



Le principali novità introdotte dal D.L. n.112/08 in materia di lavoro

a cura di Roberto Camera – Funzionario della DPL di Modena e curatore del sito internet www.dplmodena.it*

Iniziamo la nostra disamina con l'abolizione del divieto di cumulo tra pensione e redditi da lavoro. **Dal 1° gennaio 2009 sarà possibile cumulare**

Il Consiglio dei Ministri con il [Decreto Legge n.112 del 25 giugno 2008](#), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.147 del 25 giugno 2008, introduce numerose novità in materia di sviluppo economico, semplificazione e stabilizzazione della finanza pubblica; ciò con il chiaro intento di favorire una ripresa della competitività e della crescita produttiva.

Cercheremo, in questo articolo, di estrapolare le norme che hanno una valenza in materia di lavoro, per capire le modifiche adottate.

le pensioni dirette di anzianità con i redditi da lavoro autonomo e dipendente. Saranno altresì cumulabili con i redditi di lavoro dipendente sia le pensioni di vecchiaia liquidate con un'anzianità pari o superiore a 40 anni, che quelle di vecchiaia liquidate a soggetti di età pari o superiore a 65 anni, se uomo, o a 60, se donna, mentre restano fuori le *c.d. pensioni di reversibilità*.

Per quanto attiene la materia contributiva, particolarmente interessante è la **modalità di corresponsione dell'assegno sociale dal 1° gennaio 2009, agli aventi diritto, alla sola condizione che soggiornino legalmente in Italia da almeno 5 anni.** Inoltre, l'Inps dovrà mettere a disposizione dei Comuni modalità telematiche di trasmissione per le comunicazioni relative ai decessi e alle variazioni di stato civile, da effettuarsi obbligatoriamente entro 2 giorni dalla data dell'evento.

Il Decreto Legge in oggetto ha apportato modifiche anche ad una serie di contratti di lavoro.


Partiamo dal contratto a tempo determinato, che viene ritoccato nel *c.d. "causalone"* (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive), in quanto **sarà possibile ammettere il contratto a tempo determinato anche se riferito alla ordinaria attività del datore di lavoro.** Inoltre sarà la contrattazione collettiva, anche aziendale, che, tra un contratto e l'altro, potrà prevedere periodi temporali di durata inferiore a quella prevista dalla legge. Infine, viene modificato il diritto di precedenza, che ora non è più assoluto, in quanto con la contrattazione collettiva, anche territoriale o aziendale, può essere derogato.

Viene riscritto il lavoro accessorio che aggiunge altre tipologie di lavori, ferma restando la durata di 30 giorni nell'anno solare ed il compenso non superiore per tale periodo a 5.000,00 euro, tranne che per le imprese familiari ove è di 10.000,00 euro.

Anche l'apprendistato professionalizzante e quello per percorsi di alta formazione subiscono alcune modifiche. In particolare, **l'apprendistato professionalizzante non prevede più i 2 anni come durata minima del rapporto, ma solo i 6 anni come durata massima.** Se la formazione viene erogata completamente a livello aziendale, la regolamentazione dei profili formativi non è più rimessa alle Regioni ed alle Province autonome, ma alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale) o agli Enti bilaterali. Viene esteso ai dottorati di ricerca l'apprendistato per percorsi di alta formazione. Infine, sempre in materia di apprendistato, vi sono una serie di norme abrogate, tra cui quella che imponeva al datore di lavoro di comunicare ai servizi regionali o provinciali per l'impiego una serie di dati relativi sia all'apprendista che al tutore aziendale; quella che imponeva ai datori di lavoro di comunicare entro 10 giorni

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

ai servizi per l'impiego le qualificazioni raggiunte dagli apprendisti; quella che imponeva l'obbligo della visita sanitaria per gli apprendisti (resta valida la visita per i lavoratori minorenni).

 *Altra importante novità riguarda l'istituzione del libro unico del lavoro, che prenderà il posto del libro matricola e del libro paga che la stessa norma abroga (art.39). Questa sostituzione avverrà soltanto dopo la pubblicazione di un decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, da emanare entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n.112/08 (art.39, co.4), che esplicherà le modalità e i tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro e disciplinerà il relativo regime transitorio.*

Sempre in materia di libri obbligatori, il datore di lavoro, dandone comunicazione preventiva alla Direzione provinciale del lavoro, competente per territorio, può conservare i propri documenti di lavoro presso i consulenti del lavoro o gli altri professionisti abilitati.

