

**“Collegato lavoro”
Schede e tabelle riepilogative**

Materiale tratto da:

Michele Tiraboschi, *Il collegato lavoro – Commento
alla legge 183/2010*, Il Sole 24 Ore Editore, 2010

Certificazione dei contratti (artt. 30 e 31)	
<i>Oggetto</i>	Tutti i contratti in cui è dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro (es. contratti di somministrazione, regolamenti cooperative).
<i>Produzione degli effetti</i>	Il momento in cui il provvedimento di certificazione comincia a produrre effetti è <ul style="list-style-type: none"> - per i contratti che hanno già avuto un principio di esecuzione, il momento della stipula; - per i contratti non ancora sottoscritti dalle parti, se e quando la sottoscrizione è compiuta.
<i>Contestazione</i>	Per il contratto certificato sussiste l'obbligo di proporre il tentativo di conciliazione dinanzi alla commissione che ha adottato il provvedimento di certificazione
<i>Efficacia</i>	La qualificazione del contratto contenuta nel provvedimento di certificazione vincola l'Autorità Giudiziaria salvo: <ol style="list-style-type: none"> 1) erronea qualificazione 2) vizi del consenso 3) difformità tra il programma negoziale certificato e l'esecuzione che ne hanno dato le parti

Impugnazioni (art. 32)	
<i>Oggetto</i>	<ul style="list-style-type: none"> - licenziamenti (per tutti i motivi di inefficacia e invalidità); - licenziamenti connessi a qualificazioni rapporto di lavoro e legittimità termine apposto al contratto; - recesso committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (anche "a progetto"); - trasferimento lavoratore; - azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato; - contratti di lavoro a termine in esecuzione o già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge; - cessione contratto lavoro (compiuto in caso di trasferimento d'azienda); - richiesta costituzione o accertamento rapporto di lavoro con soggetto diverso dal titolare del contratto.
<i>Termini per proporre l'impugnazione</i>	<ul style="list-style-type: none"> • entro 60 giorni, a pena di decadenza: <ul style="list-style-type: none"> - dalla ricezione della comunicazione del licenziamento; - dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale; - dalla comunicazione del preavviso in caso di licenziamento con preavviso.

<i>Termine di esercizio dell'azione giudiziaria</i>	<ul style="list-style-type: none"> • entro 270 giorni, a pena di decadenza: <ul style="list-style-type: none"> - dall'impugnazione; • entro 60 giorni, a pena di decadenza (in caso di rifiuto della richiesta di conciliazione o arbitrato, formulata nel termine di 180 giorni, ovvero, di mancato accordo): <ul style="list-style-type: none"> - dal rifiuto; - dal mancato accordo
---	---

Conciliazione (art. 31)	
<i>Proposizione tentativo di conciliazione</i>	<p>Obbligatoria per i contratti certificati (dinanzi alla commissione di certificazione)</p> <p>Facoltativa per i contratti non certificati (DPL, commissione certificazione, collegio di conciliazione ed arbitrato creato ad hoc dalle parti)</p>
<i>Procedura</i>	<p>Il convenuto può:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) non accettare il tentativo di conciliazione con la conseguenza che ciascuna parte può adire l'autorità giudiziaria; 2) accettare la procedura di conciliazione.
<i>Esito</i>	<p>Le parti, a seguito della procedura di conciliazione, possono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conciliarsi - è redatto processo verbale (titolo esecutivo); - aderire alla proposta di soluzione bonaria formulata dalla commissione; - rimettere alla commissione la decisione arbitrale; - non raggiungere alcun accordo – possono adire l'Autorità Giudiziaria – la mancata accettazione della proposta di soluzione bonaria verrà valutata dal Giudice nella decisione (spese).

