al fine di sopperire ai profili critici rilevati sono stati proposti i seguenti interventi:

- la revisione dell'ambito territoriale di riferimento delle consigliere di parità provinciali in attesa della soppressione delle province;
- la modifica della composizione e delle competenze del Comitato nazionale di parità al fine di includere nella composizione del Comitato i soli movimenti femminili autenticamente motivati e di ridimensionare il numero dei componenti non votanti, nonché di rivederne il funzionamento attraverso la possibilità di costituire specifici gruppi di lavoro;
- 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;
- l'introduzione del principio secondo cui per le consigliere di parità non trova applicazione lo spoil system di cui all'art. 6, comma 1, della legge n. 145/2002, al fine di superare il caso EU Pilot 4588/13/Just che esigeva l'introduzione di questa regola nei confronti della Consigliera nazionale di parità e che, per coerenza logica e giuridica, è stato esteso a tutte le consigliere;
- la redistribuzione fra gli enti interessati degli oneri per il sostegno alle attività delle consigliere;
- l'introduzione della Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri 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.

B) Indicazione degli obiettivi (di breve, medio o lungo periodo) perseguiti con l'intervento normativo;

L'intervento persegue l'obiettivo immediato di semplificare le procedure e gli adempimenti a carico di cittadini e imprese, sfruttando le potenzialità offerte dai sistemi informativi.

L'obiettivo viene perseguito anche chiarendo il quadro regolatorio e il quadro sanzionatorio mediante norme di carattere interpretativo o abrogazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi.

Gli obiettivi di medio-lungo periodo dell'intervento sono:

- a) favorire l'instaurazione dei rapporti di lavoro alleggerendo il carico amministrativo per le imprese sia nella fase di costituzione che di gestione del rapporto;
- b) garantire il diritto al lavoro delle persone con disabilità;
- c) garantire il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nel lavoro;
- d) garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- e) garantire l'effettività del sistema sanzionatorio;
- f) favorire la ripresa dell'economia e dell'occupazione;

C) Descrizione degli indicatori che consentiranno di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati e di monitorare l'attuazione dell'intervento nell'ambito della VIR;

Gli indicatori che consentiranno di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati sono:

- a) il numero dei contratti di lavoro stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo;
- b) il numero dei contratti di lavoro stipulati con persone disabili dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo;
- c) il numero degli infortuni sul lavoro occorsi dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo;
- d) il numero delle controversie aventi ad oggetto la contestazione del foglio di dimissioni firmato in bianco dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo;
- e) il numero e la tipologie delle sanzioni irrogate dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo.

D) Indicazione delle categorie dei soggetti, pubblici e privati, destinatari dei principali effetti dell'intervento regolatorio.

I principali destinatari del provvedimento sono i datori di lavoro e i lavoratori del settore privato, i servizi per l'impiego che si occupano del collocamento mirato delle persone con disabilità e il personale ispettivo chiamato ad applicare le sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale e a verificare il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Posto che la platea di destinatari è molto ampia, non è possibile allo stato quantificare il numero dei destinatari.

Sezione II – Le procedure di consultazione precedenti l'intervento

In data 29 aprile 2015, prima di procedere alla stesura definitiva del decreto in esame sono state convocate per le parti sociali in rappresentanza sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.

Sono state, inoltre, sentite le associazioni più rappresentative impegnate in politiche mirate all'inclusione sociale delle persone con disabilità. A tale riguardo, si rappresenta che sono state raccolte proposte emendative della disciplina vigente consultando sia l'Osservatorio sulla condizione delle persone con disabilità (di cui fanno parte, tra gli altri, le associazioni maggiormente rappresentative delle persone con disabilità e le parti sociali) sia i responsabili regionali di settore. Il contenuto della disciplina di cui al Capo I è stato poi illustrato alle associazioni imprenditoriali e a quelle delle persone con disabilità, oltre che al Forum del terzo settore, in concomitanza con la diramazione alle altre amministrazioni.

