



Servizio Politiche del Lavoro e della Formazione

<p style="text-align: center;">Decreto legge 112/08 <i>Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.</i></p> <p>(pubblicato su Gazzetta Ufficiale il 25 giugno 2008)</p>	<p style="text-align: center;">Legge 6 agosto 2008 n. 133 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112</p> <p>(approvato in via definitiva dalla Camera dei Deputati il 5 agosto 2008 e pubblicato il 21 agosto in Gazzetta Ufficiale)</p>	<p>SCHEMA TECNICO E OSSERVAZIONI UIL</p>
<p style="text-align: center;">Articolo 21. <i>(Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato)</i></p> <p>1.All'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dopo le parole «tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» aggiungere le parole: «, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro».</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 21. <i>(Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato)</i></p> <p>1.All'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dopo le parole «tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» sono aggiunte le seguenti: «, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro».</p> <p>1-bis. Dopo l'articolo 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è inserito il seguente: «Art. 4-bis. - (Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine). - 1. Con riferimento ai</p>	<p><i>Questa modifica rispetto alla vigente disciplina del contratto a termine estende alla “ordinaria attività del datore di lavoro” (e quindi non solo ad esigenze straordinarie, eccezionali ed imprevedibili) la possibilità di ricorrere a contratti a termine in caso di (c.d. causalone) ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive.</i></p> <p><i>Si tratta della c.d. “norma anti-precari”, che più volte rivisitata nel corso dell’iter parlamentare, è giunta a questa stesura definitiva. La norma sembra riferirsi</i></p>

<p>2.All'articolo 5, comma 4-<i>bis</i>, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, dopo le parole «ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti» aggiungere le parole: «e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».</p>	<p>soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».</p> <p>2.All'articolo 5, comma 4-<i>bis</i>, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, dopo le parole «ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti» sono inserite le seguenti: «e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».</p>	<p><i>soprattutto ai giudizi in corso dei lavoratori a termine di Poste, ma vista la sua dizione potrebbe riguardare anche qualche altro giudizio in corso che abbia ad oggetto la violazione degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 368/01. La norma, che prevede per il lavoratore un indennizzo al posto dell'assunzione a tempo indeterminato, sarà efficace “per i soli giudizi in corso”. Ciò significa che chi al momento dell'entrata in vigore della Legge avrà un giudizio in corso potrà ricevere unicamente una indennità dal datore di lavoro, a differenza di chi ha adito le vie legali precedentemente alla entrata in vigore e con sentenza passata in giudicato e chi deciderà di ricorrere alle vie legali successivamente. L'articolo, proposto ed approvato sia dalla Commissione che dall'aula, come è stato scritto, suscita obiezioni sia di carattere politico che costituzionale.</i></p> <p><i>L'introduzione dell'espressione “fatte salve diverse disposizioni...” introduce la derogabilità al tetto dei 36 mesi ad opera della contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale). In assenza di deroga ad opera della contrattazione collettiva, si applica il tetto dei 36 mesi come previsto dal comma 4 bis dell'art. 5 del d.lgs 368/01.</i></p>
--	--	--

<p>3.All'articolo 5, comma 4-<i>quater</i>, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, dopo le parole «ha diritto di precedenza» aggiungere le parole: «fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».</p> <p>4. Decorsi 24 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni contenute nei commi che precedono e ne riferisce al Parlamento entro tre mesi ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza.</p>	<p>3.All'articolo 5, comma 4-<i>quater</i>, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, dopo le parole «ha diritto di precedenza» sono inserite le seguenti: «, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,».</p> <p>4. <i>Identico.</i></p>	<p><i>Anche la disciplina del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato come disciplinata dall'art. 5 comma 4 quater del d.lgs 368/01, potrà essere derogata dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriali o aziendale).</i></p> <p><i>Tale disposizione, di fatto introduce un periodo di sperimentazione di 2 anni alle novità in tema di contratto a tempo determinato e sembrerebbe riferirsi alla totalità delle modifiche apportate a questa forma contrattuale.</i></p>
<p style="text-align: center;">Articolo 22. <i>(Modifiche alla disciplina dei contratti occasionali di tipo accessorio).</i></p> <p>1.L'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente: «1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito: a) di lavori domestici; b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti; c)</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 22. <i>(Modifiche alla disciplina dei contratti occasionali di tipo accessorio).</i></p> <p>1.L'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente: «1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito: a) di lavori domestici; b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti; c)</p>	<p><i>Rilevanti le modifiche apportate alla disciplina sul lavoro di tipo accessorio rispetto a quanto prevedeva originariamente l'istituto introdotto dal decreto legislativo 276/03.</i></p> <p><i>Ampliato l'ambito soggettivo di applicazione a seguito dell'abrogazione dell'articolo contenente i requisiti soggettivi identificati nei soggetti a rischio di esclusione sociale o non</i></p>

