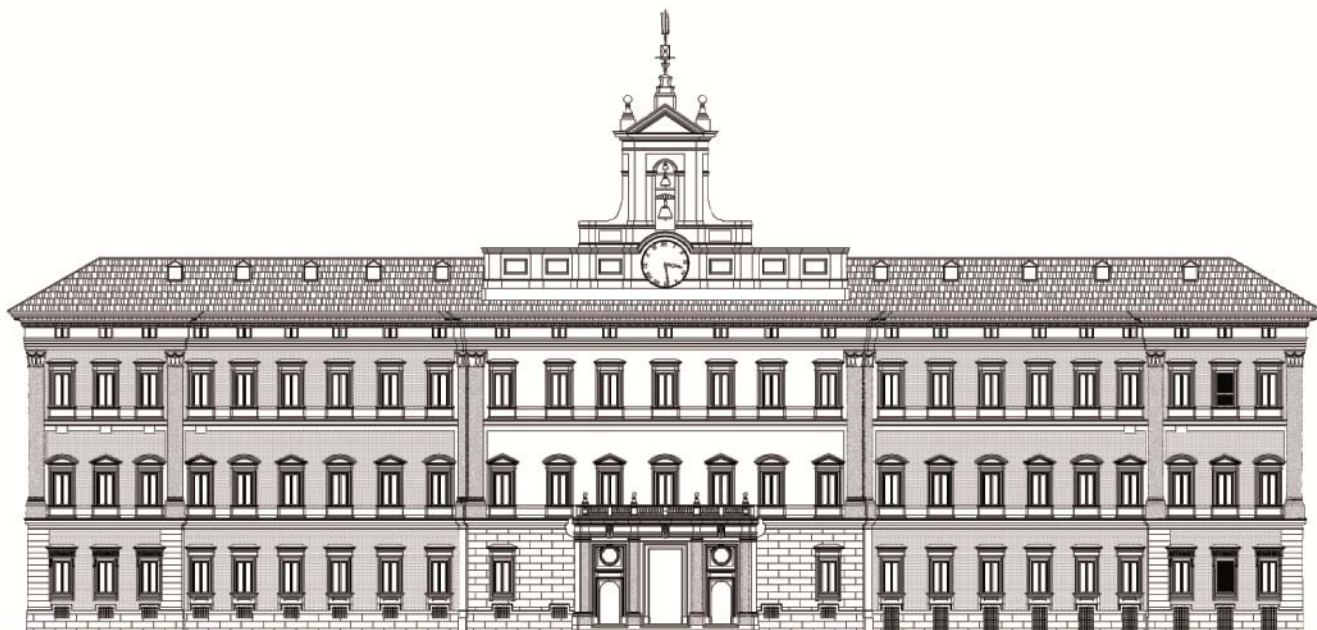




Camera dei deputati

XVII LEGISLATURA

Documentazione per l'esame di  
Atti del Governo



Semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità  
Schema di D.Lgs. n. 176

(art. 1, co. 3, 4, lett. g) z) e aa), 5, 6, 7, 9, lett. e) e l),  
e 11, L.183 del 2014)

*Schede di lettura*

n. 182

23 giugno 2015

# Camera dei deputati

XVII LEGISLATURA

Documentazione per l'esame di  
Atti del Governo

Semplificazioni in materia di lavoro e  
pari opportunità

Schema di D.Lgs. n. 176

(art. 1, co. 3, 4, lett. g) z) e aa), 5, 6, 7, 9, lett.  
e) e l), e 11, L.183 del 2014)

*Schede di lettura*

n. 182

23 giugno 2015

---

Servizio responsabile:

*SERVIZIO STUDI – Dipartimento Lavoro*

☎ 066760-4884 – ✉ [st\\_lavoro@camera.it](mailto:st_lavoro@camera.it)

---

---

**La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.**

---

*File: LA0442.docx*

## I N D I C E

<b>Contenuto del provvedimento e principi di delega</b>	1
<b>Titolo I – Capo I Lavoratori con disabilità (artt. 1-13)</b>	5
▪ Collocamento mirato (1-11)	7
- <i>Testo a fronte</i>	23
▪ Soggetti privi della vista (artt. 12-13)	49
<b>Titolo I – Capo II Semplificazioni in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro (artt. 14-19)</b>	51
▪ Deposito dei contratti di secondo livello (art. 14)	55
▪ Libro unico del lavoro (art. 15)	55
▪ Comunicazioni telematiche (art. 16)	56
▪ Banche dati per le politiche per il lavoro (art. 17)	57
▪ Lavoro all'estero (art. 18)	59
▪ Collocamento della gente di mare (art. 19)	60
<b>Titolo I – Capo III Sicurezza e infortuni sul lavoro (artt. 20-21)</b>	63
▪ Sicurezza sul lavoro (art. 20)	65
- <i>Testo a fronte</i>	75
▪ Infortuni sul lavoro e malattie professionali (art. 21)	115
- <i>Testo a fronte</i>	123
<b>Titolo I – Capo IV Sanzioni (art. 22)</b>	133
<b>Titolo II – Capo I Disposizioni in materia di lavoro (artt. 23-26)</b>	143
▪ Controlli a distanza (art. 23)	145
▪ Cessione riposi e ferie (art. 24)	149
▪ Reperibilità in malattia (art. 25)	150
▪ Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale (art. 26)	151
<b>Titolo II – Capo II Pari opportunità (artt. 27-42)</b>	155
▪ Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (artt. 28-30)	157
▪ Consigliere e consiglieri di parità (artt. 31-41)	158
- <i>Testo a fronte</i>	165

<b>Titolo III Ulteriori disposizioni (artt. 27, 42-43)</b>	187
▪ Coordinamento normativo (art. 27)	189
▪ Abrogazioni (art. 42)	189
▪ Entrata in vigore (art. 43)	190

## **Contenuto del provvedimento e principi di delega**



Lo schema di decreto legislativo in esame (n.176), predisposto in attuazione della delega di cui all'articolo 1, commi 3-7 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, detta norme volte a **razionalizzare e semplificare le procedure e gli adempimenti** a carico dei cittadini e delle imprese, nonché altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e **pari opportunità**.

Il provvedimento è volto a dare attuazione, in particolare, ai seguenti principi e criteri direttivi:

- razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità (di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68) e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone (**comma 4, lett. g**);
- valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, anche attraverso l'istituzione del fascicolo elettronico unico contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche ed ai versamenti contributivi, assicurando il coordinamento con quanto previsto dal comma 6, lettera i) (**comma 4, lettera z**) e integrazione del sistema informativo con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato, nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro (**comma 4, lettera aa**);
- revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale (**comma 6, lettera f**) e previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore (**comma 6, lettera g**);
- revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore (**comma 7, lettera f**);
- eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute (**comma 9, lettera e**) e semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità (**comma 9, lettera l**).



Il provvedimento si compone di **tre Titoli**, per un totale di **43 articoli**.

Il **Titolo I (articoli da 1 a 22)**, recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione delle procedure e degli adempimenti, nonché per la revisione del regime delle sanzioni, si compone di tre Capi, relativi all'**inserimento mirato delle persone con disabilità (Capo I, articoli 1-13)**, alla semplificazione e razionalizzazione in materia di **costituzione e gestione del rapporto di lavoro (Capo II, articoli 14-19)** e alla semplificazione e razionalizzazione in materia di **salute e sicurezza sul lavoro (Capo III, articoli 20-22)**.

Il **Titolo II (articoli da 23 a 42)**, composto di **due Capi**, reca disposizioni in materia di **rapporto di lavoro (Capo I, articoli 23-26)** e **pari opportunità (Capo II, articoli 27-42)**.

Il **Titolo III (articolo 43)** dispone in ordine **all'entrata in vigore del provvedimento**.

**Titolo I – Capo I**  
**Lavoratori con disabilità**  
**(artt. 1-13)**



Il **Capo I del Titolo I (articoli 1-13)** è volto principalmente a razionalizzare la disciplina del **collocamento mirato** delle persone con **disabilità (articoli 1-11)**. Inoltre il provvedimento modifica alcune disposizioni concernenti le persone **prive della vista (articoli 12-13)**.