Arbitrato (art. 31)	
<i>Forme di arbitrato possibili per i rapporti di lavoro</i>	<ul style="list-style-type: none"> • presso la commissione di conciliazione (DPL, commissione certificazione); • arbitrati previsti dalla contrattazione collettiva; • commissione di conciliazione ed arbitrato ad hoc nominata dalle parti.
<i>Fonti della devoluzione ad arbitri</i>	<p>La causa è devoluta ad arbitri sempre e solo in virtù della concorde volontà delle parti mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • compromesso – successivo all'insorgere della lite – il convenuto accetta l'arbitrato e nomina il proprio arbitro; • clausola compromissoria – è nulla salvo che sia prevista dalla contrattazione collettiva e oggetto di certificazione – può essere stipulata solo dopo l'espletamento del periodo di prova o, in mancanza, decorsi 30 giorni dall'inizio della

	stipulazione del contratto – non può avere ad oggetto le controversie relative alla risoluzione del rapporto.
<i>Criteria di giudizio</i>	Le parti quando devolvono la decisione ad arbitri (in tutti i casi visti) possono chiedere di decidere secondo: - norme di diritto; - equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.
<i>Provvedimento decisorio</i>	Lodo contrattuale
<i>Modificabilità del lodo</i>	Può essere impugnato (e non appellato) dinanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro entro 30 giorni se: <ul style="list-style-type: none"> • la convenzione dell'arbitrato e' invalida o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che esorbitano dai loro limiti e la relativa eccezione e' stata sollevata nel procedimento arbitrale; • gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale; • il lodo e' stato pronunciato da chi non poteva essere nominato; • gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo; • non è stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio.
<i>Efficacia</i>	Il lodo è dichiarato esecutivo dal Tribunale su istanza di parte quando: a) è decorso il termine per l'impugnazione senza che questa sia stata proposta; b) l'impugnazione è stata rigettata; c) le parti hanno dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale.

Modificazioni alle norme sul giudizio dinanzi all'Autorità Giudiziaria (artt. 30 e 31)	
<i>Termini di decadenza</i>	Entro 270 giorni dalla contestazione stragiudiziale
<i>Tentativo di conciliazione</i>	Obbligatorio solo per i contratti certificati (in tutti gli altri casi la non proposizione non produce più l'improcedibilità della domanda)
<i>I udienza</i>	Il giudice, verificata la regolare costituzione delle parti: - tenta la conciliazione; - propone una soluzione bonaria della controversia (transazione); - se le parti non accettano la proposta senza giustificato motivo il giudice ne tiene conto nella sua decisione (condanna alle

	spese).
<i>Poteri di cognizione del giudice</i>	Il giudice quando deve applicare clausole elastiche previste dalla legge (come quelle sui presupposti per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per il trasferimento del lavoratore) non può valutare il merito delle scelte discrezionali dell'imprenditore ma può solo verificare la legittimità delle sue decisioni, cioè l'esistenza dei presupposti.
<i>Valutazioni legittimità licenziamenti</i>	Il giudice, nel valutare la legittimità dei licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, deve tener conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti: <ul style="list-style-type: none"> • nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi; • nei contratti individuali di lavoro certificati.

Contratto di lavoro e nullità del termine (art. 32)	
<i>Ambito di applicazione</i>	Tutti i contratti di lavoro a termine, in esecuzione o già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, nonché quelli per cui sia in corso il giudizio per la dichiarazione di nullità del termine.
<i>Sanzioni</i>	Qualora venga accertata la nullità del termine il lavoratore ha diritto ad un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità di retribuzione.