<p>dell'insegnamento privato supplementare; <i>d</i>) di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; <i>e</i>) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; <i>f</i>) di attività agricole di carattere stagionale; <i>g</i>) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-<i>bis</i> del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; <i>h</i>) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica».</p>	<p>dell'insegnamento privato supplementare; <i>d</i>) di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; <i>e</i>) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; <i>f</i>) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani di cui alla lettera e), ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633; <i>g</i>) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-<i>bis</i> del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; <i>h</i>) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica».</p>	<p><i>inseriti nel mercato del lavoro, a cui l'istituto si rivolge.</i></p> <p><i>Inoltre, il nuovo testo normativo, oltre ad aver aumentato l'elenco delle attività per le quali è possibile richiedere il voucher, ha ampliato, e di fatto "generalizzato", l'ambito di applicazione ad attività preesistenti (es: si è passati dai "piccoli lavori domestici di carattere straordinario" alla più generica espressione "lavori domestici").</i></p> <p><i>Le perplessità da noi espresse sulle novità introdotte su questo istituto, che ricordiamo non essere un contratto, permangono per l'estensione generalizzata a soggetti e ad attività. Fortunatamente una modifica, rispetto al testo del Decreto Legge 112/08, in corso di conversione vi è stata ed ha riguardato il settore agricolo, restringendone il campo di applicazione alle attività agricole di carattere stagionale svolte da pensionati e giovani al di sotto dei 25 anni (regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado) e per le attività agricole che abbiano come committenti produttori agricoli con un volume di affari non superiore ai 7mila euro.</i></p> <p><i>Permangono forti dubbi e perplessità sull'estensione generalizzata dei buoni lavoro al "lavoro domestico". A differenza della formulazione, oggi superata, contenuta nel d.lgs 276/03 "piccoli lavori domestici di carattere straordinario", la nuova dizione permette al committente/datore di lavoro di pagare colf e badanti (quindi un numero</i></p>
---	---	--

<p>2.All'articolo 72 comma 4-<i>bis</i> le parole «lettera <i>e-bis</i>)» sono sostituite dalle seguenti: «lettera <i>g</i>)».</p> <p>3.L'articolo 72, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente: «5. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'I.N.P.S. e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettera <i>a</i>) e <i>c</i>) e 6, commi 1, 2 e 3 del presente decreto».</p> <p>4.Dalla data di entrata in vigore del presente decreto è abrogato l'articolo 71 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.</p>	<p>2.All'articolo 72 comma 4-<i>bis</i> del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le parole «lettera <i>e-bis</i>)» sono sostituite dalle seguenti: «lettera <i>g</i>)».</p> <p>3.L'articolo 72, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è sostituito dal seguente: «5. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'I.N.P.S. e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere <i>a</i>) e <i>c</i>) e 6, commi 1, 2 e 3 del presente decreto».</p> <p>4.<i>Identico</i></p>	<p><i>enorme di immigrati) con il voucher. Si tratta di valutare come la norma incide sulla legge sull'immigrazione per la parte relativa alle richieste dei rinnovi dei permessi di soggiorno.</i></p> <p><i>Sul lavoro accessorio, l'emanazione di un decreto ministeriale individuerà il concessionario del servizio e regolerà i criteri e modalità per il versamento dei contributi.</i></p> <p><i>In attesa del decreto a rilasciare i voucher saranno Inps e agenzie per il lavoro.</i></p> <p><i>Con l'abrogazione dell'articolo 71 del d.lgs 276/03, viene meno l'elencazione dei soggetti con i quali era possibile instaurare rapporti di lavoro occasionale di tipo accessorio. Si trattava di soggetti a rischio di esclusione sociale o fuori dal mercato del lavoro: disoccupati da oltre un anno; casalinghe, studenti e pensionati; disabili e soggetti in comunità di recupero; lavoratori</i></p>
---	---	--