Tra le varie norme abrogate, è di rilievo **l'abrogazione della L. n.188/07, che aveva introdotto la procedura telematica per le dimissioni volontarie**. Dal 25 giugno 2008 il lavoratore sarà libero di comunicare la propria volontà di recedere dal contratto di lavoro senza alcun modello ministeriale o procedura informatizzata.

Viene reintrodotta il contratto di lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata), abrogato dalla L. n.247/07, che potrà essere nuovamente stipulato nelle forme previste dagli artt.33 e ss. del D.Lgs. n.276/03.

Numerose sono le modifiche alla normativa sull'orario di lavoro. Le principali riguardano:

- la considerazione che lavoratore notturno è colui che per almeno 3 ore nella fascia notturna, e per un minimo di 80 giorni nell'anno, presta la propria attività lavorativa;
- il periodo di riposo consecutivo di almeno 24 ore, previsto dall'art.9 (riposo settimanale) è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni;
- vengono rimodulate le sanzioni sull'orario di lavoro (vedi tabella allegata);
- indirettamente collegata all'orario di lavoro, la modifica all'art.14 del D.Lgs. n.81/08 che ora non prevede più la sospensione dell'attività imprenditoriale per reiterate violazioni in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale di cui agli artt.4, 7 e 9 del D.Lgs. n.66/03. Di conseguenza, le due ipotesi sospensive rimaste sono quella legata all'individuazione di lavoratori in nero, in percentuale pari o superiore al 20% della forza lavoro trovata sul posto, e quella correlata alle gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Per un'analisi maggiormente dettagliata, la seguente tabella illustra, comma per comma, tutte le novità introdotte dal D.L. n.112/08.

ABOLIZIONE DEL DIVIETO DI CUMULO TRA PENSIONE E REDDITI DI LAVORO

art./co.	Titolo e sintesi
Art.19	<p>Dal 1° gennaio 2009 le pensioni dirette di anzianità sono cumulabili, in maniera piena e totale, con i redditi da lavoro autonomo e dipendente.</p> <p>A decorrere dalla medesima data, sono cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente 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'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché della gestione separata.</p> <p>Inoltre, sono cumulabili alle pensioni liquidate interamente con il sistema contributivo i redditi da lavoro autonomo e dipendente e le pensioni di vecchiaia anticipate, liquidate con anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni.</p> <p>Infine, sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente le pensioni di vecchiaia liquidate a soggetti con età pari o superiore a 65 anni, per gli uomini, e 60 anni, per le donne.</p> <p>Con il provvedimento vengono abrogate una serie di norme preclusive contenute nella L. n.335/95.</p>

DISPOSIZIONI IN MATERIA CONTRIBUTIVA

art./co.	Titolo e sintesi
Art.20 co.1-14	<p>I datori di lavoro che hanno corrisposto per legge o per contratto collettivo, anche di diritto comune, il trattamento economico di malattia, con conseguente esonero dell'Inps dall'erogazione della predetta indennità, non sono tenuti al versamento della relativa contribuzione all'Istituto medesimo. Restano acquisite alla gestione e conservano la loro efficacia le contribuzioni comunque versate per i periodi anteriori alla data del 1° gennaio 2009.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2009 le imprese dello Stato, degli enti pubblici e degli enti locali privatizzate e a capitale misto sono tenute a versare, secondo la normativa vigente:</p> <p>a) la contribuzione per maternità; b) la contribuzione per malattia per gli operai.</p> <p>A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge in commento, 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 ai sensi dell'art.151 delle disposizioni di attuazione del codice di procedura civile. In mancanza della riunificazione, l'improcedibilità della domanda può essere richiesta dal convenuto in ogni stato e grado del procedimento, ivi compresa la fase esecutiva. Il giudice, ove abbia notizia che la riunificazione non è stata osservata, anche sulla base dell'eccezione del convenuto, sospende il giudizio o revoca la provvisoria esecutività dei decreti e fissa alle parti un termine perentorio per la riunificazione.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2009, l'assegno sociale (di cui all'art.3, co.6, della L. n.335 dell'8 agosto 1995), è corrisposto agli aventi diritto a condizione che abbiano soggiornato legalmente, in via continuativa, per almeno 5 anni nel territorio nazionale.</p> <p>Entro 3 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, 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 2 giorni dalla data dell'evento.</p>