Sezione III - Valutazione dell'opzione di non intervento di regolamentazione (opzione zero)

È stata valutata la possibilità di non attuare la delega, ma l'ipotesi è stata scartata in quanto dal mondo delle imprese, delle associazioni e dagli stessi uffici del Ministero sono giunte sollecitazioni ad intervenire. Alcune delle disposizioni contenute nel decreto legislativo sono state introdotte proprio per rispondere alle segnalazioni degli interessati es: revisione degli incentivi per le assunzioni delle persone disabili, abolizione dell'autorizzazione al lavoro estero, revisione della disciplina della massimizzazione per lavoro irregolare abolizione del registro infortuni.

Sezione IV - Opzioni alternative all'intervento regolatorio

Sono state esaminate le possibili alternative nella materia oggetto di intervento, tenendo conto dei principi e criteri direttivi previsti dalla legge delega.

Sezione V - Giustificazione dell'opzione regolatoria proposta e valutazione degli oneri amministrativi e dell'impatto sulle PMI.

A) *Gli Svantaggi e i vantaggi dell'opzione prescelta, per i destinatari diretti e indiretti, a breve e a medio-lungo termine, adeguatamente misurati e quantificati, anche con riferimento alla possibile incidenza sulla organizzazione e sulle attività delle pubbliche amministrazioni, evidenziando i relativi vantaggi collettivi netti e le relative fonti di informazione;*

In termini generali, i vantaggi dell'intervento regolatorio sono costituiti da riduzione degli oneri amministrativi a carico di cittadini e imprese derivanti dalle seguenti disposizioni:

- art. 2: la disposizione introduce una semplificazione per i soggetti che percepiscono l'assegno ordinario di invalidità e ai quali è stata accertata dall'INPS una riduzione a meno di un terzo della capacità di lavoro, a causa di infermità o di un difetto fisico o mentale. Tali soggetti, infatti, non dovranno richiedere l'accertamento per il riconoscimento dell'invalidità civile.
- art. 4: la disposizione prevede che i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa di una certa entità;
- art. 5: la disposizione risolve i problemi interpretativi in ordine all'ascrivibilità della fattispecie nell'alveo delle procedure di esonero e semplifica il procedimento di compensazione territoriale per i datori di lavoro pubblici che attualmente è subordinato ad apposita autorizzazione.
- art. 6: la disposizione prevede come modalità di assunzione delle persone disabili la richiesta nominativa (in luogo di quella numerica) o la stipula delle convenzioni e introduce la possibilità per il datore di lavoro di procedere all'assunzione diretta delle persone con un certo grado di disabilità.
- art. 10: l'articolo è finalizzato a semplificare il procedimento per l'erogazione degli incentivi riconosciuti ai datori di lavoro che assumono persone con disabilità. **La disposizione riguarda tutti i datori di lavoro indipendentemente dal numero di dipendenti, in quanto possono accedere agli incentivi anche i datori di lavoro che assumono lavoratori disabili pur non essendovi tenuti in base all'articolo 3 della legge n. 68 del 1999.**
- art. 12: la disposizione sopprime l'albo nazionale dei centralisti privi della vista, come condizione per accedere al collocamento al lavoro dei centralinisti non vedenti.
- art. 15: l'articolo consente di unificare presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali tutti i documenti "aziendali" attraverso la tenuta, in modalità telematica, del libro unico del lavoro.
- art. 16: l'articolo introduce un importante elemento di semplificazione, confermando il principio, della comunicazione telematica in materia di rapporti di lavoro, tramite l'invio ad un unico ufficio e valevole per tutti gli enti interessati (c.d. "pluriefficacia"), eliminando la duplicazione degli adempimenti. **La disposizione riguarda tutti i datori di lavoro sia pubblici che privati di qualunque settore e classe dimensionale.**
- art. 17: l'articolo semplifica la materia dell'accesso ai dati e l'integrazione delle banche dati. **La disposizione coinvolge oltre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i seguenti soggetti: regioni e province autonome, province, ISFOL, INPS, Italia Lavoro s.p.a., Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, Ministero dell'interno, Ministero dello sviluppo economico, Università pubbliche e private, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e INAIL ed è rivolta a tutti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, compresi gli studenti e i cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia per motivi di lavoro.**
- art. 18: l'articolo sopprime l'autorizzazione preventiva a richiesta del datore di lavoro per l'assunzione o il trasferimento all'estero dei lavoratori italiani. **La disposizione coinvolge tutti i datori di lavoro residenti, domiciliati o aventi la propria sede, anche secondaria, nel territorio nazionale; le società costituite all'estero con partecipazione italiana di controllo ai sensi dell'articolo 2359, primo comma, del codice civile; le società costituite all'estero, in cui persone fisiche e giuridiche di nazionalità italiana partecipano direttamente, o a mezzo di società da esse controllate, in misura complessivamente superiore ad un quinto del capitale sociale che impiegano lavoratori italiani assunti nel territorio**