Contrasto al lavoro sommerso (artt. 4 e 38)	
<i>Oggetto</i>	Sanzioni a seguito di utilizzo di lavoratore irregolare.
<i>Principali novità</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Mancata preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte datoriale, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico; - Sanzione più lieve per il datore di lavoro che, dopo aver utilizzato lavoro irregolare, abbia provveduto alla sua regolarizzazione; - Sanzioni civili connesse all'omesso versamento di contributi e premi con riferimento ai lavoratori irregolarmente impiegati, aumentate del 50%; - Esclusione di sanzioni amministrative e civili nel caso in cui dagli adempimenti di carattere contributivo assolti dal datore di lavoro sia manifesta la sua volontà di non occultare il rapporto.
<i>Sanzione amministrativa aggiuntiva</i>	<ul style="list-style-type: none"> - da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo; - da euro 1.000 a euro 8.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro

	irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo.
<i>Competenza per l'irrogazione delle sanzioni</i>	Organi ispettivi in materie di lavoro, fisco e previdenza (inviano rapporto alla DPL territorialmente competente).
<i>Deroga settore turistico</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La comunicazione può essere integrata entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino inequivocabilmente la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro. 2. Competenza dell'Agenzia delle entrate per l'adozione delle sanzioni amministrative estesa a tutte le violazioni commesse prima dell'entrata in vigore del d.l. n. 223/2006, a prescindere dal momento in cui gli organi ispettivi preposti contestano la violazione stessa.
<i>Conciliazione monocratica</i>	Il verbale stilato dall'ispettore del lavoro a seguito di accertamento ispettivo diviene esecutivo con decreto del giudice competente e su istanza della parte interessata.

Accesso, diffida e verbalizzazione (art. 33)	
<i>Oggetto</i>	Modifica delle procedure di ispezione nei luoghi di lavoro e sull'atto di diffida, conseguente all'accertamento di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale da cui derivino sanzioni amministrative.
<i>Procedure d'accesso presso i luoghi di lavoro</i>	Al termine delle verifiche compiute durante l'accesso ispettivo, deve essere rilasciato al datore di lavoro o ad un suo preposto, il relativo verbale, con l'indicazione di: <ul style="list-style-type: none"> • lavoratori presenti e modalità del loro impiego; • attività compiute dagli ispettori; • eventuali dichiarazioni del datore di lavoro; • ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'accertamento di eventuali illeciti.
<i>Diffida per inosservanza di disposizioni in materia di lavoro o legislazione sociale</i>	In caso di inosservanze di disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale, legali o contrattualmente previste, dalle quali derivi l'applicazione di sanzioni amministrative, il personale ispettivo deve procedere alla diffida del trasgressore o dell'obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili, entro 30 gg. dalla notifica del verbale.
<i>Agevolazioni derivanti dall'ottemperanza alla diffida</i>	Limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione della sua effettiva ottemperanza, i responsabili della violazione potranno, entro il termine di 15 gg. dalla notifica del verbale, essere ammessi al pagamento della sanzione nella misura pari al minimo o ad un quarto di quella stabilita in misura fissa. Il pagamento di tale importo estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze

	<p>oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.</p>
<p><i>Ammissione alla procedura di regolarizzazione e alla contestazione delle violazioni</i></p>	<p>Il personale ispettivo con la notifica di un unico verbale di accertamento, inviato ai responsabili della trasgressione, provvede per l'ammissione alla procedura di regolarizzazione e alla contestazione delle violazioni amministrative.</p> <p>Il verbale di accertamento e notificazione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gli esiti dettagliati dell'accertamento con indicazione dettagliata delle fonti di prova degli illeciti rilevati; • la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili; • la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma; • la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, ovvero quelli oggetto di diffida, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta; • l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con i termini per l'impugnazione.
<p><i>Effetti della notifica del verbale ispettivo</i></p>	<p>La diffida interrompe i termini di cui all'art. 14 della l. n. 689/1981 e del ricorso previsto dall'art. 17 del d.lgs. n. 124/2004 fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo in esame.</p> <p>Qualora i responsabili della violazione non abbiano fornito prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati.</p>
<p><i>Soggetti con potere di diffida</i></p>	<p>Il potere di diffida è esteso agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti ed istituti previdenziali, per le violazioni da essi stessi rilevate.</p> <p>Lo stesso è esteso anche ad ufficiali e agenti di polizia giudiziaria, per le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale da questi accertate. Qualora rilevino inadempimenti da cui derivino sanzioni amministrative, essi diffidano il trasgressore alla regolarizzazione delle inosservanze materialmente sanabili.</p>

