

# Lavoro e fisco: il Dl n. 112/2008 in tabella

a cura di **Pietro Gremigni** *Consulente aziendale in Milano*

Art./ comma	Contenuto
<b>Cumulo pensione e lavoro</b>	
19	<p>Dal 1° gennaio 2009 sono totalmente cumulabili con i redditi di lavoro autonomo e dipendente:</p> <p>1) le pensioni dirette di anzianità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima;</p> <p>2) le pensioni dirette conseguite nel regime contributivo in via anticipata rispetto ai 65 anni per gli uomini e ai 60 anni per le donne a carico dell'Ago e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima nonché della gestione separata, se si sono maturati i requisiti per la pensione di anzianità in vigore da gennaio 2008;</p> <p>3) le pensioni di vecchiaia anticipate liquidate, interamente col sistema contributivo, con un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni, nonché le pensioni di vecchiaia liquidate, interamente col sistema contributivo, a soggetti con età pari o superiore a 65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne.</p>
<b>Contribuzione</b>	
20	<p><b>Contributo malattia</b> - I datori di lavoro che hanno corrisposto per legge o per contratto collettivo il trattamento economico di malattia, con conseguente esonero dell'Inps dall'erogazione della predetta indennità, non sono tenuti al versamento della relativa contribuzione.</p> <p>Restano in ogni caso acquisite alla gestione e conservano la loro efficacia le contribuzioni comunque versate per i periodi anteriori alla data del 1° gennaio 2009.</p> <p><b>Enti pubblici</b> - Dal 1° gennaio 2009 le imprese dello Stato, degli Enti pubblici e degli Enti locali privatizzate e a capitale misto devono versare:</p> <p>a) la contribuzione per maternità;</p> <p>b) la contribuzione per malattia per gli operai.</p> <p><b>Contributo mobilità</b> - Dal 1° gennaio 2009 le imprese obbligate sono tenute al versamento del contributo di mobilità pari allo 0,30%, non più sulla retribuzione assoggettata al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, ma su quella imponibile ai fini previdenziali.</p> <p><b>Assicurazione contro la disoccupazione</b> - È estesa l'assicurazione contro la disoccupazione anche ad impiegati, agenti e operai stabili di aziende pubbliche, nonché impiegati, agenti e operai delle aziende esercenti pubblici servizi e di quelle private, anche quando ad essi sia garantita la stabilità d'impiego (esclusi in precedenza dall'art. 40, n. 2, Rdl n. 1827/1935).</p> <p>Tale estensione si applica con effetto dal primo periodo di paga decorrente dal 1° gennaio 2009.</p>
<b>Unificazione controversie previdenziali</b>	
20	<p>Dal 25 giugno 2008 nei procedimenti relativi a controversie in materia di previdenza e assistenza sociale, a fronte di una pluralità di domande che frazionino un credito relativo al medesimo rapporto (comprensivo delle somme eventualmente dovute per interessi, competenze e onorari e ogni altro accessorio), la riunificazione è disposta d'ufficio dal giudice (articolo 151 delle disposizioni di attuazione del c.p.c.).</p> <p>In caso di mancata riunificazione, l'improcedibilità della domanda può essere richiesta dal convenuto in ogni stato e grado del procedimento.</p>
<b>Assegno sociale</b>	
20	<p>Dal 1° gennaio 2009, l'assegno sociale è corrisposto agli aventi diritto, fermi restando i consueti requisiti, a condizione che abbiano soggiornato legalmente, in via continuativa, per almeno cinque anni nel territorio nazionale.</p>
<b>Variazioni anagrafiche</b>	
20	<p>Entro il 25 settembre 2008 l'Inps metterà a disposizione dei Comuni modalità telematiche di trasmissione per le comunicazioni relative ai decessi e alle variazioni di stato civile da effettuarsi obbligatoriamente entro due giorni dalla data dell'evento.</p>
<b>Contratto a tempo determinato</b>	
21	<p>Le modifiche apportate alla disciplina sul lavoro a termine del Dlgs n. 368/2001, in vigore dal 25 giugno 2008, sono descritte di seguito; è prevista una verifica delle nuove norme da svolgere tra due anni.</p> <p><b>Ragioni del contratto</b> - Viene confermato che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche (e questa è la novità) se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.</p>

Art./ comma	Contenuto