		<p><i>extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita di lavoro.</i></p> <p><i>Ciò apre la possibilità a tutti i soggetti di poter svolgere prestazioni di lavoro accessorio attraverso lo strumento dei voucher.</i></p> <p><i>Si precisa, inoltre, trattandosi di una norma non abrogata, che uno stesso prestatore di lavoro, potrà instaurare più rapporti di lavoro di tipo accessorio (quindi avere più committenti), ma non potrà essere superato con riferimento ad ogni singolo committente un compenso superiore a 5mila euro nel corso di un anno solare. Diverso il caso delle imprese familiari che potranno invece utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, a 10mila euro nel corso di ciascun anno solare.</i></p>
<p align="center">Articolo 23. <i>(Modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato).</i></p> <p>1.All'articolo 49, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 le parole da «inferiore a due anni e superiore a sei» sono sostituite con «superiore a sei anni».</p>	<p align="center">Articolo 23. <i>(Modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato).</i></p> <p>1.<i>Identico.</i></p>	<p><i>Per l'<u>apprendistato professionalizzante</u>, è stato eliminato il limite di durata minima del contratto (2 anni). Resta invece immutato il limite massimo di 6 anni.</i></p> <p><i>Crediamo che tale modifica possa rischiare di destrutturate la ratio del contratto di apprendistato (che ricordiamo essere un contratto a causa mista in cui la formazione ricopre un ruolo determinante). La durata minima aveva infatti lo scopo di garantire l'esistenza di un periodo minimo e certo di formazione e che oggi rischia di divenire nullo</i></p>

<p>2.All'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 è aggiunto il seguente comma: «5-ter. In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. 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 contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e 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».</p> <p>3. Al comma 1 dell'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 dopo le parole «alta formazione» aggiungere le parole: «, compresi i dottorati di ricerca».</p>	<p>2.<i>Identico</i></p> <p>3. Al comma 1 dell'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 dopo le parole «alta formazione» sono inserite le seguenti: «, compresi i dottorati di ricerca».</p>	<p><i>o quasi permettendo di ridurre anche ad un mese (o anche meno!) il periodo di apprendistato. Ciò potrebbe permettere all'azienda di usufruire delle agevolazioni contributive dell'apprendistato per coprire periodi di prova per i quali non esistono agevolazioni contributive?</i></p> <p><i>L'introduzione di questo comma, conferisce alla contrattazione collettiva (anche aziendale) la competenza a disciplinare i profili formativi del lavoratore in caso di formazione esclusivamente aziendale.</i></p> <p><i>Con riferimento <u>all'apprendistato di alta formazione</u>, la novità riguarda l'inserimento dei "dottorati di ricerca" tra le attività per le quali si può assumere con contratto di apprendistato di alta formazione.</i></p>
---	--	--

<p>4. Al comma 3 dell'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 dopo le parole «e le altre istituzioni formative» aggiungere le seguenti parole: «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. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53».</p>	<p>4. Al comma 3 dell'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 dopo le parole «e le altre istituzioni formative» sono aggiunti i seguenti periodi: «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. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53».</p>	<p><i>Saranno apposite convenzioni tra datori di lavoro e le Università e altre istituzioni formative, in assenza di regolamentazioni regionali (quindi sembra che non debba trattarsi necessariamente di una legge regionale) ad attivare questo tipo di apprendistato.</i></p> <p><i>Al contratto di apprendistato di alta formazione si applicano i requisiti, laddove compatibili, previsti per il contratto di apprendistato professionalizzante: forma scritta; il divieto di compensare l'apprendista secondo tariffe a cottimo; possibilità per il datore di lavoro di recedere dal contratto al termine dell'apprendistato; divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo; possibilità di cumulare periodi di apprendistato di alta formazione con periodi già svolti con altri contratti di apprendistato nel limite massimo di durata (quest'ultima è una nostra rilettura della lettera d), comma 4 art. 49 d.lgs 276/03 visto che la lettera d), rispetto all'apprendistato professionalizzante, si riferisce alla "possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata").</i></p>
<p>5. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogati: a) l'articolo 1 del decreto ministeriale 7 ottobre 1999;</p>	<p>5. <i>Identico:</i> a) l'articolo 1 del decreto ministeriale 7 ottobre 1999, pubblicato nella Gazzetta</p>	<p><i>Disposizioni abrogate:</i> a) <i>comunicazione al Centro per l'Impiego entro 30 giorni del tutor aziendale</i></p>