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

art./co.	Titolo e sintesi
Art.21 co.1	<p>Vengono modificati ed integrati alcuni articoli e commi del D.Lgs. n.368/01 (lavoro a tempo determinato), in particolare:</p> <p>Art.1: apposizione del termine - È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro;</p>
co.2	<p>Art.5, co.4-bis: scadenza del termine e sanzioni successione dei contratti - La disciplina della successione dei contratti a tempo determinato, e il relativo tetto massimo dei 36 mesi totali di lavoro presso lo stesso datore di lavoro, è ancorata alle eventuali disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Così facendo, il nuovo co.4-bis è il seguente: "Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, 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 qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del co.2.</p>

	Per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato”.
co.3	Viene ritoccato il diritto di precedenza: Art.5, co.4-quater: scadenza del termine e sanzioni successione dei contratti – Il diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, per i lavoratori che abbiano eseguito uno o più contratti a termine presso la stessa azienda per un periodo superiore a 6 mesi e per le stesse mansioni già espletate, è agganciato ad eventuali disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
co.4	Decorsi 24 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali procederà 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 co.1, 2, 3 e ne riferirà al Parlamento entro 3 mesi ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEI CONTRATTI OCCASIONALI DI TIPO ACCESSORIO

art./co.	Titolo e sintesi
Art.22 co.1	La modifica riguarda la definizione di lavoro accessorio che viene così rimodulata: "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) dell'insegnamento privato supplementare; d) di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; e) 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; f) di attività agricole di carattere stagionale; g) dell'impresa familiare di cui all'art.230-bis c.c., limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica". Resta ferma la durata di 30 giorni nell'anno solare ed il compenso non superiore a 5.000,00 euro, tranne per le imprese familiari ove è di 10.000,00 euro.
co.3	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 co.4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'Inps e nelle agenzie per il lavoro di cui agli artt.4, co.1, lett.a) e c) e 6, co.1, 2 e 3 del presente decreto.
co.4	Viene altresì abrogato l'art.71 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003, che prevedeva la possibilità di instaurare contratti di lavoro accessorio soltanto per determinate tipologie di lavoratori.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

art./co.	Titolo e sintesi
Art.23 co.1	L'apprendistato professionalizzante non ha più limiti temporali di durata minima, per cui l'unico limite rimasto è quello massimo di 6 anni.
co. 2	Inoltre, in caso di formazione esclusivamente aziendale, 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.
co. 3	All'apprendistato per i percorsi di alta formazione possono accedere i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, oltre che per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, anche per i dottorati di ricerca.
co. 4	In assenza di regolamenti regionali atti a disciplinare i contenuti dell'apprendistato per i percorsi di alta formazione, suppliscono le convenzioni tra Università e datori di lavoro. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i contenuti fissati dall'art.49, co.4 (forma scritta, cottimo, sommatoria dei periodi, divieto di recesso per il datore di lavoro se non per giusta causa o giustificato motivo) in quanto compatibili, e dall'art.53 (possibile retribuzione di 2 livelli contrattuali in meno, esclusione dalla base di calcolo per il computo previsto da leggi o Ccnl per l'applicazione di particolari istituti).
co. 5	Vengono altresì abrogati: <ol style="list-style-type: none"> a) la comunicazione del datore di lavoro, ai servizi regionali o provinciali per l'impiego, dei dati dell'apprendista e quelli del tutore aziendale entro 30 giorni dalla data di assunzione dell'apprendista stesso (art.1 del D.M. 7 ottobre 1999); b) l'obbligo di comunicare ai familiari, almeno ogni 6 mesi, l'andamento in azienda del giovane (art.21 del DPR n.1668/56); c) l'obbligo dei datori di lavoro di comunicare entro 10 giorni, ai servizi per l'impiego, le qualificazioni raggiunte dagli apprendisti (art.24, co.3 e 4 del DPR n.1668/56); d) l'obbligo della visita sanitaria per gli apprendisti (art.4 della L. n.25/55). Ovviamente, per i lavoratori minorenni continuano ad applicarsi le tutele, anche sanitarie, previste dalla L. n.977/67 e dal D.Lgs. n.345/99.