	<p><b>Successione di contratti a termine</b> - Viene confermato l'impianto, introdotto dalla legge n. 247/2007, che pone il limite dei 36 mesi alla durata complessiva di una pluralità di contratti a tempo determinato stipulati tra le stesse parti per mansioni equivalenti, con l'introduzione di una deroga a favore di diverse disposizioni introdotte dai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni più comparative.</p> <p><b>Diritto di precedenza</b> - È confermato il regime legale del diritto di precedenza del lavoratore che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi con lo stesso datore, prevedendo però una deroga a favore di diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni più comparative.</p>
<b>Lavoro occasionale accessorio</b>	
22	<p>Viene riscritto l'art. 70 del Dlgs n. 276/2003 nel modo seguente e con effetto dal 25 giugno 2008:</p> <p>1) destinatari: vengono inseriti tra i beneficiari i giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo, nei periodi di vacanza, le attività agricole stagionali e la consegna porta a porta e la vendita ambulante di giornali. Scompare il riferimento alle vendemmie assorbito dalle attività agricole stagionali;</p> <p>2) concessionari dei buoni: in attesa dell'emanazione del decreto regolamentare, i concessionari del servizio sono individuati nell'Inps e nelle Agenzie per il lavoro. È abrogata la disposizione (art. 71 del Dlgs n. 276/2003) che individua i destinatari nelle cosiddette fasce deboli o svantaggiate (disoccupati, donne, studenti, disabili e extracomunitari), con la conseguenza che qualsiasi soggetto in età di lavoro potrà svolgere i lavori accessori nell'ambito delle attività individuate dall'art. 70.</p>
<b>Apprendistato professionalizzante</b>	
23	<p>Le modifiche alla disciplina sull'apprendistato in vigore dal 25 giugno 2008 sono le seguenti:</p> <p><b>Durata</b> - Scompare il limite minimo di durata pari a 2 anni e rimane solo quello massimo pari a 6 anni.</p> <p><b>Formazione</b> - Rimane fermo l'impianto che prevede una formazione interna, esterna o mista. Tuttavia in caso di formazione esclusivamente aziendale, è inapplicabile la disciplina (dello stesso art. 49, comma 5, del Dlgs n. 276/2003) che presuppone, per la validità dell'apprendistato professionalizzante, la presenza di una disciplina regionale e contrattuale collettiva.</p> <p>In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli Enti bilaterali, i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- definiscono la nozione di formazione aziendale;</li> <li>- determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.</li> </ul>
<b>Apprendistato per alta formazione</b>	
23	<p>Dal 25 giugno 2008 l'apprendistato per alta formazione potrà essere svolto per conseguire anche il dottorato di ricerca.</p> <p>Con altra modifica è previsto che in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite Convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.</p> <p>All'apprendistato per alta formazione si applicano le regole dell'apprendistato professionalizzante in relazione allo svolgimento del rapporto, nonché quanto previsto dall'art. 53 del Dlgs n. 276/2003 sul sottoquadramento, sull'esclusione dal computo nell'organico e sugli incentivi all'occupazione.</p>
<b>Apprendistato: abrogazioni</b>	
23	<p><b>Vecchio apprendistato</b> - Viene abrogato l'obbligo di comunicare alla Regione entro 30 giorni l'assunzione di apprendisti ai fini dello svolgimento della formazione.</p> <p><b>Informazioni alla famiglia</b> - Scompare l'obbligo (art. 21 del regolamento sull'apprendistato) di comunicare ogni sei mesi i risultati dell'addestramento.</p> <p><b>Comunicazioni al collocamento</b> - Vengono aboliti gli obblighi di comunicare agli Uffici di collocamento entro 10 giorni i nominativi degli apprendisti a cui sia stata attribuita la qualifica, nonché i nominativi degli apprendisti, che hanno compiuto 18 anni che non hanno conseguito la qualifica.</p> <p><b>Visita preassuntiva</b> - Scompare, con decorrenza 25 giugno 2008, l'obbligo di effettuare le visite mediche preventive presso la struttura sanitaria pubblica (art. 4, legge n. 25/1955).</p>
<b>Privacy</b>	