nazionale o trasferiti da detto territorio per l'esecuzione di opere, commesse o attività lavorative in Paesi extracomunitari.

- art. 19: l'articolo è volto a razionalizzare alcuni profili del collocamento della gente di mare, concernenti, in particolare, la borsa del lavoro marittimo, la scheda anagrafico-professionale e le qualifiche professionali dei lavoratori marittimi.
- art. 20: l'articolo reca modifiche al decreto legislativo n. 81/2008 (TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro) al fine di semplificare e razionalizzare la materia. Le disposizioni in esame sono il risultato dell'iniziativa istituzionale e dell'analisi critica delle osservazioni e idee delle Parti sociali.
- art. 21: l'articolo reca varie semplificazioni in materia di adempimenti formali concernenti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. **La disposizione concerne tutti i datori di lavoro che impiegano lavoratori assicurati presso l'INAIL.**
- art. 22: l'articolo introduce una serie di modifiche alla disciplina delle sanzioni più ricorrenti in materia lavoristica, tenendo conto della natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita e valorizzando gli istituti di tipo premiale.
- art. 26: la disposizione è volta ad introdurre modalità semplificate per garantire data certa e l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Le modalità di cui al presente articolo sostituiscono quelle attualmente previste dai commi da 16 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

I vantaggi per i lavoratori disabili sono costituiti dall'aumento delle possibilità di essere assunti derivanti dalla semplificazione delle procedure per l'avviamento al lavoro e dalla revisione della procedura di corresponsione degli incentivi per l'assunzione.

Ulteriore vantaggio deriva dalla maggiore chiarezza del quadro normativo relativo al regime sanzionatorio, in favore sia dei datori di lavoro che dei lavoratori e degli organi di vigilanza.

Per i lavoratori che devono assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, i vantaggi consistono nella maggiore disponibilità di tempo per le cure familiari.

La previsione di ipotesi di esenzione dalla fasce di reperibilità costituisce un vantaggio per i lavoratori del settore privato che si trovano in malattia e per le strutture e i medici chiamati a svolgere i controlli.

Gli articoli da 27 a 43 recano vantaggi in termini di semplificazione del funzionamento degli organismi di parità, dei procedimenti di nomina delle consigliere e di riduzione del contenzioso.

Non si ravvisano svantaggi.

B) Individuazione e la stima degli effetti dell'opzione prescelta sulle micro, piccole e medie imprese.

L'intervento regolatorio è diretto indifferentemente ai datori di lavoro privati sia di dimensioni piccole che medio-grandi.

In particolare, per le micro e piccole imprese sono maggiormente apprezzabili gli effetti della semplificazione del quadro normativo relativo ai rapporti di lavoro.

C) Indicazione e stima degli oneri informativi e dei relativi costi amministrativi, introdotti o eliminati a carico di cittadini e imprese. Per onere informativo si intende qualunque adempimento comportante raccolta, elaborazione, trasmissione, conservazione e produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione.

L'intervento non introduce nuovi oneri informativi nei confronti della pubblica amministrazione a carico di cittadini e imprese.

In relazione all'articolo 15, relativo alla tenuta con modalità telematiche del libro unico del lavoro (LUL), si ribadisce che le modalità di predisposizione del LUL saranno uniche e uniformi, con modalità esclusivamente telematiche e che tali modalità non si aggiungono, ma sostituiscono le attuali.