Sanzioni orario di lavoro (art. 7)	
<i>Oggetto</i>	Modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro
<i>Ridefinizione delle sanzioni amministrative</i>	<p>Violazione della durata massima dell'orario di lavoro o dei riposi settimanali (art. 4, c.2, e art. 9, c.1, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66):</p> <ul style="list-style-type: none"> • da 100 a 750 euro; • da 400 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4; • da 1.000 a 5.000 euro, senza possibilità di pagamento in misura ridotta, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4.
	<p>Violazione delle disposizioni in materia di ferie annuali (art. 10, c. 1, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66):</p> <ul style="list-style-type: none"> • da 100 a 600 euro; • da 400 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni; <ul style="list-style-type: none"> • da 800 a 4.500 euro, senza possibilità di pagamento della sanzione in misura ridotta, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni.
	<p>Violazione delle disposizioni in materia di riposo giornaliero (art. 7, c. 1, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66):</p> <ul style="list-style-type: none"> • da 50 a 150 euro; • da 300 a 1.000 euro, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore; • da 900 a 1.500 euro, senza possibilità di pagamento della sanzione in misura ridotta, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore.
<i>Lavoratori marittimi</i>	<p>Le disposizioni in materia di ore di riposo e orario di lavoro dei lavoratori marittimi (di cui all'art. 11, commi 2 e 3, d.lgs. 27 luglio 1999, n. 271) possono essere derogate mediante CCNL stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.</p> <p>In assenza, le deroghe possono essere stabilite nei contratti territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.</p> <p>Le deroghe devono consentire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi; - la concessione di riposi compensativi per i lavoratori marittimi che operano a bordo di navi impiegate in viaggi di breve durata o adibite a servizi portuali.

Certificati di malattia (art. 25)	
<i>Oggetto</i>	Estensione al settore privato del meccanismo previsto per il settore pubblico in materia di assenze per malattia (art. 55-septies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165).
<i>Meccanismo</i>	L'INPS trasmette in via telematica l'attestazione medica al datore di lavoro, ricevuta sempre in via telematica dal medico o dalla struttura sanitaria.
<i>Ratio</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nei settori pubblico e privato. 2. Assicurare un efficace sistema di controllo delle stesse.
<i>Decorrenza</i>	1° gennaio 2010

Permessi assistenza disabili (art. 24)	
<i>Oggetto</i>	Novità in materia di permessi lavorativi per l'assistenza a soggetti portatori di <i>handicap</i> .
<i>Novella rispetto alla normativa previgente</i>	<p>Nei casi espressamente previsti dall'art. 24, il dipendente pubblico o privato che assiste un familiare, parente o affine con <i>handicap</i> in situazione di gravità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto può essere riconosciuto ad un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza al figlio con <i>handicap</i> in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori alternativamente. Il lavoratore decade dai diritti qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti; • ha diritto alla possibilità di scelta della sede di lavoro.
<i>Comunicazioni delle PPAA. sui dipendenti beneficiari di tali permessi</i>	<p>Le pubbliche amministrazioni devono comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica alcuni dati, relativi ai propri dipendenti che fruiscano dei permessi mensili retribuiti summenzionati o dei permessi retribuiti previsti (nel limite di due ore quotidiane) per i minori con <i>handicap</i> in situazione di gravità e di età non superiore ai tre anni.</p> <p>Tali dati, la cui conservazione non può comunque avere durata superiore a ventiquattro mesi, saranno inseriti in un'apposita banca dati costituita presso lo stesso Dipartimento.</p>

Versamento ritenute previdenziali (art. 39)	
<i>Oggetto</i>	Obbligo di versamento delle ritenute previdenziali a carico del datore di lavoro.
<i>Misure previste in</i>	Il mancato versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali

<i>caso di inottemperanza</i>	sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative, iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della l. n. 335/1995, è punito con la reclusione fino a tre anni e la multa fino a 2 milioni salvo che non provveda al versamento entro tre mesi dalla contestazione o notifica (termine che sospende la prescrizione), (art. 2, commi 1-bis, 1-ter e 1-quater, del d.l. 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla l. 11 novembre 1983, n. 638).
-------------------------------	--

Contribuzione figurativa (artt. 40 e 45)	
<i>Oggetto</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Criteri di calcolo della retribuzione per i periodi riconosciuti figurativamente ai fini previdenziali con riferimento all'anzianità contributiva successiva al 31 dicembre 2004. • Eliminazione di limiti di durata per l'accredito figurato pensionistico per i periodi di inabilità al lavoro derivanti da infortunio sul lavoro.
<i>Criteri di calcolo</i>	Il criterio si basa sull'importo della retribuzione spettante al lavoratore nel mese in cui si è verificato l'evento. Tale importo è determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.
<i>Prestazione economica dell'ente previdenziale per inabilità dovuta a infortunio sul lavoro</i>	In caso di inabilità al lavoro derivante da infortunio sul lavoro non è dovuta la prestazione economica di malattia a carico dell'ente previdenziale.

Domande di iscrizione e cancellazione dall'albo delle imprese artigiane (art. 43)	
<i>Oggetto</i>	Inopponibilità all'INPS degli atti relativi a variazioni dello stato di fatto e di diritto relative ai soggetti iscritti all'albo delle imprese artigiane decorsi tre anni dal verificarsi dei relativi presupposti.
<i>Limitazioni</i>	Dall'attuazione non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
<i>Decorrenza</i>	1° gennaio 2010

Agenzie per il lavoro (art. 48)	
<i>Oggetto</i>	Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro.
<i>Autorizzazione ministeriale ad operare a tempo indeterminato</i>	<p>Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali</p> <ul style="list-style-type: none"> • sulla base della richiesta ad operare a tempo indeterminato inoltrata dagli intermediari autorizzati; • previa verifica del rispetto degli obblighi di legge e del contratto collettivo;

	<ul style="list-style-type: none"> • subordinatamente al corretto andamento della attività svolta deve rilasciare l'autorizzazione a tempo indeterminato entro 90 giorni dalla richiesta.
<i>Obblighi delle agenzie</i>	E' obbligatorio per le agenzie l'invio all'autorità concedente di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro, nonché l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, pena la revoca dell'autorizzazione.
<i>Autorizzazione allo svolgimento dell'attività di intermediazione</i>	<p>Sono autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le università pubbliche e private, che hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i <i>curricula</i> dei propri laureati; • le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, i comuni singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, che, in attesa delle normative regionali, hanno la possibilità di chiedere direttamente al Ministero del lavoro l'iscrizione nell'apposita sezione dell'albo delle agenzie per il lavoro; • le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che possono svolgere l'attività anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate; • le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la tutela, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione o delle disabilità; • gli enti bilaterali, ove ne ricorrano i presupposti richiesti; • i gestori di siti internet, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e fermo restando l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro.
<i>Autocertificazione dell'avvio dell'attività</i>	I soggetti sono autorizzati allo svolgimento della attività di intermediazione a condizione che comunichino preventivamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'avvio dello svolgimento dell'attività di intermediazione, autocertificando il possesso dei requisiti richiesti.
<i>Informazioni e procedure selettive</i>	Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di conferire ai nodi regionali e interregionali della borsa continua nazionale del lavoro le informazioni relative alle procedure comparative effettuate per il conferimento degli incarichi di collaborazione, nonché alle procedure selettive e di avviamento effettuate per il reclutamento di personale a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile, entro i cinque giorni successivi alla