29	<p><b>Documento programmatico sicurezza dati (Dps)</b> - Per i datori di lavoro titolari del trattamento dati che non trattano dati sensibili, tranne quelli relativi allo stato di salute e malattia dei dipendenti, senza indicazione della diagnosi, l'obbligo di redigere il Dps e aggiornarlo entro il 31 marzo di ogni anno, è sostituito dal rilascio di un'autocertificazione con l'indicazione che i soli dati sensibili riguardano lo stato di salute/malattia dei dipendenti senza indicazione della diagnosi e che i dati stessi sono stati trattati nel rispetto del disciplinare tecnico previsto dall'Allegato B al Dlgs n. 196/2003.</p> <p>Entro 2 mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione verranno introdotte modalità semplificate per la redazione del Dps per le correnti finalità amministrative contabili. In assenza di tale decreto si applicheranno comunque nei confronti di tutti i soggetti tenuti alla redazione del Dps, le modalità autocertificative indicate.</p>

Art./ comma	Contenuto
	<p><b>Notificazione del trattamento al Garante</b> - La norma conferma l'obbligo di notificare preventivamente al Garante della privacy l'avvio dei trattamenti (salvo le deroghe già previste dal Dlgs n. 196/2003), con modello ufficiale, ma indicando solamente i seguenti punti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) il titolare del trattamento e, eventualmente, del suo rappresentante, nonché di un responsabile del trattamento se designato;</li> <li>2) finalità del trattamento;</li> <li>3) descrizione della o delle categorie di persone interessate dei dati o delle categorie di dati relativi alle medesime;</li> <li>4) destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati possono essere comunicati;</li> <li>5) trasferimenti di dati previsti verso Paesi terzi;</li> <li>6) descrizione generale che permetta di valutare in via preliminare l'adeguatezza delle misure adottate per garantire la sicurezza del trattamento.</li> </ol> <p>Il Garante dovrà adattare il modello di notificazione alle nuove regole entro 2 mesi.</p>
<b>Certificazioni sanitarie</b>	
37	<p>Un apposito decreto dovrà individuare gli adempimenti formali connessi a pratiche sanitarie obsolete, a carico di cittadini e imprese, ferme restando le norme in materia di sicurezza sul lavoro.</p> <p><b>Immigrati</b> - Viene modificata la norma del Testo unico immigrazione (Dlgs n. 286/1998) sancendo che le norme dello stesso sono inapplicabili ai cittadini comunitari, salvo quanto previsto dalle norme di attuazione dell'ordinamento comunitario. La norma in precedenza prevedeva sì l'inapplicabilità, derogata però da eventuali disposizioni più favorevoli.</p>
<b>Apertura nuove imprese</b>	
38	<p>Sulla base di un apposito regolamento verranno ridefinite le regole semplificate le procedure connesse all'avvio di nuove attività sulla base dei seguenti principali aspetti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) individuazione dello Sportello unico come punto di riferimento in relazione a tutte le vicende amministrative riguardanti la sua attività produttiva;</li> <li>2) attestazione della sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa per la realizzazione, la trasformazione, il trasferimento e la cessazione dell'esercizio dell'attività di impresa affidata a soggetti privati accreditati (Agenzie per le imprese);</li> <li>3) avvio immediato dell'attività nei casi in cui sia sufficiente presentare la dichiarazione di inizio attività.</li> </ol>
<b>Libro unico obbligatorio</b>	
39, co. da 1 a 8	<p>Tutti i datori di lavoro (salvo quelli domestici) sono obbligati a tenere il Libro unico del lavoro nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo.</p> <p>Con decreto da emanarsi entro trenta giorni verranno indicate le modalità e tempi di tenuta e conservazione del Libro unico del lavoro e la disciplina del relativo regime transitorio. Pertanto in attesa del decreto si applicano ancora le norme attuali.</p> <p><b>Contenuto</b> - I dati da indicare sono: il nome e cognome, il codice fiscale; ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio; le relative posizioni assicurative.</p> <p>Il Libro unico del lavoro deve contenere i <b>dati retributivi</b> e relativi a: dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, comprese le somme a titolo di rimborso spese, le trattenute a qualsiasi titolo effettuate, le detrazioni fiscali, i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare, le prestazioni ricevute da Enti e Istituti previdenziali. Le somme erogate a titolo di premio o per prestazioni di lavoro straordinario devono essere indicate specificatamente.