ADEMPIMENTI DI NATURA FORMALE NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

art./co.	Titolo e sintesi
Art.39 co.1	A carico del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, viene istituito 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.
co.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 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. Nell'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.
co.3	Il libro unico del lavoro deve essere compilato, per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo.
co.4	Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, con decreto da emanarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, fisserà le modalità e tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro e disciplinerà il relativo regime transitorio.
co.5	Con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, il datore di lavoro adempie agli obblighi dell'emissione del prospetto paga (legge 5 gennaio 1953, n.4).
co.6	La violazione dell'obbligo di istituzione e tenuta del libro unico del lavoro è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 500,00 a 2.500,00 euro. L'omessa esibizione agli organi di vigilanza del libro unico del lavoro è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 200,00 a 2.000,00 euro. I consulenti abilitati (di cui all'art.1, co.4, della L. n.12 dell'11 gennaio 1979) 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 amministrativa da 250,00 a 2.000,00 euro. In caso di recidiva della violazione la sanzione varia da 500,00 a 3.000,00 euro.
co.7	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 pecuniaria amministrativa da 150,00 a 1.500,00 euro e, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione va da 500 a 3.000 euro. La violazione dell'obbligo di compilazione entro il giorno 16 del mese successivo è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100,00 a 600,00 euro; se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori la sanzione va da 150,00 a 1.500,00 euro. La mancata conservazione per il termine previsto dal decreto del Ministro del Lavoro, di prossima pubblicazione, è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100,00 a 600,00 euro.
co.8	Il datore di lavoro anche artigiano che abbia alle proprie dipendenze il coniuge, i figli, anche naturali o adottivi, gli altri parenti, gli affini, gli affiliati e gli affidati e che preestino con o senza retribuzione opera manuale o non manuale, qualora non sia oggetto di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro (di cui all'art.9-bis, co.2, del D.L. 1° ottobre 1996, e successive modificazioni) deve denunciare l'inizio del rapporto di lavoro, in via telematica o a mezzo fax, all'istituto assicuratore nominativamente, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, indicando altresì il trattamento retributivo ove previsto.
co.9	Viene abrogato l'art.3, co.1 della L. n.877 del 18 dicembre 1973, che prevedeva, per i datori di lavoro che intendono commettere lavoro all'esterno della propria attività produttiva, l'obbligo di iscrizione in apposito Registro dei committenti, istituito presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Viene modificato l'art.3, co.5 della L. n.877 del 18 dicembre 1973, così come segue: 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. Infine, 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. Resta inteso che l'abrogazione del Registro dei committenti avrà valore solo dopo l'istituzione del libro unico del lavoro, attesa con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n.112/08 (co.4, art.5).

co.10

Dal 25 giugno 2008 sono soppressi:

- a) il libro matricola e il libro paga (previsti dall'art.134 del Regio decreto n.1422 del 28 agosto 1924);
- b) il libro matricola e il libro paga per i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze giornalisti professionisti (previsti dall'art.7 della L. n.1122 del 9 novembre 1955);
- c) l'art.39 del DPR n.797 del 30 maggio 1955, sull'obbligo, da parte del datore di lavoro, di registrare per ciascun prestatore di lavoro, sul libro matricola o su documenti equipollenti, il numero delle persone a carico per le quali sono corrisposti gli assegni e di trasmettere il documento di stato di famiglia e gli altri presentatigli dal lavoratore alla sede provinciale dell'istituto nazionale della previdenza sociale; e l'art.41, sempre del DPR n.797 del 30 maggio 1955, sull'obbligo del datore di lavoro di registrare sul libro paga o su documenti equipollenti gli assegni corrisposti a ciascun lavoratore.
- d) il DPR relativo al riordinamento del servizio di collocamento per i lavoratori dello spettacolo (DPR n.2053 del 24 settembre 1963);
- e) gli artt.20, 21, 25 e 26 del DPR n.1124 del 30 giugno 1965, riguardanti l'istituzione e la tenuta del libro matricola e del libro paga;
- f) l'art.42 della L. n.153 del 30 aprile 1969, che attiene alle modalità di conservazione dei libri paga e matricola;
- g) la L. n.8 dell'8 gennaio 1979, sull'impiego del personale artistico e tecnico nel settore dello spettacolo;
- h) il DPR n.179 del 21 gennaio 1981, in materia di impiego del personale artistico e tecnico;
- i) il Registro di impresa per i datori di lavoro agricolo (l'art.9-*quater* del D.L. 1° ottobre 1996, n.510, convertito con modificazioni nella L. n.608 del 28 novembre 1996);
- j) il co.1178 dell'art.1 della L. n.296 del 27 dicembre 2006, riferito all'omessa istituzione e l'omessa esibizione dei libri di matricola e di paga;
- k) il decreto ministeriale 30 ottobre 2002 sulla tenuta e la conservazione dei libri di matricola e di paga;
- l) la procedura telematica delle dimissioni volontarie da parte del lavoratore (L. n.188 del 17 ottobre 2007). Dal 25 giugno 2008 i lavoratori, per presentare le proprie dimissioni volontarie, potranno compilare un qualsiasi modello predisposto dal datore di lavoro, o foglio di carta, sul quale dichiareranno la volontà di cessare il rapporto di lavoro;
- m) il co.32 lett.d) dell'art.1 della L. n.247 del 24 dicembre 2007, che prevedeva aumenti contributivi per i contratti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle 12 ore settimanali al fine di promuovere, soprattutto nei settori dei servizi, la diffusione di contratti di lavoro con orario giornaliero più elevato;
- n) i co.47, 48, 49 e 50 dell'art.1 della L. n.247 del 24 dicembre 2007 che prevedeva che al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'art.10, co.3, del D.Lgs. n.368 del 6 settembre 2001.
- o) i co.1173 e 1174 dell'art.1 della L. n.296 del 27 dicembre 2006, relativamente alla individuazione dei settori nei quali risultano maggiormente elevati i livelli di violazione delle norme in materia di incentivi ed agevolazioni contributive ed in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