	pubblicazione del bando di concorso.
--	--------------------------------------

Fondi per il sostegno al reddito dei somministrati (art. 48)	
<i>Oggetto</i>	Modifiche concernenti i Fondi bilaterali , costituiti dai contributi a carico dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro.
<i>Finalità</i>	Interventi: - di formazione e riqualificazione professionale; - di carattere previdenziale e di sostegno al reddito di determinate categorie di lavoratori. Gli interventi di finanziamento devono essere attuati nel quadro delle politiche stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale in luogo del generico richiamo ai contratti collettivi del settore.
<i>Approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali</i>	Oltre ad esercitare la vigilanza sulla gestione dei fondi, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali approva il documento contenente le regole stabilite dal fondo per il versamento dei contributi e per la gestione, il controllo, la rendicontazione e il finanziamento degli interventi, entro il termine di sessanta giorni dalla presentazione o decorso inutilmente tale termine.
<i>Sanzione al datore di lavoro per l'omissione dei contributi</i>	In caso di omissione, anche parziale, dei contributi è previsto che il datore di lavoro versi i contributi omessi oltre ad una sanzione amministrativa aggiuntiva pari all'entità dei contributi omessi. Questa viene versata non più al Fondo per l'occupazione presso il Ministero del Lavoro, ma al fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro.
<i>Mancato rispetto delle regole del fondo</i>	In caso di mancato rispetto delle regole, il fondo bilaterale può negare il finanziamento delle attività formative. Lo stesso fondo può procedere, in alternativa, al recupero totale o parziale dei finanziamenti già concessi. Le relative somme restano a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione per ulteriori iniziative formative. Nei casi più gravi, si procede ad una definitiva riduzione delle somme a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro in misura corrispondente al valore del progetto formativo inizialmente presentato o al valore del progetto formativo rendicontato e finanziato.

Apprendistato (art. 48)	
<i>Obbligo di istruzione</i>	L'ultimo anno dell'obbligo di istruzione (fino a sedici anni) può essere assolto anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, previa intesa fra le regioni, il Ministero del lavoro, il Ministero dell'istruzione, sentite le parti sociali.

Lavoro alle dipendenze della PA (artt. 5, 13, 14, 16, 18 e 21)	
<i>Obblighi di informazione per le assunzioni (art. 5)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Le pubbliche amministrazioni, al momento delle assunzioni, sono tenute a comunicare al centro per l'impiego l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione in forma coordinata e continuativa, nonché determinate variazioni del medesimo rapporto, entro il ventesimo giorno del mese successivo, eccezion fatta per gli enti pubblici economici (per i quali continua a trovare applicazione la normativa valida per i datori di lavoro privati). 2) La pubblica amministrazione può adempiere l'obbligo di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro con la consegna allo stesso della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione. 3) Le pubbliche amministrazioni devono comunicare per via telematica al Dipartimento della funzione pubblica i dati relativi a: <ul style="list-style-type: none"> - retribuzioni annuali; - <i>curricula vitae</i>; - indirizzi di posta elettronica e numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali; - tassi di assenza e di maggiore presenza del personale. Il Dipartimento pubblica tali dati sul proprio sito istituzionale. La mancata comunicazione o aggiornamento dei dati è rilevante ai fini della misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale dei dirigenti.
<i>Disposizioni in materia di mobilità del personale (art. 13)</i>	Al personale risultato in eccedenza a seguito di: <ul style="list-style-type: none"> • conferimento di funzioni statali alle regioni e agli enti locali; • trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici; • esternalizzazione di attività e servizi si applicano le disposizioni in materia di mobilità collettiva e di collocamento in disponibilità di cui all'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001.