</p> <p>Per quanto concerne le <b>presenze</b> e l'orario di lavoro occorre indicare: un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno: il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato; l'indicazione delle ore di straordinario; le eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi.</p> <p>Nella ipotesi in cui al lavoratore venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori è annotata solo la giornata di presenza al lavoro.</p> <p><b>Tempi</b> - Il Libro unico del lavoro deve essere compilato coi dati descritti, per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo.</p> <p><b>Prospetto paga</b> - Con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel Libro unico è assolto l'obbligo di consegnare il prospetto paga in base alla legge n. 4/1953.</p> <p><b>Sanzioni</b> - Le sanzioni connesse alla corretta tenuta del Libro unico sono le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) violazione dell'obbligo di istituzione e tenuta: sanzione pecuniaria amministrativa da 500 a 2.500 euro;</li> <li>2) omessa esibizione agli organi di vigilanza: sanzione pecuniaria amministrativa da 200 a 2.000 euro;</li> <li>3) omessa esibizione agli organi di vigilanza da parte dei Centri di assistenza fiscale delle Associazioni di categoria entro 15 giorni del Libro di cui sono in possesso: sanzione amministrativa da 250 a 2.000 euro (da 500 a 3000 euro in caso di recidiva);</li> <li>4) salvo l'errore materiale, omessa o infedele registrazione dei dati nel Libro unico che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali: sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1.500 euro e se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 500 a 3.000 euro;</li> <li>5) omessa o ritardata registrazione: sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 150 a 1.500 euro;</li> <li>6) mancata conservazione nei termini (che saranno previsti dal decreto attuativo): sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro.</li> </ol>

Art./ comma	Contenuto
	<p>L'organo competente a ricevere il rapporto dell'organo accertatore è la Direzione prov. lavoro.</p> <p><b>Familiari e soci</b> - Se ai lavori sono addetti il coniuge, i figli, anche naturali o adottivi, gli altri parenti, gli affini, oppure i soci delle cooperative e di ogni altro tipo di società, il datore di lavoro, anche artigiano, dal 25 giugno 2008, qualora non siano oggetto di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto deve denunciarli, in via telematica o a mezzo fax, all'Inail, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, indicando il trattamento retributivo se previsto.</p>
<b>Lavoro a domicilio</b>	
39, co. 9	<p>Vengono modificate con effetto 25 giugno 2008, alcune norme della legge n. 877/1973 sul lavoro a domicilio:</p> <p>1) viene abolito il registro dei committenti;</p> <p>2) al posto del registro speciale su cui trascrivere i nominativi del lavoratore a domicilio, il datore di lavoro che faccia eseguire lavoro al di fuori della propria azienda è obbligato a trascrivere il nominativo ed il relativo domicilio dei lavoratori esterni alla unità produttiva, nonché la misura della retribuzione nel Libro unico del lavoro. Per ciascun lavoratore a domicilio, il Libro unico del lavoro deve contenere anche le date e le ore di consegna e riconsegna del lavoro, la descrizione del lavoro eseguito, la specificazione della quantità e della qualità di esso;</p> <p>3) viene abolito il libretto personale di controllo;</p> <p>4) sono abolite le conseguenti sanzioni sostituite da quelle generali previste per il Libro unico (v. sopra).</p>
<b>Abrogazioni</b>	