### **Collocamento mirato (1-11)**

L'**articolo 1** **demanda** ad uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro **180 giorni** dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, la **definizione delle linee guida in materia di collocamento mirato** delle persone con disabilità sulla base dei seguenti principi (**comma 1**):

- promozione di una **rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL**, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, ai fini dell'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità e di favorirne l'inserimento lavorativo (**lettera a**));
- promozione di accordi territoriali con specifici soggetti (organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cooperative sociali, associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, altre organizzazioni del terzo settore rilevanti) al fine di favorire l'**inserimento lavorativo** delle persone con disabilità (**lettera b**));
- individuazione (nell'ambito della revisione delle procedure di accertamento della disabilità) di **modalità di valutazione bio-psico-sociale** della disabilità, e definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale (**lettera c**));
- analisi delle **caratteristiche** dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare (**lettera d**));
- istituzione di un **responsabile dell'inserimento lavorativo** nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'I.N.A.I.L. per le persone con disabilità da lavoro (**lettera e**));
- individuazione di **buone pratiche di inclusione lavorativa** dei disabili (**lettera f**)).

Alle richiamate azioni si provvede con le risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (**comma 2**).

Secondo quanto riportato nella relazione illustrativa al provvedimento, l'intervento in esame "si pone in continuità con il "Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell'integrazione delle persone con disabilità", predisposto dall'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e adottato con D.P.R. 4 ottobre 2013".

L'**articolo 2** prevede che la disciplina sul collocamento mirato si applichi anche alle persone con **capacità di lavoro ridotta**, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo<sup>1</sup>.

L'**articolo 3** interviene sulla disciplina sulle **quote di riserva**<sup>2</sup> eliminando la **subordinazione**<sup>3</sup> dell'obbligo dell'assunzione dei disabili a carico di specifici datori di lavoro (datori di lavoro privati che occupino da 15 a 35 dipendenti, partiti politici, organizzazioni sindacali ed organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione) all'effettuazione di **nuove assunzioni** (cd. regime di gradualità).

L'**articolo 4** introduce l'**obbligo di computare**<sup>4</sup> nella quota di riserva i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro (anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio) nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 60%**, o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. 915/1978<sup>5</sup>, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45%**.

L'**articolo 5** modifica la disciplina sulle **sospensioni, esclusioni ed esoneri parziali** agli obblighi previsti dalla normativa<sup>6</sup>.

Più specificamente:

- modificando la normativa relativa alle aziende che occupino addetti impegnati in lavorazioni che comportino il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL:

---

<sup>1</sup> Di cui all'articolo 1, comma 1, della L. 222/1984.

<sup>2</sup> Di cui all'articolo 3 della L. 68/1999.

<sup>3</sup> Ai sensi dell'articolo 3, commi 2 e 3, della L. 68/1999

<sup>4</sup> Mediante l'inserimento del **comma 3-bis all'articolo 4** della L. 68/1999. Tale articolo definisce i criteri di computo della quota di riserva.

<sup>5</sup> T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra.

<sup>6</sup> Di cui all'articolo 5 della L. 68/1999.

- si **sopprime** la possibilità dell'autocertificazione<sup>7</sup> (in luogo della procedura di esonero) per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60% (**comma 1, lettera a**));
- contestualmente, si dispone<sup>8</sup> l'**esonero totale** (e non più parziale come disposto dall'articolo 5 della L. 68/1999) dall'obbligo di assunzioni obbligatorie ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici che occupino addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL **pari o superiore al 60 per mille** (sempre mediante autocertificazione). L'esonero è anche in questo caso condizionato al versamento al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato (**comma 1, lettera b**));

Secondo quanto riportato nella relazione illustrativa al provvedimento, il doppio intervento normativo trae origine in primo luogo da un errore nel dettato della norma laddove parla di percentuale di premio INAIL pari o superiore al 60% invece che del 60 per mille, oltre che per aver generato problemi interpretativi nell'ambito delle procedure di esonero. Pertanto, con la nuova norma si vuole semplificare il procedimento di esonero e chiarire la portata applicativa della norma stessa. Si fa comunque presente che già con nota del 12 dicembre 2013 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha considerato la norma pienamente operante, nella corretta interpretazione riferita ad un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille (e con tasso di riferimento da intendersi al tasso indicato dal DM 12 dicembre 2000 e non al tasso specifico aziendale).

- si estende il meccanismo di **compensazione territoriale automatica** anche per i datori di lavoro pubblici, attualmente sottoposti ad autorizzazione<sup>9</sup>. In particolare, si stabilisce la facoltà (da effettuarsi mediante trasmissione telematica a ciascuno degli uffici competenti, dell'apposito prospetto informativo<sup>10</sup>) per i datori di lavoro pubblici, di assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. (**comma 1, lettera c**)).
- si demanda ad uno specifico decreto interministeriale, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, la definizione delle modalità di versamento dei richiamati contributi esonerativi (**comma 2**).

---

<sup>7</sup> Di cui all'articolo 5, comma 2, u.p., della L. 68/1999.

<sup>8</sup> Inserendo il comma 3-*bis* all'articolo 5 della L. 68/1999.

<sup>9</sup> Ai sensi dell'articolo 5, comma 8-*ter*, della L. 68/1999.

<sup>10</sup> Di cui all'articolo 9, comma 6, della L. 68/1999.

L'**articolo 6** interviene sulle **modalità delle assunzioni obbligatorie**<sup>11</sup>, in particolare prevedendo (**comma 1, lettera a**):

- che la chiamata **nominativa** sia **obbligatoria**<sup>12</sup> non più in relazione alla dimensione dell'azienda, bensì in relazione alla **fattispecie di datore di lavoro individuata** (datori di lavoro privati ed enti pubblici economici);
- che le assunzioni obbligatorie si possano effettuare anche con la stipula delle **convenzioni** aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali<sup>13</sup>;
- la possibilità di **far precedere** la richiesta nominativa dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte negli speciali elenchi tenuti dai centri per l'impiego che aderiscano alla specifica occasione di lavoro (sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro);
- la possibilità per il datore di lavoro di procedere all'**assunzione diretta** di lavoratori in **specifiche condizioni di difficoltà**<sup>14</sup>, riconoscendo altresì per tali datori di lavoro il diritto a fruire degli incentivi all'uso previsti<sup>15</sup>.

In caso di mancata assunzione secondo le richiamate modalità entro 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo di assunzione, si dispone l'obbligo, per gli uffici competenti, di avviare o i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili (gli uffici possono altresì procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro)<sup>16</sup> (**comma 1, lettera b**)).

L'**articolo 7** individua nei **servizi per il collocamento mirato** nel cui ambito territoriale si trova la residenza del soggetto interessato gli organismi preposti alla tenuta dell'**elenco** in cui sono iscritte le persone con disabilità che risultino disoccupate e aspirino ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative. Allo stesso tempo si introduce la **possibilità** per gli stessi soggetti, di

---

<sup>11</sup> Di cui all'articolo 7 della L. 68/1999.

<sup>12</sup> Sostituendo interamente il comma 1 dell'articolo 7 della L. 68/1999.

<sup>13</sup> Di cui all'articolo 11 della L. 68/1999.

<sup>14</sup> Si tratta delle condizioni di cui all'articolo 13, commi 1 e 1-*bis*, della L. 68/1999, così come sostituiti dal provvedimento in esame (vedi *infra*), e cioè: persone con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. 915/1978 o che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate, oppure lavoratori con disabilità intellettiva e psicofisica e con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per un periodo di 60 mesi.

<sup>15</sup> Nuovo comma 1-*bis* dell'articolo 7 della L. 68/1999. Cfr. al riguardo la scheda relativa all'articolo 10 del provvedimento in esame.

<sup>16</sup> Nuovo comma 1-*ter* dell'articolo 7 della L. 68/1999.

iscriversi nell'elenco di **altro servizio** nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto.

Si segnala che analoga disposizione è prevista dal successivo articolo 13 (alla cui scheda si rimanda) per i soggetti **privi della vista**.

L'**articolo 8** interviene sulla disciplina in materia di **richiesta di avviamento** al lavoro per l'assunzione di lavoratori disabili.