<p>b) l'articolo 21 e l'articolo 24, commi 3 e 4, del decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668;</p> <p>c) l'articolo 4 della legge 19 gennaio 1955, n. 25.</p>	<p>Ufficiale n. 243 del 15 ottobre 1999;</p> <p>b) l'articolo 21 e l'articolo 24, commi terzo e quarto, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668;</p> <p>c) <i>identica</i>.</p>	<p>b) <i>comunicazione che il datore di lavoro deve fornire alla famiglia dell'apprendista ogni 6 mesi; 2 comunicazioni da effettuare entro 10 giorni dalla scadenza dell'apprendistato (una riguarda la comunicazione del nominativo dell'apprendista a cui è stata attribuita la qualifica ed un'altra riguardante la comunicazione del nominativo dell'apprendista a cui non è stata attribuita la qualifica e che abbia effettuato un biennio di addestramento pratico).</i></p> <p>c) <i>visita medica preventiva per gli apprendisti.</i></p>
<p style="text-align: center;">Articolo 39. <i>(Adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro)</i></p> <p>1. Il datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, deve istituire e 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. Per ciascun lavoratore devono essere indicati il nome e cognome, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative.</p> <p>2. Nel libro unico del lavoro deve essere effettuata ogni annotazione relativa a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, comprese le somme a titolo di</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 39. <i>(Adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro)</i></p> <p>1. <i>Identico.</i></p> <p>2. Nel libro unico del lavoro deve essere effettuata ogni annotazione relativa a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, compresi le somme a titolo di</p>	<p><i>Nasce il “Libro Unico del Lavoro” che si sostituisce al libro paga, al libro matricola e al registro di impresa per i lavoratori agricoli. All'interno del Libro Unico dovranno essere iscritti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo (oltre ai nominativi dei lavoratori andranno specificati altri elementi del rapporto di lavoro: qualifica, livello, retribuzione,...).</i></p> <p><i>Quelli indicati nel comma 2, sono altri elementi che dovranno essere registrati nel Libro Unico.</i></p>

<p>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. Il libro unico del lavoro deve altresì contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi. 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>3. Il libro unico del lavoro deve essere compilato coi dati di cui ai commi 1 e 2, per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo.</p> <p>4. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali stabilisce, con decreto da emanarsi entro trenta giorni dalla data di</p>	<p>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. Il libro unico del lavoro deve altresì contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi. 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>3.<i>Identico.</i></p> <p>4.<i>Identico.</i></p>	<p><i>Altra novità è l'obbligo della compilazione del Libro Unico, non più giornaliera bensì entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento. Se fino ad oggi i libri obbligatori, con registrazione delle presenze giornaliera, hanno costituito per gli Ispettori lo strumento di verifica della regolarità o irregolarità di una azienda nei confronti delle posizioni dei propri dipendenti, sembra che il nuovo strumento di verifica sarà la "comunicazione obbligatoria telematica".</i></p> <p><i><u>Il Decreto ministeriale</u>, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 192 del 18 agosto 2008, nel disciplinare le modalità di tenuta e</i></p>
--	--	---