Oggi la tenuta e la conservazione del libro unico può avvenire in modo tradizionale attraverso l'elaborazione e stampa meccanografica, previa autorizzazione dell'Inail, o con modalità a stampa laser, con autorizzazione preventiva dell'Inail alla stampa e alla generazione della numerazione automatica su supporti magnetici o a elaborazione automatica dei dati, che

garantiscono la consultabilità, la inalterabilità, la integrità dei dati, la sequenzialità cronologica. Questa modalità di tenuta non è soggetta agli obblighi di vidimazione e autorizzazione dell'Inail. Per avvalersi di tale modalità bisogna farne comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro prima della messa in uso con indicazioni dettagliate delle caratteristiche tecniche del sistema informativo adottato.

Pertanto, la tenuta esclusivamente informatizzata del LUL presso il Ministero del lavoro e delle politiche, da un lato, consente al Ministero di avere immediatamente informazioni necessarie per l'attività di vigilanza, dall'altra, consente alle imprese una riduzione degli oneri amministrativi connessi alle autorizzazioni e alle comunicazioni preventive all'INAIL e alla DTL e una riduzione dei costi connessi all'acquisito e alla manutenzione di appositi applicativi dalle società di software incaricate.

L'articolo 5, comma 1, lettera b), non introduce né elimina oneri amministrativi a carico delle imprese, in quanto già a legislazione vigente l'ipotesi disciplinata è soggetta ad autocertificazione.

L'articolo 8, comma 1, lettera c), non introduce nuovi oneri amministrativi in quanto i datori di lavoro, ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, sono già tenuti ad effettuare le comunicazioni obbligatorie, nonché, ai sensi del vigente articolo 9 della legge n. 98 del 1999, a trasmettere il c.d. "prospetto informativo disabili". Tali comunicazioni sono integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della legge n. 68 del 1999 e con le informazioni relative agli accomodamenti ragionevoli eventualmente adottati dal datore di lavoro.

D) Condizioni e fattori incidenti sui prevedibili effetti dell'intervento regolatorio, di cui comunque occorre tener conto per l'attuazione (misure di politica economica ed aspetti economici e finanziari suscettibili di incidere in modo significativo sull'attuazione dell'opzione regolatoria prescelta; disponibilità di adeguate risorse amministrative e gestionali; tecnologie utilizzabili, situazioni ambientali e aspetti socio-culturali da considerare per quanto concerne l'attuazione della norma prescelta, ecc.).

L'attuazione delle disposizioni introdotte richiede da parte delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dei centri per l'impiego e di altri enti quali INPS e INAIL lo svolgimento di varie attività di adeguamento che le stesse amministrazioni sono in grado di svolgere con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.

Con riferimento al collocamento mirato delle persone disabili, le attività degli uffici competenti, da un lato, risultano alleggerite in quanto, rispetto all'avviamento numerico e all'utilizzo delle graduatorie, sono privilegiati strumenti quali la chiamata diretta da parte del datore di lavoro, il riconoscimento nell'ambito della quota dei disabili di lavoratori già in forza e la possibilità di computare nella quota lavoratori assunti al di fuori delle procedure del collocamento mirato. Dall'altro lato, risulta favorito lo svolgimento da parte dei servizi di attività di maggiore qualità riferite all'analisi dei posti disponibili, alla stipula delle convenzioni, alla promozione degli accomodamenti ragionevoli etc. Si tratta di attività che vengono già svolte dai servizi, ma che acquisiscono un ruolo centrale.

Per quanto concerne l'incentivo all'assunzione delle persone con disabilità, il procedimento di concessione viene fortemente semplificato e la gestione viene affidata all'INPS che riceve telematicamente le domande e concede l'incentivo tramite il conguaglio nella denuncia contributiva mensile. Si tratta di attività che richiedono da parte dell'INPS modeste attività di adeguamento dei propri sistemi informativi, in quanto l'Istituto svolge già analoghe attività per gli incentivi all'assunzione vigenti (es: bonus giovani ex decreto-legge n. 76 del 2013 e esonero contributivo ex legge di stabilità per il 2015).