In particolare:

- dispone<sup>17</sup> che la presentazione da parte dei datori di lavoro della **richiesta di assunzione** di lavoratori disabili (entro 60 giorni dal momento in cui nasce l'obbligo di assunzione degli stessi, termine elevato a 90 giorni per i datori di lavoro del settore minerario) deve avere luogo **solo nel caso in cui i datori di lavoro non procedano all'assunzione diretta** di lavoratori in specifiche condizioni di difficoltà<sup>18</sup> (**comma 1, lettera a**));
- per esigenze di coordinamento normativo, vengono meno<sup>19</sup> le disposizioni in base alle quali l'avviamento può avvenire anche con richiesta secondo l'ordine di graduatoria o con chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro<sup>20</sup>, (**comma 1, lettera b**));
- al fine di razionalizzare la raccolta dei dati disponibili sul collocamento mirato, nonché, tra l'altro, di semplificare i relativi adempimenti e migliorare la valutazione degli interventi, viene istituita<sup>21</sup> all'interno della Banca dati politiche attive e passive una apposita sezione denominata **Banca dati del collocamento mirato** che raccoglie le informazioni relative ai datori di lavoro pubblici e privati obbligati e ai lavoratori interessati che si aggiungono alle informazioni che il datore di lavoro deve obbligatoriamente fornire circa l'instaurazione di rapporti di lavoro<sup>22</sup>. Gli uffici competenti comunicano le

<sup>17</sup> Attraverso una integrazione all'articolo 9, comma 1, della L. 68/1999.

<sup>18</sup> prevista dal nuovo articolo 7, comma 1-bis, della L. 68/1999 (cfr.al riguardo la scheda relativa all'articolo 6 del provvedimento in esame.).

<sup>19</sup> Attraverso la soppressione dei commi 2 e 5 dell'articolo 9 della L. 68/1999.

<sup>20</sup> Aspetti disciplinati dal nuovo comma 1-ter dell'articolo 7 della L. 68/1999 (cfr.al riguardo la scheda relativa all'articolo 6 del provvedimento in esame.).

<sup>21</sup> Attraverso l'introduzione del nuovo comma 6-bis all'articolo 9 della L. 68/1999.

<sup>22</sup> Ex articolo 9-bis, comma 2, del D.L. 510/1996, che prevede l'obbligo, per i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni, di comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro (quindi la Direzione provinciale del lavoro) in caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato, nonché di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione (le pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, l'assunzione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente). La richiamata



informazioni relative ai casi indicati nel comma in esame. La suddetta Banca dati è alimentata, in particolare, dall'INPS (relativamente agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia), dall'INAIL (relativamente agli interventi di reinserimento e integrazione), nonché dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano. Le suddette informazioni sono rese disponibili alle regioni, province autonome ed enti pubblici responsabili del collocamento mirato e, a tal fine, possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza<sup>23</sup> (dopo l'integrazione le informazioni sono rese anonime) **(comma 1, lettera c)**);

- viene demandata ad apposito decreto interministeriale (da emanare entro centottanta giorni dall'entrata in vigore del provvedimento in esame) la definizione dei dati da trasmettere e delle altre modalità attuative della prevista Banca dati del collocamento mirato<sup>24</sup> **(comma 2)**.

L'**articolo 9** interviene sulla disciplina delle **convenzioni di inserimento lavorativo** che gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di assunzione o di riserva di posti (cd. soggetti conferenti) e con le cooperative sociali e loro consorzi, le imprese sociali, i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione (cd. soggetti destinatari)<sup>25</sup>. In particolare, la suddetta disciplina prevede che il datore di lavoro possa assumere il lavoratore disabile, all'esaurirsi della convenzione, con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga all'obbligo (per i datori di lavoro che occupino più di 50 dipendenti) di assumere disabili per chiamata nominativa per il 60% delle stesse assunzioni obbligatorie. In tal caso, il datore di lavoro potrà accedere al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei

---

comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale nonché il trattamento economico e normativo applicato. La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Si ricorda che l'articolo 4-*bis*, comma 2, del D.Lgs. 181/2000, recante disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, ha disposto l'obbligo, per i datori di lavoro pubblici e privati di consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui al richiamato articolo 9-*bis*, comma 2, del D.L. 510/1996 all'atto dell'assunzione, prima dell'inizio della attività di lavoro. Tale adempimento è valido altresì per la contestuale osservanza dell'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

<sup>23</sup> L'articolo 13 della L. 78/2010 ha istituito presso l'INPS il Casellario dell'Assistenza per la raccolta, la conservazione e la gestione dei dati, dei redditi e di altre informazioni relativi ai soggetti aventi titolo alle prestazioni di natura assistenziale.

<sup>24</sup> Ferme restando le modalità di trasmissione di cui all'art. 8, c. 4, del D.L. 76/2013, secondo cui nella Banca dati, secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dati definite dal D.Lgs. 82/2005 (cioè l'insieme delle regole che devono garantire la possibilità di interagire tra le pubbliche amministrazioni e i cittadini) confluiscono la banca dati percettori (di cui all'articolo 19, comma 4, del D.L. 185/2008), l'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati delle università (di cui all'articolo 1-*bis* del D.L. 105/2003) e la dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della L. 92/2012

<sup>25</sup> Di cui all'articolo 12-*bis* della L. 68/1999.

disabili<sup>26</sup>, nei limiti delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

L'articolo in esame **sopprime** sia la possibilità del datore di lavoro di derogare alla disciplina generale (**comma 1, lettera a**), sia la prelazione nell'assegnazione delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (**comma 1, lettera b**).

L'**articolo 10** interviene sulle **agevolazioni** previste per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità<sup>27</sup>, **incrementandone la misura e limitandone la concessione** ad un periodo di **36 mesi (comma 1, lettera a)**.

Più specificamente:

- si innalza la misura del suddetto contributo al **70%** (dal 60% attuale) per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 79%** o con le **minorazioni** ascritte dalla **la alla IIIa categoria** di cui alle tabelle annesse al D.P.R. 915/1978<sup>28</sup>;
- si innalza la misura del suddetto contributo al **35%** (dal 25% attuale) per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato con una riduzione della capacità lavorativa compresa **tra il 67% ed il 79%** o con le minorazioni ascritte dalla **IVa alla VIa categoria** di cui alle tabelle annesse al D.P.R. 915/1978<sup>29</sup>.

Tali incentivi si applicano alle assunzioni effettuate a decorrere dal **1° gennaio** del l'anno successivo all'entrata in vigore del provvedimento in esame (**comma 2**). Rispetto alla normativa vigente, inoltre, si **elimina** la previsione in base alla quale l'assunzione deve essere effettuata con le convenzioni di inserimento lavorativo (quindi il contributo spetta sia nel caso di chiamata diretta sia, appunto, con convenzione di inserimento lavorativo) e **si sopprimono** sia l'obbligo di calcolare l'ammontare lordo del contributo all'assunzione o sul totale del costo salariale annuo<sup>30</sup> da corrispondere al lavoratore (nel nuovo testo si fa riferimento, più correttamente, alla retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali), sia la previsione di erogazione del contributo per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di

<sup>26</sup> Di cui all'articolo 13, comma 4, della L. 68/1999.

<sup>27</sup> Di cui all'articolo 13 della L. 68/1999.

<sup>28</sup> Sono parte delle lesioni ed infermità considerate più gravi che danno diritto a pensione vitalizia o ad assegno temporaneo.

<sup>29</sup> Sono parte delle lesioni ed infermità considerate meno gravi che danno diritto a pensione vitalizia o ad assegno temporaneo.

<sup>30</sup> Si ricorda che nel costo salariale sono ricompresi i diversi elementi della retribuzione (paga base; anzianità; ulteriori elementi (quali superminimi, quattordicesima,...) che dipendono dai vari contratti collettivi o anche dalla contrattazione individuale; indennità di fonte legale o contrattuale che a vario titolo il lavoratore percepisce con carattere di continuità (es. indennità di rischio, lavoro a turni, lavori disagiati); contributi di sicurezza sociale obbligatori.

lavoro (al fine di renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%) o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile<sup>31</sup>;

- si **estende** la concessione del **contributo** (nella misura del **70%**) per ogni lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato (o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e per tutta la durata del contratto) con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45%**, per un **periodo di 60 mesi**<sup>32</sup>. Anche tale incentivo si applica (ai sensi del **comma 2**) alle assunzioni effettuate a decorrere dal **1° gennaio** dell'anno successivo all'entrata in vigore del provvedimento in esame;
- si stabiliscono le **modalità di corresponsione** del contributo al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. In particolare, si prevede che la domanda per la fruizione dell'incentivo debba essere trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. Effettuata la domanda, il datore di lavoro (che entro il termine perentorio di 7 giorni deve stipulare il contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo) ha diritto ad un accantonamento di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante. Il datore di lavoro, inoltre, ha l'onere di comunicare all'INPS (entro e non oltre i successivi 7 giorni lavorativi) telematicamente l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei richiamati termini il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. **L'incentivo è direttamente erogato dall'I.N.P.S.** in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione l'Istituto non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione (anche attraverso il proprio sito internet istituzionale). Alla stessa INPS (che provvede all'attuazione delle presenti disposizioni con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente) spetta il monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al

---

<sup>31</sup> Di cui, rispettivamente, all'articolo 13, comma 1, lettere c) e d), della L. 68/1999.