<p>entrata in vigore del presente decreto, le modalità e tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro e disciplina il relativo regime transitorio.</p> <p>5. Con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro il datore di lavoro adempie agli obblighi di cui alla <u>legge 5 gennaio 1953, n. 4.</u></p> <p>6. La violazione dell'obbligo di istituzione e tenuta del libro unico del lavoro di cui al comma 1 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 500 a 2.500 euro. L'omessa esibizione agli organi di vigilanza del libro unico del lavoro è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 200 a 2.000 euro. I soggetti di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, che, senza giustificato motivo, non ottemperino entro quindici giorni alla richiesta degli organi di vigilanza di esibire la documentazione in loro possesso sono puniti con la sanzione amministrativa da 250 a 2000 euro. In caso di recidiva della violazione la sanzione varia da 500 a 3000.</p>	<p>5. <i>Identico.</i></p> <p>6. La violazione dell'obbligo di istituzione e tenuta del libro unico del lavoro di cui al comma 1 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 500 a 2.500 euro. L'omessa esibizione agli organi di vigilanza del libro unico del lavoro è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 200 a 2.000 euro. I soggetti di cui all'articolo 1, quarto comma, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, che, senza giustificato motivo, non ottemperino entro quindici giorni alla richiesta degli organi di vigilanza di esibire la documentazione in loro possesso sono puniti con la sanzione amministrativa da 250 a 2000 euro. In caso di recidiva della violazione la sanzione varia da 500 a 3000.</p>	<p><i>conservazione del libro unico del lavoro stabilisce che, fino al periodo di paga relativo al mese di dicembre, si possa adempiere, in via transitoria, agli obblighi derivanti dalla istituzione del libro unico mediante la regolare tenuta del libro paga, nelle sezioni paga e presenze, debitamente compilato e aggiornato. Sono invece immediatamente abrogati sia il libro matricola che il registro d'impresa.</i></p> <p><i>La consegna al lavoratore di copia delle scritture del Libro Unico, del periodo cui la retribuzione si riferisce, può sostituire la busta paga.</i></p> <p><i>I commi 6 e 7, elencano, modificando le vigenti previste per libri paga e matricola, le sanzioni amministrative pecuniarie collegate alle violazioni di obblighi riguardanti l'istituzione, la tenuta e l'esibizione del Libro Unico del Lavoro.</i></p>
--	---	--

7. Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1 e 2 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1500 euro e se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 500 a 3000 euro. La violazione dell'obbligo di cui al comma 3 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 150 a 1500 euro. La mancata conservazione per il termine previsto dal decreto di cui al comma 4 è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

8. Il primo periodo dell'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 è sostituito dal seguente: «Se ai lavori sono addette le persone indicate dall'articolo 4, numeri 6 e 7, il datore di lavoro, anche artigiano, qualora non siano oggetto di comunicazione preventiva di instaurazione del

7.Identico.

8. Il primo periodo dell'articolo 23 del **testo unico di cui al** decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 è sostituito dal seguente: «Se ai lavori sono addette le persone indicate dall'articolo 4, **primo comma**, numeri 6 e 7, il datore di lavoro, anche artigiano, qualora non siano

<p>rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-<i>bis</i>, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, deve denunciarle, in via telematica o a mezzo fax, all'Istituto assicuratore nominativamente, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, indicando altresì il trattamento retributivo ove previsto».</p> <p>9. Alla legge 18 dicembre 1973, n. 877 sono apportate le seguenti modifiche: <i>a)</i> nell'articolo 2, è abrogato il comma 3; <i>b)</i> nell'articolo 3, i commi da 1 a 4 e 6 sono abrogati, il comma 5 è sostituito dal seguente: «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»; <i>c)</i> nell'articolo 10, i commi da 2 a 4 sono abrogati, il comma 1 è sostituito dal seguente: «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»; <i>d)</i> nell'articolo 13, i commi 2 e 6 sono abrogati, al comma 3 sono abrogate le parole «e 10, primo comma», al comma 4 sono abrogate le parole «3, quinto e sesto comma, e 10, secondo e quarto comma».</p>	<p>oggetto di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-<i>bis</i>, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, deve denunciarle, in via telematica o a mezzo fax, all'Istituto assicuratore nominativamente, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, indicando altresì il trattamento retributivo ove previsto».</p> <p><i>9.Identico.</i></p>	
---	---	--

<p>10. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono soppressi, e fermo restando quanto previsto dal decreto di cui al comma 4:</p> <p>a)l'articolo 134 del regio decreto 28 agosto 1924, n. 1422;</p> <p>b)l'articolo 7 della legge 9 novembre 1955, n. 1122;</p> <p>c)gli articoli 39 e 41 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797;</p> <p>d)il decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 1963, n. 2053;</p> <p>e)gli articoli 20, 21, 25 e 26 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;</p> <p>f)l'articolo 42 della legge 30 aprile 1969, n. 153;</p> <p>g)la legge 8 gennaio 1979, n. 8;</p> <p>h)il decreto del Presidente della Repubblica 21 gennaio 1981, n. 179;</p> <p>i)l'articolo 9-<i>quater</i> del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni nella legge 28 novembre 1996, n. 608;</p> <p>j)il comma 1178 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;</p>	<p>10. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogati, fermo restando quanto previsto dal decreto di cui al comma 4:</p> <p>a)l'articolo 134 del regolamento di cui al regio decreto 28 agosto 1924, n. 1422;</p> <p>b) <i>identica</i>;</p> <p>c)gli articoli 39 e 41 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797;</p> <p>d)<i>identica</i>;</p> <p>e) gli articoli 20, 21, 25 e 26 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;</p> <p>f) <i>identica</i>;</p> <p>g) <i>identica</i>;</p> <p>h) il regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 21 gennaio 1981, n. 179;</p> <p>i)l'articolo 9-<i>quater</i> del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;</p> <p>j) <i>identica</i>;</p>	<p><i>Questo comma abroga le disposizioni inerenti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>la vigente normativa sui libri paga, matricola e registro per le imprese agricole (ch rimarranno però in vigore fino a quando non sarà emanato ed entrerà in vigore il Decreto Ministeriale sul Libro Unico del Lavoro sopra citato);</i> - <i>la Legge che conferiva efficacia alle sole dimissioni volontarie presentate in via telematica (era entrata in vigore lo scorso 5 marzo);</i> - <i>gli indici di congruità previsti dall'art. 1 commi 1173 e 1174 della Legge Finanziaria 2007;</i>
--	---	--