	<p>Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, possono utilizzare in assegnazione temporanea, secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali in materia. Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento in esame, le pubbliche amministrazioni possono rideterminare le assegnazioni temporanee in corso. In caso di mancata rideterminazione, i rapporti in corso continuano ad essere disciplinati dalle originarie fonti.</p>
<p><i>Modifiche alla disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici (art. 14)</i></p>	<p>- La l. n. 15/2009, modificando il Codice della <i>privacy</i>, ha disposto che non possono essere oggetto di protezione della riservatezza personale le notizie relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • svolgimento delle prestazioni da parte di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica; • relativa valutazione. <p>Tali notizie devono essere rese accessibili dall'Amministrazione di appartenenza, ma non devono essere mostrate - se non nei casi previsti dalle legge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le notizie concernenti la natura dell'infermità e degli impedimenti personali o familiari causa del l'astensione dal lavoro, - le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente in questione e l'Amministrazione idonee a rivelare dati sensibili. <p>Per quanto concerne le determinazioni relative ai trattenimenti in servizio e alla risoluzione del rapporto di lavoro e di impiego del personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo, gli enti e gli altri organismi previdenziali devono comunicare alle PP.AA. richiedenti i dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti interessati.</p>
<p><i>Lavoro a tempo parziale (art. 16)</i></p>	<p>In sede di prima applicazione della nuova disciplina relativa al <i>part-time</i> nel pubblico impiego, le PP.AA. possono, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del d.l. n. 112/2008.</p>
<p><i>Aspettativa (art. 18)</i></p>	<p>I dipendenti pubblici hanno la possibilità di essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.</p> <p>Nel periodo di aspettativa non trovano applicazione le disposizioni in tema di incompatibilità per i dipendenti pubblici. E' fatta salva la disciplina in materia di aspettativa relativa agli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia, ai magistrati</p>

	ordinari, amministrativi e contabili e agli avvocati e procuratori dello Stato.
<i>Misure atte a garantire pari opportunità e assenza di discriminazioni (art. 21)</i>	<p>Nella gestione delle risorse umane, le PP.AA. devono garantire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • parità e pari opportunità tra uomini e donne, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro; • un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. <p>È costituito all'interno delle pubbliche amministrazioni entro 120 giorni dall'entrata in vigore della legge un <i>Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>, che sostituisce, unificando le relative competenze, i Comitati per le Pari opportunità e i Comitati paritetici per il fenomeno del <i>mobbing</i>. È composto, in maniera paritetica, da rappresentanti sindacali e rappresentanti dell'amministrazione con funzioni propositive, consultive e di verifica. Il presidente del Comitato è designato dall'amministrazione. Il funzionamento dei comitati unici è rimesso ad una direttiva che dovrà essere emanata, entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge, dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>È previsto, inoltre, che le pubbliche amministrazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stanziino finanziamenti per i programmi di azioni positive e attività da parte dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio; • adottino tutte le misure per l'attuazione delle direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica.

Dirigenti – categorie (artt. 15 e 22)	
<i>Modifiche in materia di conferimento di incarichi dirigenziali della Presidenza del Consiglio dei</i>	Per gli incarichi dirigenziali conferiti dalla Presidenza del Consiglio dopo l'entrata in vigore del provvedimento in esame è disposta l'impossibilità di passaggio nella prima fascia dei dirigenti di seconda fascia 'prestati' alla Presidenza del Consiglio da altre amministrazioni (modifiche all' art. 9-bis del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 303)

Ministri (art. 15)	
<i>Modifiche in materia di età pensionabile dei dirigenti del S.S.N.</i> (art. 22)	<ul style="list-style-type: none"> • I dirigenti medici e del ruolo sanitario del S.S.N., possono richiedere il collocamento a riposo, in luogo del compimento dei 65 anni più l'opzione per l'ulteriore biennio, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo; • il limite massimo di permanenza non può superare i 70 anni, e la permanenza in servizio non può comportare un aumento del numero dei dirigenti; • i dipendenti in aspettativa non retribuita che ricoprono cariche elettive presentano la domanda almeno novanta giorni prima del compimento del limite di età. <p>Tali disposizioni si applicano ai dirigenti in servizio alla data del 31 gennaio 2010.</p>