<sup>32</sup> Nuovo comma 1-bis dell'articolo 13 della L. 68/1999.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze<sup>33</sup>.

Inoltre vengono apportate alcune modifiche per esigenze di **coordinamento normativo**. In particolare:

- si sopprime la previsione<sup>34</sup> che stabilisce l'ammissione ai contributi solamente in caso di le assunzioni a tempo indeterminato (e che devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto del Fondo per il diritto al lavoro delle persone disabili), subordinando altresì la concessione del contributo alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo (**comma 1, lettera b)**);
- si aggiorna la previsione<sup>35</sup> dell'estensione dei contributi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della L. 68/1999, procedano all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le richiamate modalità (**comma 1, lettera c)**);
- si sopprime il riferimento al riparto annuale alle regioni del Fondo per il diritto al lavoro delle persone disabili (dato che l'incentivo viene erogato direttamente dall'INPS), prevedendo altresì la **possibilità di finanziare** (a valere sulle risorse dello stesso Fondo e nei limiti del 5% delle risorse complessive), sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Inoltre, le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (**comma 1, rispettivamente lettere d) ed e)**);
- si **demanda** ad uno specifico decreto interministeriale la **definizione dell'ammontare delle risorse** del richiamato Fondo<sup>36</sup> (che a decorrere dal 2016 vengono trasferite all'INPS e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro in precedenza richiamato). Con il medesimo decreto è altresì stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma è aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al richiamato Fondo per il versamento dei predetti contributi (**comma 1, lettera f)**);  
*Si segnala che il testo non prevede un termine entro il quale debba essere emanato il richiamato decreto;*

---

<sup>33</sup> Nuovo comma 1-ter dell'articolo 13 della L. 68/1999.

<sup>34</sup> Di cui all'articolo 13, comma 2, della L. 68/1999.

<sup>35</sup> Di cui all'articolo 13, comma 3, della L. 68/1999.

<sup>36</sup> Di cui al comma 5 dell'articolo 13 della L. 68/1999.

- si sopprimono i riferimenti alla facoltà di regioni e province autonome di disciplinare i procedimenti per la concessione dei contributi in oggetto, nonché all'obbligo, per le regioni e le province autonome, di comunicare annualmente con relazione, al Ministero del lavoro, un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili<sup>37</sup>.

Infine, si dispone che l'incentivo in esame si applichi alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° o gennaio del l'anno successivo all' entrata in vigore del presente decreto legislativo

L'**articolo 11** modifica alcuni criteri di **destinazione** ed **erogazione** delle risorse afferenti al **Fondo regionale per l'occupazione dei disabili**<sup>38</sup>.

In particolare:

- si prevede che al predetto Fondo siano destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla L. 68/1999 ed i contributi versati dai datori di lavoro **solamente nel caso in cui non siano stati versati al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (comma 1, lettera a))**;
- intervenendo sulle **risorse erogate**, si dispone<sup>39</sup> che in luogo dei contributi aggiuntivi a quelli inerenti alle assunzioni da calcolare sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore il **Fondo eroghi contributi per il rimborso forfetario parziale** delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa **superiore al 50%**, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitino in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (**comma 1, lettera b)**).

#### ***Diritto al lavoro dei disabili: normativa vigente***

La **L. 12 marzo 1999, n. 68**, ha introdotto una nuova disciplina per il diritto al lavoro dei disabili.

I lavoratori disabili, considerata la comprovata difficoltà di rendersi "appetibili" sul mercato del lavoro, usufruiscono di uno speciale regime di collocamento obbligatorio, in base al quale ai datori di lavoro viene imposto di assumere un certo numero di lavoratori disabili, i quali devono tuttavia possedere una (anche solo minima) capacità lavorativa residua.

---

<sup>37</sup> Di cui, rispettivamente, ai commi 8 e 9 dell'articolo 13 della L. 68/1999.

<sup>38</sup> Di cui all'articolo 14 della L. 68/1999.

<sup>39</sup> Sostituendo interamente la lettera b) del comma 4 dell'articolo 14 della L. 68/1999.

Le principali **categorie** di lavoratori disabili coinvolti dal collocamento obbligatorio sono:

- gli invalidi civili in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche o psichiche che comportino una riduzione della capacità lavorativa sopra il 45%;
- gli invalidi del lavoro che abbiano una riduzione della capacità lavorativa sopra il 33%;
- le persone non vedenti o sordomute;
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria.

Le condizioni di disabilità vengono accertate attraverso apposita visita medica effettuata da commissioni mediche istituite presso le ASL.

I datori di lavoro, pubblici e privati, hanno **l'obbligo di impiegare un certo numero o una certa quota di lavoratori disabili (quote di riserva)**:

- per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, il 7% della forza lavoro deve essere costituita da disabili;
- i datori che occupano da 36 a 50 dipendenti devono assumere almeno 2 disabili;
- i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti devono assumere almeno un disabile;
- i datori di lavoro che occupano meno di 16 dipendenti sono invece esentati dal collocamento obbligatorio.

L'**articolo 5** della L. 68/1999 dispone l'**esclusione** dagli obblighi inerenti i lavoratori disabili per i datori di lavoro (**comma 2**): pubblici e privati operanti nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante; del settore edile, per il personale di cantiere e gli addetti al trasporto; pubblici e privati del settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto; del comparto dell'autotrasporto nazionale, per quanto concerne il personale viaggiante; partiti politici, organizzazioni sindacali, organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, della assistenza, della beneficenza (IPAB) e della riabilitazione nonché gli enti e le associazioni di arte e cultura e gli istituti scolastici religiosi; servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale (per il solo personale amministrativo); enti pubblici non economici (le mansioni che non consentano l'occupazione dei lavoratori disabili sono individuate con DPCM, gli enti pubblici economici sono invece equiparati ai datori di lavoro privati). Inoltre (**comma 2, ultimo periodo**), fermo restando l'obbligo del versamento del contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili per ciascuna unità non assunta, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60%, la procedura di esonero è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo.

E' prevista la **facoltà**, per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che per le speciali condizioni della loro attività non possano occupare l'intera percentuale di disabili, di presentare domanda, adeguatamente motivata, di **esonero parziale** dall'obbligo di assunzione al servizio della provincia territorialmente competente rispetto alla sede operativa dell'impresa (**comma 3**)<sup>40</sup>, a condizione di versare al Fondo regionale

---

<sup>40</sup> Ai sensi del D.M. 7 luglio 2000, n. 357.

per l'occupazione dei disabili di un **contributo** pari a **€ 30,64<sup>41</sup>** per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Inoltre, datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati (dietro richiesta motivata) ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione (**comma 8-ter**).

Per quanto concerne, in particolare, **l'avviamento al lavoro**, **l'articolo 7** prevede che i datori di lavoro inoltrino la richiesta di avviamento ai centri per l'impiego, oppure procedano alla stipula di una convenzione avente ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali fissati dalla legge.

In particolare, le richieste sono nominative per: le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi; il 50% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti; il 60% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti. L'articolo prevede poi specifiche disposizioni per i datori di lavoro pubblici e la Banca d'Italia.

**L'articolo 8** prescrive che i lavoratori disabili disoccupati devono iscriversi agli speciali elenchi presso i centri per l'impiego, i quali provvedono a predisporre una graduatoria sulla base di criteri che tengano conto dell'anzianità, dei carichi di famiglia, delle condizioni economiche.

Ai sensi dell'**articolo 9** i datori di lavoro devono presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili. La richiesta si intende presentata anche attraverso l'invio da parte dei datori di lavoro agli uffici competenti dei prospetti informativi. I centri per l'impiego determinano procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; tale chiamata può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori. Nella norma si precisa che in caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio (da svolgere anche attraverso le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative). I disabili psichici sono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni con il datore di lavoro, il quale beneficia di un contributo per l'assunzione.

I datori di lavoro sono inoltre tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, sempre che non sia stata stipulata un'apposita convenzione d'integrazione lavorativa.