39, co. 10	<p>Sono abrogate con effetto dal 25 giugno 2008 le seguenti norme:</p> <p>1) art. 134, Rd n. 1422/1924: istituzione del libro paga e matricola;</p> <p>2) art. 7 della legge n. 122/1955: obbligo di inserire i giornalisti nel libro paga e matricola;</p> <p>3) artt. 39 e 41, Dpr n. 97/1955: registrazioni su libro paga e matricola;</p> <p>4) Dpr n. 2053/1963: servizio di collocamento dello spettacolo;</p> <p>5) artt. 20, 21, 25 e 26, Dpr n. 1124/1965: modalità di tenuta dei libri paga e matricola;</p> <p>6) legge n. 8/1979: impiego del personale artistico nel settore spettacolo;</p> <p>7) Dpr n. 179/1981: regolamento per l'impiego del personale artistico nel settore spettacolo;</p> <p>8) art. 42, legge n. 153/1969: termini di conservazione dei libri paga e matricola;</p> <p>9) art. 9-<i>quater</i>, legge n. 608/1996: istituzione del Registro di impresa nel settore agricolo;</p> <p>10) art. 1, comma 1178, legge n. 296/2006: maxi sanzione per l'omessa istituzione ed esibizione del libro paga e matricola;</p> <p>11) Dm 30 ottobre 2002: tenuta informatica dei libri paga e matricola;</p> <p>12) legge n. 188/2007: istituzione del modulo per le dimissioni volontarie;</p> <p>13) legge n. 247/2007: art. 1, commi 32 (aumento della contribuzione per il part-time fino a 10 ore settimanali) - 38 (inserimento dei lavoratori svantaggiati) - 45, 47, 48, 49 e 50 (abrogazione del lavoro intermittente che così torna in vigore sulla base della disciplina prevista dagli articoli da 33 a 39 del Dlgs n. 276/2003);</p> <p>14) art. 55, comma 4, Dlgs n. 81/2008: viene soppresso il riferimento all'art. 18, lett. u), del Dlgs n. 81/2008 e di conseguenza abolita la sanzione da 2.500 a 10.000 euro per la mancata consegna del tesserino di riconoscimento negli appalti e subappalti (rimane ferma la sanzione prevista per l'inosservanza dell'art. 26, comma 8, del decreto pari alla SA da 100 a 500 euro per lavoratore).</p>
<b>Consulenti del lavoro e libri obbligatori</b>	
40, co. 1	<p>Per lo svolgimento dell'attività di gestione amministrativa del rapporto di lavoro da parte di soggetti abilitati, documenti dei datori di lavoro possono essere tenuti presso lo studio dei consulenti del lavoro o degli altri professionisti.</p> <p>I datori di lavoro che intendono avvalersi di questa facoltà devono comunicare preventivamente alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio le generalità del soggetto al quale è stato affidato l'incarico, nonché il luogo ove sono reperibili i documenti.</p> <p>Il consulente del lavoro e gli altri professionisti che, senza giustificato motivo, non ottemperino entro 15 giorni alla richiesta degli organi di vigilanza di esibire la documentazione in loro possesso, sono puniti con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 1.000 euro e della violazione è data informazione tempestiva al Consiglio provinciale dell'Ordine professionale</p>
<b>Adempimenti all'atto dell'assunzione</b>	
40, co. 2	<p>Dal 25 giugno 2008 all'atto dell'assunzione, prima dell'inizio dell'attività di lavoro, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro adempiendo in tal modo anche alla comunicazione delle informazioni contrattuali prevista dal Dlgs n. 152/1997.</p> <p>Tale obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegni al lavoratore, prima dell'inizio della attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal Dlgs n. 152/1997.</p> <p>Tale adempimento non riguarda (art. 3 Dlgs n. 165/2001) il personale della Pubblica amministrazione in regime di diritto pubblico (magistrati, Polizia, diplomatici ecc.).</p>
<b>Lavoratori mobili</b>	
40, co. 3	<p>Viene abolito il registro speciale per i lavoratori mobili (art. 8, Dlgs n. 234/2007), sostituito dalle registrazioni sul Libro unico del lavoro.</p>

Art./ comma	Contenuto
<b>Collocamento disabili</b>	
40, co. 4 e 5	<p><b>Prospetto informativo</b> - L'obbligo di inviare entro il 31 gennaio di ciascun anno il prospetto informativo circa il numero degli occupati ai fini della verifica del numero di disabili da occupare, è circoscritto solo all'ipotesi in cui siano avvenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.</p> <p><b>Certificazione negli appalti</b> - Ai fini della partecipazione a gare di appalto non è più richiesta la presentazione della certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della legge n. 68/1999 sull'occupazione dei disabili.</p>
<b>Collocamento marittimi</b>	
40, co. 6	<p>Dal 25 giugno 2008 gli armatori e le società di armamento sono tenute a comunicare, entro il 20° giorno del mese successivo alla data di imbarco o sbarco, agli Uffici di collocamento della gente di mare nel cui ambito territoriale si verifica l'imbarco o lo sbarco, l'assunzione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al personale marittimo iscritto nelle matricole della gente di mare.</p>