<p>k)il decreto ministeriale 30 ottobre 2002;</p> <p>l)la legge 17 ottobre 2007, n. 188;</p> <p>m) i commi 32, lettera d), 38, 45, 47, 48, 49, 50, dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247;</p> <p>n) i commi 1173 e 1174 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.</p> <p>11. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto trovano applicazione gli articoli 14, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche e integrazioni.</p> <p>12. Alla lettera <i>h</i>) dell'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, le parole «degli articoli 18, comma 1, lettera <i>u</i>)» sono soppresse.</p>	<p><i>k</i>) il decreto ministeriale 30 ottobre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 282 del 2 dicembre 2002;</p> <p><i>l</i>) <i>identica</i>;</p> <p><i>m</i>) <i>identica</i>;</p> <p><i>n</i>)<i>identica</i>.</p> <p><i>11</i>.<i>Identico</i>.</p> <p><i>12</i>. <i>Identico</i>.</p>	<p><i>Dallo scorso 25 giugno viene reinserito nell'ordinamento il "lavoro intermittente" (c.d. lavoro a chiamata) che, nato con il d.lgs 276/03, era stato soppresso con la recente Legge 247/07, e l'art. 14 del d.lgs 276/03 sulle "Cooperative sociali e l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati".</i></p>
<p>Art. 40. Tenuta dei documenti di lavoro ed altri adempimenti formali</p> <p>1. L'articolo 5 della legge 11 gennaio 1979, n. 12 e' sostituito dal seguente: «1. Per lo svolgimento della attivita' di cui all'articolo 2 i documenti dei datori di lavoro possono essere tenuti presso lo studio dei consulenti del lavoro o degli altri professionisti di cui all'articolo 1, comma 1. I datori di lavoro che intendono avvalersi di questa facolta' devono comunicare preventivamente alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio le generalita' del soggetto al quale e' stato affidato l'incarico,</p>	<p>Art. 40. Tenuta dei documenti di lavoro ed altri adempimenti formali</p> <p>1. L'articolo 5 della legge 11 gennaio 1979, n. 12 e' sostituito dal seguente: “Art. 5 (Tenuta dei libri e documenti di lavoro) - 1. Per lo svolgimento della attivita' di cui all'articolo 2 i documenti dei datori di lavoro possono essere tenuti presso lo studio dei consulenti del lavoro o degli altri professionisti di cui all'articolo 1, comma 1. I datori di lavoro che intendono avvalersi di questa facolta' devono comunicare preventivamente alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio le generalita'</p>	<p><i>Il Libro Unico del Lavoro potrà facoltativamente essere tenuto dal datore di lavoro o presso lo studio di professionisti (consulenti del lavoro, commercialisti,...) previa comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, in questa seconda ipotesi, da parte del datore di lavoro delle generalità e luogo in cui sono reperibili i documenti.</i> <i>E' prevista apposita sanzione amministrativa pecuniaria a carico dei professionisti in caso di</i></p>