Nel caso di **rifiuto** all'assunzione del lavoratore invalido da parte del datore di lavoro, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

Ai sensi dell'**articolo 10**, al lavoratore disabile si applica il **trattamento economico e normativo** previsto dalle leggi e dai contratti collettivi; il datore di lavoro non può

---

<sup>41</sup> D.M. 21 dicembre 2007. I criteri e le modalità di pagamento del contributo sono determinati dalle Regioni.

chiedere al disabile stesso una prestazione non compatibile con le sue minorazioni. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile – come anche il datore di lavoro nelle stesse ipotesi - può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute.

L'**articolo 12-bis** disciplina apposite **convenzioni di inserimento lavorativo** che gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di assunzione o di riserva di posti, denominati soggetti conferenti, e con i soggetti di cui al comma 4 dell'articolo in oggetto (cioè le cooperative sociali e loro consorzi, le imprese sociali, i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione), definiti soggetti destinatari. Più specificamente (comma 1) tali convenzioni sono finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10% della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), della stessa L. 68/1999 (pari al 7% dei lavoratori occupati, per le imprese che occupano più di 50 dipendenti), con arrotondamento all'unità più vicina (comma 2).

Requisiti per la stipula della convenzione sono (comma 3): individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito il comitato tecnico all'interno della commissione provinciale per le politiche del lavoro, di cui all'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 469/1997, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo; durata non inferiore a 3 anni; determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro; conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

Ai sensi del comma 4 possono stipulare le convenzioni richiamate in precedenza le cooperative sociali e loro consorzi; le imprese sociali che esercitano attività di impresa al fine dell'inserimento lavorativo di soggetti che siano lavoratori svantaggiati e lavoratori disabili, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), della L. 155/2006, i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della L. 68/1999. Tali soggetti devono essere in possesso di specifici requisiti.

Alla scadenza della convenzione è prevista (comma 5), salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla L. 68/1999, la possibilità, per il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, di: rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni (comma 5, lettera a)); assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c); in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui al successivo articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse (comma 5, lettera b)).

La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata (comma 6) dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.



Infine, si dispone che le modalità e i criteri di attuazione di quanto previsto siano definiti (comma 7) con apposito decreto.

L'**articolo 13** stabilisce la **concessione al datore di lavoro** di un **contributo per l'assunzione di persone disabili**, volto a coprire una parte del costo salariale di tali lavoratori. In particolare (comma 1) si prevede la facoltà, per le regioni e le province autonome, di concedere un contributo all'assunzione, nel rispetto delle disposizioni del Regolamento (CE) n. 2204/2002 (relativo agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione) e a valere sulle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili:

- nella misura non superiore al 60% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui al richiamato articolo 11 della L. 68/1999 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al D.P.R. 915/1978 (T.U. in materia di pensioni di guerra) ovvero con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità (lettera a));
- nella misura non superiore al 25% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le medesime convenzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle richiamate tabelle del D.P.R. 915/1978 (lettera b));
- per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile (lettera d)).

Viene inoltre precisato che in ogni caso l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore (lettera c)).

Possono essere ammesse ai contributi in questione le assunzioni a tempo indeterminato, a condizione che siano realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. La concessione del contributo è inoltre subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo (comma 2). I medesimi incentivi, ai sensi del comma 3, sono concessi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi sulle assunzioni obbligatorie dei disabili di cui alla L. 68/1999, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità richiamate in precedenza.

Il comma 8 prevede che le regioni e le province autonome disciplinino, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto richiamato in precedenza, i procedimenti per la concessione dei contributi in oggetto, mentre il comma 9 stabilisce l'obbligo, per le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10 Regolamento (CE) n. 2204/2002, di comunicare annualmente con relazione, al Ministero del lavoro, un resoconto (che deve riguardare anche la durata della permanenza nel posto di lavoro) delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Con una periodicità biennale, il Governo procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni dell'articolo 13 in esame nonché ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie previste (comma 10).

L'**articolo 13, comma 4**, ha istituito il **Fondo per il diritto al lavoro delle persone disabili** presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ai fini del finanziamento

degli incentivi destinati ai datori di lavoro che assumono persone disabili. Con il D.I. 27 ottobre 2011 sono state stabilite le modalità per la ripartizione, fra le Regioni e le Province Autonome, delle disponibilità del richiamato Fondo.

Il decreto, in particolare, prevede l'erogazione di un contributo fino ad un massimo del 60% (o 25%, secondo il grado di disabilità) del costo salariale sostenuto nel primo anno di occupazione per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disabili.

Al riguardo, è stabilita una priorità con diritto di prelazione per la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore disabile assunto tramite la convenzione di inserimento lavorativo (di cui al precedente articolo 12-bis).

Inoltre, prevede un rimborso forfettario dei costi sostenuti, fino ad un importo massimo di 10.000,00 euro, per gli interventi di adeguamento o trasformazione del posto di lavoro. L'incentivo per l'adeguamento e trasformazione del posto di lavoro è cumulabile con il contributo sul costo del lavoro della persona disabile assunta a tempo indeterminato. Per promuovere la stabilità del rapporto lavorativo, entrambe le forme di incentivo sono erogate, in modo progressivo, nell'ambito di tre annualità successive all'assunzione. Il decreto stabilisce inoltre come deve essere effettuata l'attribuzione dei punteggi alle richieste di incentivo avanzate dai datori di lavoro. Il riparto del Fondo viene effettuato entro il 30 aprile di ciascun anno.

L'**articolo 14** ha istituito il **Fondo regionale per l'occupazione dei disabili**, da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili. Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla L. 68/1999 ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della medesima L. 68 nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Il Fondo eroga contributi agli enti che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili, contributi aggiuntivi a quelli inerenti alle assunzioni da calcolare sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore, nonché ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità di cui alla L. 68.

Uno specifico filone normativo riguarda, infine, le vittime del terrorismo, del dovere e delle altre categorie ad esse equiparate, nonché i loro familiari.

L'articolo 1, comma 2, della L. 407/1998, ha disposto il diritto al collocamento obbligatorio a favore delle vittime del terrorismo, del dovere e delle altre categorie ad esse equiparate, nonché dei familiari (coniuge e figli superstiti, ovvero fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti) dei soggetti deceduti, con assunzione per chiamata diretta per i profili professionali del personale contrattualizzato del comparto Ministeri, con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e preferenza a parità di titoli.

Nelle disposizioni transitorie di cui all'articolo 18, comma 2, della L. 68/1999 viene attribuita, in attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, in favore dei soggetti richiamati, una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti, pari all'1% e determinata secondo specifica disciplina. La richiamata quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da 51 a 150 dipendenti. Lo stesso articolo, infine, ha disposto, fino al 31 dicembre 2004, che gli invalidi del lavoro ed i soggetti appartenenti alle forze di polizia, forze militari e della

protezione civile invalidi per servizio, che alla medesima data risultino iscritti nelle liste delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private di cui alla L. 482/1962, siano avviati al lavoro dagli uffici competenti senza necessità di inserimento nella graduatoria dei disabili disoccupati.

Inoltre, in materia è intervenuto l'articolo 5, comma 7, del D.L. 102/2010, il quale (aggiungendo un ulteriore periodo all'articolo 1, comma 2, della L. 407/1998) ha stabilito la non applicazione della quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, della L. 68/1999 per le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 2, della richiamata L. 407/1998.

Da ultimo, la L. 25/2011 ha fornito un'interpretazione autentica del quarto periodo del richiamato articolo 1, comma 2, della L. 407/1998, stabilendo che resta comunque ferma l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 della L. 68/1999.

L'articolo 4, comma 27, della L. 92/2012 (riforma del mercato del lavoro) ha modificato, con l'obiettivo di favorire il più ampio inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità, i **criteri di computo** della quota di riserva (di cui all'articolo 4, comma 1 della L. 68/1999), prevedendo che, di norma, vengano inseriti nella base di computo aziendale tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato. Dalla base di computo restano esclusi i soci di cooperative, i dirigenti, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero, i lavoratori socialmente utili, i lavoratori a domicilio e quelli aderenti al programma di emersione (di cui all'articolo 1, comma 4-bis della L. 383/2001) i lavoratori con contratto di inserimento e, infine, quelli occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore.

La legge prevede, poi, che la disciplina sui procedimenti relativi agli esoneri parziali (dagli obblighi di assunzione), sui criteri e le modalità per la loro concessione e la definizione di norme volte al potenziamento delle attività di controllo, venga ridefinita con un regolamento ministeriale finalizzato ad evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonerato e a garantire il rispetto delle quote di riserva (il decreto, che doveva essere emanato entro due mesi dalla data di entrata in vigore della legge, non risulta fin qui adottato).