È appena il caso di ricordare che **le abrogazioni relative ai libri obbligatori paga e matricola avranno valore solo dopo l'istituzione del libro unico del lavoro da parte di un decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, da emanare entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n.112/08 (art.39, co.4)**. In sostanza, il libro matricola ed il libro paga continueranno ad esistere sino all'emanazione del decreto ministeriale che fisserà le modalità e tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro e disciplinerà il relativo regime transitorio.

co.11	Ritrova applicazione l'art.14 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003 sulle Cooperative sociali e l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati. Ritrova piena applicazione il contratto di lavoro intermittente (dall'art.33 all'art.40 del D.Lgs. n.276 del 10 settembre 2003 e successive modifiche e integrazioni), precedentemente abrogato con L. n.247/07. Per cui dal 25 giugno 2008 potranno essere stipulati contratti di lavoro a chiamata.
co.12	Viene abrogata la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500,00 a 10.000,00 euro (prevista dalla lett.h) dell'art.55, co.4, del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008) per la violazione dell'art.18, co.1, lett.u), e cioè, nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, l'obbligo di munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

TENUTA DEI DOCUMENTI DI LAVORO ED ALTRI ADEMPIMENTI FORMALI

art./co.	Titolo e sintesi
art.40 co.1	I consulenti del lavoro e gli altri professionisti previsti dalla L. n.12/79, per lo svolgimento dell'attività loro prevista, possono conservare i documenti dei datori di lavoro presso i propri studi. 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. 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 100,00 a 1.000,00 euro. In caso di recidiva della violazione è data informazione tempestiva al Consiglio provinciale dell'Ordine professionale di appartenenza del trasgressore per eventuali provvedimenti disciplinari.
co.2	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 anticipata di assunzione, di cui all'art.9-bis, co.2, del D.L. n.510 del 1° ottobre 1996, convertito con modificazioni nella legge n.608 del 28 novembre 1996, e successive modificazioni, adempiendo, in tal modo, anche alla comunicazione di cui al D.Lgs. n.152 del 26 maggio 1997. L'obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegni al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal D.Lgs. n.152 del 26 maggio 1997. La presente disposizione non si applica per il personale di cui all'art.3 del D.Lgs. n.165 del 30 marzo 2001 (personale in regime di diritto pubblico), come magistrati, professori universitari, appartenenti alla carriera prefettizia o diplomatica, appartenenti alle forze armate e alla polizia.
co.3	Viene rimodulato l'art.8 del D.Lgs. n.234 del 19 novembre 2007 (organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti): è precisato che l'obbligo di registrazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto si assolve mediante le relative scritturazioni nel libro unico del lavoro. Così facendo, viene eliminato il registro per il settore dell'autotrasporto. Resta inteso che l'abrogazione del Registro avrà valore solo dopo l'istituzione del libro unico del lavoro, attesa, con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n.112/08 (co.4 dell'art.39).