Per quanto riguarda il Ministero del lavoro e delle politiche sociali dovrà essere svolta una attività di implementazione di sistemi informativi e banche dati già esistenti e funzionanti, nell'ambito comunque delle risorse disponibili destinate all'informatica di servizio.

Parimenti l'INAIL, per quanto concerne le attività ad esso assegnate in materia di infortuni e malattie professionali, fra le quali si segnala la trasmissione telematica del certificato di infortunio e di malattia professionale, assicura la funzionalità dei servizi mediante i propri sistemi telematici già in uso.

Per quanto concerne il Capo relativo alle semplificazioni in materia di parità e pari opportunità, si prevede uno snellimento delle procedure di nomina delle consigliere di parità e una riduzione dei

membri del Comitato nazionale di parità, tali aspetti di semplificazione possono avere un impatto positivo sull'attività delle amministrazioni coinvolte anche sotto il profilo della riduzione del contenzioso nonché sull'attività delle consigliere stesse e sul funzionamento degli organismi di parità.

Sezione VI – Incidenza sul corretto funzionamento concorrenziale del mercato e sulla competitività del paese

L'intervento in esame tramite l'alleggerimento degli oneri a carico di cittadini delle imprese può generare nuove opportunità di lavoro e recuperare livelli di competitività contribuendo in modo sostanziale alla ripresa economica.

Sezione VII - Modalità attuative dell'intervento di regolamentazione

A) I soggetti responsabili dell'attuazione dell'intervento regolatorio;

Il soggetto responsabile dell'intervento regolatorio è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Sono coinvolti nell'attuazione dell'intervento regolatorio anche l'INPS e l'INAIL e i Centri per l'impiego territorialmente competenti.

B) Le azioni per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento (con esclusione delle forme di pubblicità legale degli atti già previste dall'ordinamento);

Non sono previste azioni specifiche per la pubblicità e per l'informazione dell'intervento. Il testo verrà diffuso in rete tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

C) Strumenti e modalità per il controllo e il monitoraggio dell'intervento regolatorio;

Il monitoraggio dell'intervento viene assicurato in generale dal sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che vi provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

È inoltre previsto uno specifico monitoraggio da parte dell'INPS in ordine alla concessione degli incentivi per l'assunzione delle persone con disabilità.

D) I meccanismi eventualmente previsti per la revisione dell'intervento regolatorio;

L'articolo 1, comma 13, della legge delega n. 183 del 2014 prevede che, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi delegati, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla stessa legge delega, il Governo può adottare, nel rispetto della procedura di cui all'articolo 1, commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse, in particolare tramite il sistema di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

E) Gli aspetti prioritari da monitorare in fase di attuazione dell'intervento regolatorio e considerare ai fini della VIR.

Come stabilito dal DPCM 19 novembre 2009, n. 212 recante: "Disciplina attuativa della verifica dell'impatto della regolamentazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 5, della legge 28 novembre 2005, n. 246", il Ministero del lavoro e politiche sociali effettuerà la verifica dopo un biennio dalla entrata in vigore dell'intervento, nell'ambito della quale verranno presi in esame prioritariamente i seguenti aspetti:

- raggiungimento delle finalità poste alla base dell'atto normativo e in particolare:

- a) l'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro;
- b) le assunzioni delle persone con disabilità;

- c) la riduzione del numero degli infortuni sul lavoro;
- d) il numero delle maxi sanzioni irrogate e il ricorso agli istituti di carattere premiale;
- e) la riduzione dei tempi per la convocazione, il funzionamento e il rinnovo degli organismi di parità;

Il sistema di monitoraggio adottato, istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure, sulle conseguenze in termini microeconomici e macroeconomici, nonché sul grado di effettivo conseguimento delle finalità dell'intervento regolatorio. Dagli esiti del monitoraggio e della valutazione sono desunti elementi per l'implementazione ovvero per eventuali correzioni delle misure e degli interventi introdotti dal presente decreto legislativo, anche alla luce dell'evoluzione del quadro macroeconomico, degli andamenti produttivi, delle dinamiche del mercato del lavoro e, più in generale, di quelle sociali.