Sui criteri di calcolo della base di computo è inoltre intervenuto, in senso restrittivo, l'articolo 46-bis del D.L. 83/2012, che ha escluso dalla base medesima i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi.

Infine, l'articolo 7, commi 6 e 7, del D.L. 101/2013 contengono disposizioni volte a favorire l'ingresso nelle pubbliche amministrazioni dei lavoratori appartenenti alle categorie protette, imponendone l'assunzione, nel rispetto delle quote e dei criteri di computo vigenti, anche in soprannumero ed in deroga ai divieti di assunzione posti in materia di contenimento dei costi di personale. Più precisamente, il comma 6 ha disposto che le amministrazioni pubbliche procedano alla rideterminazione del numero delle assunzioni obbligatorie nell'ambito delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, se necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione in vigore. Ciascuna amministrazione, eseguita la suddetta rideterminazione, ha quindi l'obbligo di assumere un numero di lavoratori pari all'eventuale differenza tra il numero che risulta dal ricalcolo e quello attualmente esistente, anche in soprannumero ed in deroga ai divieti di assunzione posti in materia di contenimento dei costi di personale. Spetta al Dipartimento per la funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per quanto di rispettiva competenza, il monitoraggio dell'adempimento dell'obbligo precedentemente previsto (comma 7).

**Testo a fronte**

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
Articolo 1 <i>Collocamento dei disabili</i>	Articolo 1 <i>Collocamento dei disabili</i>
1. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione. Essa si applica:	<i>Identico</i>
a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità;	a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità, <b>nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222;</b>
b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;	<i>Identico</i>
c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alla L. 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e alla L. 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;	<i>Identico</i>
d) alle persone invalide di guerra, invalide	<i>Identico</i>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.	
2. Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.	<i>Identico</i>
3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alla legge 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni, alla legge 28 luglio 1960, n. 778 , alla legge 5 marzo 1965, n. 155 , alla legge 11 aprile 1967, n. 231, alla legge 3 giugno 1971, n. 397, e alla legge 29 marzo 1985, n. 113, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alla legge 21 luglio 1961, n. 686, e alla legge 19 maggio 1971, n. 403 , le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all' articolo 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308.	<i>Identico</i>
4. L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all' articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità	<i>Identico</i>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante.	
5. In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL.	<i>Identico</i>
6. Per i soggetti di cui al comma 1, lettera d), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.	<i>Identico</i>
7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.	<i>Identico</i>
<i>(omissis)</i>	
Articolo 3 <i>Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva</i>	Articolo 3 <i>Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva</i>
1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:	<i>Identico</i>
a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;	<i>Identico</i>
b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;	<i>Identico</i>
c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.	<i>Identico</i>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<b>2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni.</b>	<b>Soppresso (con effetto dal 1° gennaio 2017)</b>
3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative <b>e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.</b>	3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative. <b>(inciso soppresso con effetto dal 1° gennaio 2017)</b>
4. Per i servizi di polizia, della protezione civile, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.	<i>Identico</i>
5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.	<i>Identico</i>
6. Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.	<i>Identico</i>
7. Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686, e successive modificazioni, nonché della legge 29 marzo 1985, n. 113, e della legge	<i>Identico</i>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
11 gennaio 1994, n. 29.	
<p style="text-align: center;">Articolo 4 <i>Criteria di computo della quota di riserva</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 4 <i>Criteria di computo della quota di riserva</i></p>
<p>1. Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni. Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell' articolo 18, comma secondo, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall' articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>2. Nel computo le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>3. I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di tele-lavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro, anche mediante la predisposizione di accomodamenti ragionevoli ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 1, lettera (i), della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità adottata dall'Assemblea generale il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dalla legge 3 marzo 2009, n. 18 atta a procurare</p>	<p><i>Identico</i></p>



<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p>loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità alla disciplina di cui all'articolo 11, secondo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il tele-lavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.</p>	
	<p><b>3-bis.</b> I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.</p>
<p>4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o</p>	<p><i>Identico</i></p>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.	
5. Le disposizioni di cui all' articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981, n. 738, si applicano anche al personale militare e della protezione civile.	<i>Identico</i>
6. Qualora si renda necessaria, ai fini dell'inserimento mirato, una adeguata riqualificazione professionale, le regioni possono autorizzare, con oneri a proprio carico, lo svolgimento delle relative attività presso la stessa azienda che effettua l'assunzione oppure affidarne lo svolgimento, mediante convenzioni, alle associazioni nazionali di promozione, tutela e rappresentanza, di cui all' articolo 115 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e successive modificazioni, che abbiano le adeguate competenze tecniche, risorse e disponibilità, agli istituti di formazione che di tali associazioni siano emanazione, purché in possesso dei requisiti previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, nonché ai soggetti di cui all' articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai fini del finanziamento delle attività di riqualificazione professionale e della corrispondente assistenza economica ai mutilati ed invalidi del lavoro, l'addizionale di cui al primo comma dell'articolo 181 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, detratte le spese per l'assegno di incollocabilità previsto dall'articolo 180 dello stesso testo unico, per l'assegno speciale di cui alla legge 5 maggio 1976, n. 248, e per il fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all' articolo 62 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è attribuita alle regioni, secondo parametri predisposti dal Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentita la Conferenza unificata di cui all' articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.	<i>Identico</i>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
281, di seguito denominata «Conferenza unificata».	
<p style="text-align: center;">Articolo 5 <i>Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 5 <i>Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi</i></p>
<p>1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto, e la Conferenza unificata, sono individuate le mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta. Il predetto decreto determina altresì la misura della eventuale riduzione.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore. Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Per consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del</p>	<p>2. I datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. Non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore. Indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. Sono altresì esentati dal predetto obbligo i datori di lavoro pubblici e privati del solo settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto. Per consentire al comparto dell'autotrasporto nazionale di evolvere verso modalità di servizio più evolute e competitive e per favorire un maggiore grado di sicurezza nella circolazione stradale di mezzi, ai sensi del</p>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p>comma 1 dell' articolo 1 della legge 23 dicembre 1997, n. 454, i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3. <b>Fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per cento, la procedura di esonero prevista dal presente articolo è sostituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta l'esclusione dei lavoratori interessati dalla base di computo.</b></p>	<p>comma 1 dell' articolo 1 della legge 23 dicembre 1997, n. 454, i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore dell'autotrasporto non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'articolo 3.</p>
<p>3. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14 un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di euro 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.</p>	<p><i>Identico</i></p>
	<p><b>3-bis. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.</b></p>
<p>4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro centoventi giorni dalla data di cui</p>	<p><i>Identico</i></p>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
all'articolo 23, comma 1, sentita la Conferenza unificata e sentite altresì le Commissioni parlamentari competenti per materia, che esprimono il loro parere con le modalità di cui al comma 1, sono disciplinati i procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione, che avviene solo in presenza di adeguata motivazione.	
5. In caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi di cui al presente articolo, la somma dovuta può essere maggiorata, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5 per cento al 24 per cento su base annua. La riscossione è disciplinata secondo i criteri previsti al comma 7.	<i>Identico</i>
6. Gli importi dei contributi e della maggiorazione di cui al presente articolo sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Conferenza unificata.	<i>Identico</i>
7. Le regioni, entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1, determinano i criteri e le modalità relativi al pagamento, alla riscossione e al versamento, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'articolo 14, delle somme di cui al presente articolo.	<i>Identico</i>
8. Gli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 devono essere rispettati a livello nazionale. Ai fini del rispetto degli obblighi ivi previsti, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell' articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo	<i>Identico</i>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
aventi sede in Italia.	
8- <i>bis</i> . I datori di lavoro privati che si avvalgono della facoltà di cui al comma 8 trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo di cui all' articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6, dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo.	<i>Identico</i>
8- <i>ter</i> . I datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.	<b>8-<i>ter</i>. I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6.</b>
8- <i>quater</i> . Sono o restano abrogate tutte le norme incompatibili con le disposizioni di cui ai commi 8, 8- <i>bis</i> e 8- <i>ter</i> .	<i>Identico</i>
8- <i>quinqüies</i> . Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di cui all'articolo 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all' articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da emanare, ai sensi dell' articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo.	<i>Identico</i>
<i>(omissis)</i>	