<b>Orario di lavoro</b>	
41	<p>Con decorrenza 25 giugno 2008 vengono apportate le seguenti modifiche al regime dell'orario di lavoro (Dlgs n. 66/2003).</p> <p><b>Lavoro notturno</b> - È considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga almeno tre ore durante il periodo notturno di almeno una parte del suo lavoro. La novità consiste nell'aver inserito il riferimento alle 3 ore per quantificare il periodo minimo di lavoro svolto di notte.</p> <p><b>Destinatari</b> - Tra i lavoratori esclusi dal campo di applicazione della disciplina sull'orario di lavoro rientrano anche gli addetti ai servizi di vigilanza privata.</p> <p><b>Riposo giornaliero</b> - Il riposo giornaliero, pari ad almeno 11 ore, deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, oppure, e questa è la novità, da regimi di reperibilità.</p> <p><b>Riposo settimanale</b> - L'art. 7 stabilisce il diritto del lavoratore, ogni sette giorni, a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero e, questa è la novità inserita, il periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.</p> <p>Tra le deroghe al regime descritto (art. 9, comma 2, lett. a), oltre all'ipotesi del cambio squadra, si aggiungono anche l'ipotesi del cambio turni.</p> <p><b>Deroghe</b> - Le deroghe previste dall'art. 17 del Dlgs n. 66/2003 alle regole su riposo giornaliero, pause intermedie, modalità di organizzazione e durata del lavoro notturno possono essere introdotte oltre che dalla contrattazione collettiva nazionale, anche da quella aziendale e territoriale qualora sia carente la regolamentazione nazionale.</p> <p><b>Sanzioni</b> - La violazione alla regola sul riposo giornaliero viene sanzionata con la sanzione amministrativa da 25 euro a 100 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore (prima era SA da 105 euro a 630 euro).</p> <p>Non è più sanzionata la violazione alla durata normale dell'orario di lavoro fissato in 40 ore settimanali (art. 3, comma 1).</p> <p><b>Dirigenti Ssn</b> - Al personale delle aree dirigenziali degli Enti e delle Aziende del Ssn non si applicano le disposizioni di cui agli articoli 4 (durata massima orario di lavoro) e 7 (riposi giornaliero) del Dlgs n. 66/2003. Sarà la contrattazione collettiva a definire le modalità atte a garantire condizioni di lavoro che consentano una protezione appropriata ed il pieno recupero delle energie psico-fisiche.</p> <p><b>Comunicazione per lo straordinario e il lavoro notturno</b> - È abolito l'obbligo di comunicare con cadenza quadrimestrale alla Direzione prov. lavoro il superamento delle 48 ore settimanali, nonché la comunicazione annuale alla Dpl e alle organizzazioni sindacali del lavoro notturno effettuato.</p>
<b>Sicurezza e sospensione dell'attività</b>	
41, co. 11	<p>Tra le cause che giustificano la sospensione dell'attività da parte dell'organo ispettivo, viene eliminata quella relativa a reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale di cui agli articoli 4, 7 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, considerando le specifiche gravità di esposizione al rischio di infortunio (prevista dall'art. 14 del Dlgs n. 81/2008).</p> <p>Rimangono ferme le altre cause di sospensione (presenza di lavoratori irregolari per più del 20% e violazioni alle norme sulla sicurezza sul lavoro).</p>
<b>Collaborazioni nella Pubblica amministrazione</b>	
46	<p>Le Amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità, Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio.</p> <p>L'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno.</p> <p>Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.</p>

Art./ comma	Contenuto
<b>Lavoro flessibile nella PA</b>	
49	Le Pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento ordinarie, per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali, le Amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento. I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Le Amministrazioni pubbliche non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio. La violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle Pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime Pubbliche amministrazioni.