<p>nonche' il luogo ove sono reperibili i documenti. 2. Il consulente del lavoro e gli altri professionisti di cui all'articolo 1, comma 1, 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 1000 euro. In caso di recidiva della violazione e' data informazione tempestiva al Consiglio provinciale dell'Ordine professionale di appartenenza del trasgressore per eventuali provvedimenti disciplinari».</p>	<p>del soggetto al quale e' stato affidato l'incarico, nonche' il luogo ove sono reperibili i documenti. 2. Il consulente del lavoro e gli altri professionisti di cui all'articolo 1, comma 1, 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 1000 euro. In caso di recidiva della violazione e' data informazione tempestiva al Consiglio provinciale dell'Ordine professionale di appartenenza del trasgressore per eventuali provvedimenti disciplinari».</p>	<p><i>omessa, senza giustificato motivo, esibizione agli organi di vigilanza, ed entro un termine di 15 giorni dalla richiesta, dei Libri e documenti richiesti, fino a giungere, in caso di recidiva, ad eventuali provvedimenti disciplinari comminati dall'Ordine professionale di appartenenza.</i></p>
<p>2. All'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come inserito dall'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. All'atto della assunzione, prima dell'inizio della attivita' di lavoro, i datori di lavoro pubblici e privati, sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, adempiendo in tal modo anche alla comunicazione di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. L'obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegni al lavoratore, prima dell'inizio della attivita' lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal decreto legislativo</p>	<p>2. All'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come inserito dall'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. All'atto della assunzione, prima dell'inizio della attivita' di lavoro, i datori di lavoro pubblici e privati, sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, adempiendo in tal modo anche alla comunicazione di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. L'obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegni al lavoratore, prima dell'inizio della attivita' lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal decreto legislativo</p>	<p><i>Nel momento dell'assunzione i datori di lavoro, sia pubblici che privati, sono tenuti a consegnare al lavoratore una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (effettuata entro il giorno precedente). In alternativa, l'obbligo si intende ugualmente assolto, laddove il datore di lavoro consegni al lavoratore (prima dell'inizio dell'attivita' lavorativa) copia del contratto individuale di lavoro.</i></p>

26 maggio 1997, n. 152. La presente disposizione non si applica per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

3. All'articolo 8 del decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 234 sono apportate le seguenti modifiche: a) al comma 2 sono abrogate le parole «I registri sono conservati per almeno due anni dopo la fine del relativo periodo»; b) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «Gli obblighi di registrazione di cui al comma 2 si assolvono mediante le relative scritturazioni nel libro unico del lavoro».

4. Il comma 6 dell'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e' sostituito dal seguente: «6. I datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonche' i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non e' tenuto ad inviare il prospetto. Al fine di assicurare l'unitarieta' e l'omogeneita' del sistema informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonche' la periodicit  e le modalita' di trasferimento dei dati sono

26 maggio 1997, n. 152. La presente disposizione non si applica per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

3. All'articolo 8 del decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 234 sono apportate le seguenti modifiche: a) al comma 2 sono **soppresse** le parole «I registri sono conservati per almeno due anni dopo la fine del relativo periodo»; b) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «Gli obblighi di registrazione di cui al comma 2 si assolvono mediante le relative scritturazioni nel libro unico del lavoro».

4. Il comma 6 dell'articolo 9 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e' sostituito dal seguente: «6. I datori di lavoro pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonche' i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non e' tenuto ad inviare il prospetto. Al fine di assicurare l'unitarieta' e l'omogeneita' del sistema informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonche' la periodicit  e le modalita' di trasferimento dei dati sono

<p>definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per l'innovazione e le tecnologie e previa intesa con la Conferenza Unificata. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico».</p> <p>5. Al comma 1 dell'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono soppresse le parole «nonche' apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge».</p> <p>6. Gli armatori e le societa' di armamento sono tenute a comunicare, entro il ventesimo 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 di cui all'articolo 115 del Codice della Navigazione, al personale marittimo non iscritto nelle matricole della gente di mare nonche' a tutto il personale che a vario titolo presta servizio, come definito all'articolo 2, comma 1, lettera a) del decreto del Presidente della Repubblica n. 324 del 2001.</p>	<p>definiti con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e previa intesa con la Conferenza Unificata. I prospetti sono pubblici. Gli uffici competenti, al fine di rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico».</p> <p>5. <i>identico</i></p> <p>6. Gli armatori e le societa' di armamento sono tenute a comunicare, entro il ventesimo 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 di cui all'articolo 115 del Codice della Navigazione, al personale marittimo non iscritto nelle matricole della gente di mare nonche' a tutto il personale che a vario titolo presta servizio, come definito all'articolo 2, comma 1, lettera a) del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2001, n.324.</p>	
--	---	--