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p style="text-align: center;">Articolo 7 <i>Modalità delle assunzioni obbligatorie</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 7 <i>Modalità delle assunzioni obbligatorie</i></p>
<p>1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11. Le richieste sono nominative per:</p>	<p>1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro <b>privati e gli enti pubblici economici</b> assumono i lavoratori <b>mediante</b> richiesta <b>nominativa</b> di avviamento agli uffici competenti <b>o mediante</b> la stipula <b>delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.</b></p>
<p>a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>b) il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>c) il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.</p>	<p><i>Identico</i></p>
	<p><b>1-bis.</b> Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, nel caso in cui assumano lavoratori nelle condizioni di cui all'articolo 13, commi 1 e 1-bis, possono altresì procedere all'assunzione diretta dei lavoratori entro sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto agli incentivi di cui all'articolo 13.</p>
	<p><b>1-ter.</b> Nel caso di mancata assunzione secondo le modalità di cui ai commi 1 e 1-bis entro il termine di cui all'articolo 9, comma 1, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o</p>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
	<b>altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.</b>
2. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni in conformità a quanto previsto dall' articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall' articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 della presente legge. Per le assunzioni di cui all'articolo 36, comma 1, lettera a), del predetto decreto legislativo n. 29 del 1993, e successive modificazioni, i lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8, comma 2, della presente legge hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.	<i>Identico</i>
3. La Banca d'Italia e l'Ufficio italiano dei cambi, che esercitano le funzioni di vigilanza sul sistema creditizio e in materia valutaria, procedono alle assunzioni di cui alla presente legge mediante pubblica selezione, effettuata anche su base nazionale.	<i>Identico</i>
Articolo 8 <i>Elenchi e graduatorie</i>	Articolo 8 <i>Elenchi e graduatorie</i>
1. Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti; per ogni persona, l'organismo di cui all' articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo	1. Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto <b>dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto</b> ; per ogni persona, l'organismo di cui all' articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato



<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedono al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.	dall'articolo 6 della presente legge, annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Gli uffici competenti provvedono al collocamento delle persone di cui al primo periodo del presente comma alle dipendenze dei datori di lavoro.
2. Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati; l'elenco e la graduatoria sono pubblici e vengono formati applicando i criteri di cui al comma 4. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.	<i>Identico</i>
3. Gli elenchi e le schede di cui ai commi 1 e 2 sono formati nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni.	<i>Identico</i>
4. Le regioni definiscono le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria di cui al comma 2 sulla base dei criteri indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4.	<i>Identico</i>
5. I lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda.	<i>Identico</i>
<p style="text-align: center;">Articolo 9 <i>Richieste di avviamento</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 9 <i>Richieste di avviamento</i></p>
1. I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.	1. I datori di lavoro devono presentare, <b>nel caso in cui non procedano direttamente all'assunzione ai sensi dell'articolo 7, comma 1-bis</b> , agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

Legge 12 marzo 1999, n. 68	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
2. In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'articolo 12.	<i>Soppresso</i>
3. La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi di cui al comma 6 da parte dei datori di lavoro.	<i>Identico</i>
4. I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'articolo 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni ai sensi del presente comma hanno diritto alle agevolazioni di cui all'articolo 13.	<i>Identico</i>
5. <b>Gli uffici competenti possono determinare procedure e modalità di avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori.</b>	<i>Soppresso</i>
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, nonché 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 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	<i>Identico</i>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p>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 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. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, è definito il modello unico di prospetto di cui al presente comma.</p>	
	<p><b>6-bis.</b> Al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di cui alla presente legge, nella Banca dati politiche attive e passive di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una specifica sezione denominata "Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati. Ai fini dell'alimentazione della Banca dati del collocamento mirato, le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi</p>

<p><b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b></p>	<p><b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b></p>
	<p>della presente legge. Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni di cui all'articolo 3, comma 5, agli esoneri autorizzati di cui all'articolo 5, comma 3, alle convenzioni di cui agli articoli 11, 12 e 12-bis e nonché a quelle di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Gli uffici competenti comunicano altresì le informazioni sui soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede di cui all'articolo 8, comma 1, e gli avviamenti effettuati. L'INPS alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'articolo 13. L'INAIL alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano alimentano la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità erogate sulla base di disposizioni regionali, nonché ai sensi dell'articolo 14. Le informazioni della Banca dati del collocamento mirato sono rese disponibili alle regioni e province autonome di Trento e Bolzano e agli altri enti pubblici responsabili del collocamento mirato con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, nonché all'INAIL ai fini della realizzazione dei progetti personalizzati in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le informazioni sono utilizzate e scambiate, nel rispetto delle disposizioni del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, tra le amministrazioni competenti anche per elaborazioni a fini statistici, di ricerca e di studio. A tali fini le</p>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
	informazioni della Banca dati del collocamento mirato possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza, di cui all'articolo 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, mediante l'utilizzo del codice fiscale. Successivamente all'integrazione le informazioni acquisite sono rese anonime.
7. Ove l'inserimento richieda misure particolari, il datore di lavoro può fare richiesta di collocamento mirato agli uffici competenti, ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nel caso in cui non sia stata stipulata una convenzione d'integrazione lavorativa di cui all'articolo 11, comma 4, della presente legge.	<i>Identico</i>
8. Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido ai sensi del presente articolo, la direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.	<i>Identico</i>
<i>(omissis)</i>	
Articolo 12-bis <i>Convenzioni di inserimento lavorativo</i>	Articolo 12-bis <i>Convenzioni di inserimento lavorativo</i>
1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9, 11 e 12 gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), di seguito denominati soggetti conferenti, e i soggetti di cui al comma 4 del presente articolo, di seguito denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Sono fatte salve le convenzioni in essere ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.	<i>Identico</i>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
2. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e, in ogni caso, nei limiti del 10 per cento della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), con arrotondamento all'unità più vicina.	<i>Identico</i>
3. Requisiti per la stipula della convenzione sono:	<i>Identico</i>
a) individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;	<i>Identico</i>
b) durata non inferiore a tre anni;	<i>Identico</i>
c) determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;	<i>Identico</i>
d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.	<i>Identico</i>
4. Possono stipulare le convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettere a) e b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e loro consorzi; le imprese sociali di cui all'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155; i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'articolo 3, comma 1. Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:	<i>Identico</i>
a) non avere in corso procedure concorsuali;	<i>Identico</i>
b) essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;	<i>Identico</i>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
c) essere dotati di locali idonei;	<i>Identico</i>
d) non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;	<i>Identico</i>
e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.	<i>Identico</i>
5. Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:	<i>Identico</i>
a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;	<i>Identico</i>
b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, <b>anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c)</b> ; in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste, <b>con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.</b>	b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa; in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste.
6. La verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in convenzione viene effettuata dai servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.	<i>Identico</i>
7. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentita la Conferenza unificata, saranno definiti modalità e criteri di attuazione di quanto previsto nel presente articolo.	<i>Identico</i>
<p style="text-align: center;">Articolo 13 <i>Incentivi alle assunzioni</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 13 <i>Incentivi alle assunzioni</i></p>
1. Nel rispetto delle disposizioni del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, e successive modifiche e integrazioni,	<b>1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento CE (651/2014) e successive modifiche e integrazioni, ai datori di lavoro è concesso a domanda</b>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee n. L 337 del 13 dicembre 2002, le regioni e le province autonome possono concedere un contributo all'assunzione, a valere sulle risorse del Fondo di cui al comma 4 e nei limiti delle disponibilità ivi indicate:	<b>un incentivo per un periodo di trentasei mesi:</b>
a) nella misura non superiore al 60 per cento <b>del costo salariale</b> , per ogni lavoratore disabile che, assunto <b>attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11</b> con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni, <b>ovvero con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;</b>	<b>a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali</b> , per ogni lavoratore disabile, <b>assunto</b> con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
b) nella misura non superiore al 25 per cento <b>del costo salariale</b> , per ogni lavoratore disabile che, assunto <b>attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11</b> con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a);	<b>b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali</b> , per ogni lavoratore disabile, <b>assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato</b> , che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).
<b>c) in ogni caso l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore;</b>	<i>Soppresso</i>
<b>d) per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche</b>	<i>Soppresso</i>



<p align="center"><b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b></p>	<p align="center"><b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b></p>
<p><b>che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.</b></p>	
	<p><b>1-bis.</b> L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.</p>
	<p><b>1-ter.</b> L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico</p>