<b>Processo del lavoro</b>	
53 e 56	Viene modificato l'art. 429 c.p.c. che disciplina la pronuncia della sentenza. Il giudice, esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti, pronuncia sentenza, e, questa è la novità inserita dal decreto legge, espone le ragioni di fatto e di diritto della decisione. In caso di particolare complessità della controversia, il giudice fissa nel dispositivo un termine, non superiore a 60 giorni, per il deposito della sentenza. Tale disposizione si applica ai giudizi instaurati dopo il 25 giugno 2008.
<b>Fondo per l'occupazione</b>	
63, co. 6	Il Fondo per l'occupazione è incrementato di 700 milioni per il 2009.
<b>Malattia dei pubblici dipendenti</b>	
71	Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle Pubbliche amministrazioni nei primi 10 giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.
<b>Collocamento in riposo dei dipendenti pubblici</b>	
72	Per gli anni 2009, 2010 e 2011 il personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Agenzie fiscali, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, gli Enti pubblici non economici, le Università, le Istituzioni ed Enti di ricerca, ad eccezione del personale della scuola, può chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni. La richiesta di esonero dal servizio deve essere presentata improrogabilmente entro il 1° marzo di ciascun anno a condizione che entro l'anno solare venga raggiunto il requisito minimo di anzianità contributivo richiesto, e non è revocabile.
<b>Part-time nel pubblico impiego</b>	
73	La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene non più automaticamente entro sessanta giorni dalla domanda, ma discrezionalmente da parte dell'amministrazione di appartenenza.
<b>Invalità civile</b>	
80, co. 6	Spetta all'Inps la legittimazione passiva nei procedimenti giurisdizionali relativi ai verbali di visita emessi dalle Commissioni mediche di verifica, finalizzati all'accertamento degli stati di invalidità civile, cecità civile e sordomutismo, nonché ai provvedimenti di revoca emessi dall'Inps stesso.
<b>Stock option</b>	
82, co. 23	In relazione alle azioni assegnate ai dipendenti dal 25 giugno 2008 viene abolita l'esenzione dall'imposta sui redditi per il plusvalore realizzato, ossia sulla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.
<b>Controlli incrociati</b>	
83, co. 1	Al fine di garantire maggiore efficacia ai controlli sul corretto adempimento degli obblighi di natura fiscale e contributiva a carico dei soggetti non residenti e di quelli residenti ai fini fiscali da meno di 5 anni, l'Inps e l'Agenzia delle Entrate predispongono di comune accordo appositi piani di controllo anche sulla base dello scambio reciproco dei dati e delle informazioni in loro possesso.
<b>Rateizzazione somme a ruolo</b>	
83, co. 23	Nel caso di somme iscritte a ruolo superiori a 50 milioni di euro (per imposte e contributi) non è più richiesto l'obbligo di presentare fideiussione al fine di chiedere la rateazione della somma stessa.