<p>co.4</p>	<p>Intervento in materia di collocamento obbligatorio. Viene sostituito il co.6 dell'art.9 della L. n.68 del 12 marzo 1999: 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'art.3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'art.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 è tenuto ad inviare il prospetto. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, il modulo per l'invio del prospetto informativo, nonché la periodicità e le modalità di trasferimento dei dati, sono 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 L. n.241 del 7 agosto 1990, dispongono la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico. In pratica, la trasmissione del prospetto dovrà avvenire esclusivamente per via telematica e soltanto se sono avvenute modifiche occupazionali rispetto al precedente modello compilato.</p>
<p>co.5</p>	<p>Non dovrà essere più presentata da parte di imprese pubbliche o private, che richiedano la partecipazione a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali con pubbliche amministrazioni, la certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili (L. n.68 del 12 marzo 1999).</p>
<p>co.6</p>	<p>Gli armatori e le società 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'art.115 del Codice della Navigazione, al personale marittimo non iscritto nelle matricole della gente di mare nonché a tutto il personale che a vario titolo presta servizio, come definito all'art.2, co.1, lett.a) del DPR n.324/01.</p>

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

art./co.	Titolo e sintesi
<p>Art.41 co.1</p>	<p>È modificato l'art.1, co.2, lett.e), n.2, del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003. In pratica, è stato precisato che "è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno 3 ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno".</p>
<p>co.2</p>	<p>È modificato l'art.1, co.2, lett.h), del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003, che tratta del "lavoratore mobile": qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto proprio che per conto di terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario.</p>
<p>co.3</p>	<p>È modificato l'art.2, co.3, del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003: le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali e agli addetti ai servizi di vigilanza privata.</p>
<p>co.4</p>	<p>È modificato l'art.7 del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003: Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.</p>

co.5	È modificato l'art.9, co.1, del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003: il lavoratore ha diritto 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 di cui all'articolo 7 il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
co.6	È sostituita la lett.a) dell'art.9, co.2, del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003: a) attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi <u>turno</u> o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un <u>turno</u> o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale.
co.7	È sostituito il co.1 dell'art.17 del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003: le disposizioni di cui agli artt.7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
co.8	È sostituito il co.3, dell'art.18- <i>bis</i> del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003: la violazione delle disposizioni previste dall'art.4, co.2, 3, 4, dall'art.9, co.3, e dall'art.10, co.1, è punita con la sanzione amministrativa da 130,00 a 780,00 euro per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4, a cui si riferisca la violazione.
co.9	È sostituito il co.4 dell'art.18- <i>bis</i> del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003: la violazione delle disposizioni previste dall'art.7, co.1, è punita con la sanzione amministrativa da 25,00 euro a 100,00 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore. Così scritta la norma non prevede più una sanzione per le violazioni sul riposo settimanale (art.9, co.1).
co.10	È sostituito il co.6 dell'art.18- <i>bis</i> del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003: la violazione delle disposizioni previste dall'art.5, co.3 e 5, è soggetta alla sanzione amministrativa da 25,00 a 154,00 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di cinquanta giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154,00 a 1.032,00 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
co.11 - 12	È modificato l'art.14, co.1 e co.4, lett.b), del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008. In pratica non potrà essere adottato, da parte degli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro, il provvedimento di sospensione di un'attività imprenditoriale per reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale.
co.13	Non viene applicato, al personale delle aree dirigenziali degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale, l'art.4 sulla durata massima dell'orario di lavoro e l'art.7 sul riposo giornaliero, del D.Lgs. n.66/03; ciò in ragione della qualifica posseduta e delle necessità di conformare l'impegno di servizio al pieno esercizio della responsabilità propria dell'incarico dirigenziale affidato. Sarà la contrattazione collettiva che definirà le modalità atte a garantire ai dirigenti condizioni di lavoro che consentano una protezione appropriata ed il pieno recupero delle energie psico-fisiche.
co.14	È abrogato il co.5, dell'art.4, del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003 e le relative sanzioni previste dal co.5 dell'art.18- <i>bis</i> , che prevedeva l'obbligo, in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale attraverso prestazioni di lavoro straordinario, e solo per il datore di lavoro che avesse avuto unità produttive che occupavano più di dieci dipendenti, di informare, alla scadenza del periodo di riferimento, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. È abrogato il co.2 dell'art.12 del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003, che prevedeva l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di informare per iscritto i servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici.

RAZIONALIZZAZIONE DEL PROCESSO DEL LAVORO

art./co.	Titolo e sintesi
Art.53	È modificato il co.1 dell'art.429 c.p.c.: nell'udienza il giudice, esaurita la discussione orale e udite le conclusioni delle parti, pronuncia sentenza con cui definisce il giudizio dando lettura del dispositivo e della esposizione delle 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 sessanta giorni, per il deposito della sentenza. Il successivo art.56, afferma che tale disposizione trova applicazione nei processi instaurati a partire dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del D.L. n.112/08.
Art.56	Si afferma che la disposizione dell'art.53 trova applicazione nei processi instaurati a partire dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del D.L. n.112/08.