Legge 12 marzo 1999, n. 68	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
	<p>di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.</p>
<p>2. Possono essere ammesse ai contributi di cui al comma 1 le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto di cui al comma 4. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.</p>	<p><i>Soppresso</i></p>
<p>3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2.</p>	<p>3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, <b>procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1-ter.</b></p>
<p>4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008,</p>	<p>4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008.</p>

Legge 12 marzo 1999, n. 68	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<p>annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5.</p>	<p>A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5% delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p>
<p>5. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata, sono definiti i criteri e le modalità per la ripartizione delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4.</p>	<p>5. Con decreto del Ministro del lavoro e <b>delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro di cui ai commi 1 e 1-bis.</b> Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma è aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis.</p>
<p>6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all' articolo 29- quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30 , e successive modifiche e integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.</p>	
<p>7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.</p>	
<p>8. <b>Le regioni e le province autonome disciplinano, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto di cui al comma 5, i procedimenti per la concessione dei contributi di cui al</b></p>	<p><i>Soppresso</i></p>

Legge 12 marzo 1999, n. 68	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
comma 1.	
9. Le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 10 del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, comunicano annualmente, con relazione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo di cui al comma 4 e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro.	<i>Soppresso</i>
10. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.	<i>Identico</i>
<p style="text-align: center;">Articolo 14 <i>Fondo regionale per l'occupazione dei disabili</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 14 <i>Fondo regionale per l'occupazione dei disabili</i></p>
1. Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di seguito denominato «Fondo», da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.	<i>Identico</i>
2. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.	<i>Identico</i>
3. Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.	Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge <b>non versati al Fondo di cui all'articolo 13</b> , nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.
4. Il Fondo eroga:	<i>Identico</i>
a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;	<i>Identico</i>
b) contributi aggiuntivi rispetto a quelli previsti dall'articolo 13, comma 1, lettera	<b>b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie</b>

<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
c);	<b>all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.</b>
c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.	<i>Identico</i>

### **Soggetti privi della vista (artt. 12-13)**

Gli **articoli 12 e 13** sono volti a semplificare il procedimento per il **collocamento obbligatorio dei centralinisti non vedenti**. A tal fine si dispone la **soppressione dell'albo professionale** dei centralinisti telefonici privi della vista, prevedendo che i centralinisti abilitati si iscrivono nell'elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale hanno la residenza. Il servizio provvede alla verifica del possesso del titolo abilitante alla funzione di centralinista e delle ulteriori condizioni previste dalla legge n. 113 del 1985. Viene, inoltre, riconosciuta la possibilità di iscrizione anche in un altro ambito territoriale dello Stato, scelto dalla persona con disabilità, diverso da quello di residenza. Nel caso di soggetti iscritti in una pluralità di elenchi, oltre a quello tenuto dal servizio dell'ambito territoriale di residenza, l'interessato dovrà scegliere l'elenco presso cui mantenere l'iscrizione entro trentasei mesi dall'entrata in vigore della disposizione in esame.

*Si osserva che a fronte della soppressione dell'Albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista disposta dall'articolo 12, il provvedimento non reca norme di coordinamento volte a sopprimere i richiami normativi al predetto Albo contenuti in vari articoli della legge n.113 del 1985 (su cui interviene l'articolo 13).*



**Titolo I – Capo II**  
**Semplificazioni in materia di costituzione**  
**e gestione del rapporto di lavoro**  
**(artt. 14-19)**





Il **Capo II del Titolo I**, costituito dagli **articoli da 14 a 19**, è diretto a dare attuazione a quanto disposto dall'articolo 1, commi 5-6, della L. 183/2014, che reca una delega al Governo per la definizione di norme di **semplificazione** e di razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti, a carico di cittadini e imprese, relativi alla **costituzione** ed alla **gestione dei rapporti di lavoro** (nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro).

In particolare si dà attuazione al criterio di delega di cui all'**articolo 1, comma 6, della legge delega n.183/2014, lettera a)**, ove si prevede "la razionalizzazione e la semplificazione (anche mediante abrogazione di norme) delle procedure e degli adempimenti connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di ridurre drasticamente il numero di atti di gestione, inerenti al medesimo rapporto, di carattere amministrativo" (**articoli 18 e 19, lettera e)**, ove si prevede "il rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e l'abolizione della tenuta di documenti cartacei" (**articolo 16, lettera f)**, ove si dispone "la revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione ed in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché la valorizzazione degli istituti di tipo premiale" (**articoli 15 e 18, lettera h)**), ove si prevede "l'individuazione di **modalità organizzative e gestionali** che consentano di svolgere **esclusivamente in via telematica** tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro" (**articoli 14 e 15, lettera i)**, ove si dispone "la revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione con la già prevista dorsale informativa unica e con la banca dati delle politiche attive e passive del lavoro, anche con riferimento al sistema dell'apprendimento permanente" (articolo 17) e all'**articolo 1, comma 4, lettera z)**, che prevede, tra l'altro "la valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro [...] assicurando il coordinamento con quanto previsto dal citato comma 6, lettera i)" (**articolo 17**).



## Deposito dei contratti di secondo livello (art. 14)

L'articolo 14 prevede il **deposito con modalità telematiche dei contratti aziendali o territoriali**<sup>42</sup>.

In particolare, il riconoscimento di benefici contributivi o fiscali e delle altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti aziendali o territoriali è subordinato al **deposito** degli stessi, **in via telematica**, presso la **Direzione territoriale del lavoro** competente, che li rende telematicamente disponibili alle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

## Libro unico del lavoro (art. 15)

L'articolo 15 dispone la tenuta e la conservazione in **modalità telematica** del **Libro unico del lavoro**.

Più precisamente:

- si prevede che, dal 1° gennaio 2017, il **Libro unico del lavoro** sia tenuto in **modalità telematica** presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (**comma 1**);
- si demanda ad un **apposito decreto ministeriale** (da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore del provvedimento in esame) l'individuazione delle modalità tecniche ed organizzative per l'interoperabilità, la tenuta, l'aggiornamento e la conservazione dei dati contenuti nel citato Libro unico (**comma 2**).

Il **Libro unico del lavoro** è stato istituito, in sostituzione, in particolare, del libro matricola e del libro paga, dall'articolo 39 del D.L. 112/2008, nell'ambito dell'introduzione di alcune misure di semplificazione per quanto riguarda gli adempimenti obbligatori di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro. Il Libro deve essere tenuto da ogni datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, e deve riportare, per ciascun mese di riferimento ed entro il mese

---

<sup>42</sup> La normativa vigente prevede il **deposito dei contratti** di qualsiasi livello per la determinazione degli elementi contrattuali imponibili ai fini contributivi, nonché il deposito dei contratti di secondo livello per l'applicazione di sgravi contributivi. In base a quanto previsto dall'articolo 3 comma 2, del D.L. 318/1996 (L. 402/1996) e dalla Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 139 del 1996, il deposito – che deve avvenire entro 30 giorni dalla data della stipula – viene effettuato:

- per gli accordi interconfederali ed i contratti nazionali di lavoro, presso il MLPS, Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali;
- per gli accordi territoriali e aziendali, presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio o nel cui ambito ha sede l'azienda.

Il deposito dei contratti territoriali e aziendali deve avvenire a cura del datore di lavoro o dell'associazione a cui lo stesso aderisce, come previsto dalla citata Circolare n. 139 del 1996, nonché dall'articolo 3 del DPCM 23 gennaio 2013 in tema di deposito dei contratti di secondo livello ai fini dell'erogazione di somme a titolo di retribuzione di produttività.

successivo, i dati (il nominativo, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative) riferiti a tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Inoltre, deve essere annotata ogni dazione in danaro o in natura corrisposta o gestita dal datore di lavoro, nonché i dati relativi alle presenze. In ottemperanza a quanto previsto dal citato articolo 39 del D.L. 112/2008, il DM 9 luglio 2008 ha stabilito le modalità e i tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro. La consegna in copia al lavoratore delle scritturazioni effettuate sul libro unico del lavoro comporta per il datore di lavoro l'adempimento di quanto previsto dalla L. 4/1953 in materia di obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga. È prevista, infine, l'applicazione di sanzioni in caso di omissioni nella istituzione, tenuta ed esibizione, nonché (salvo i casi di errore meramente materiale) in caso di irregolarità nella tenuta, del libro unico del lavoro.

### **Comunicazioni telematiche (art. 16)**

L'**articolo 16** contiene disposizioni volte all'utilizzo esclusivo della **modalità telematica per le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro**<sup>43</sup>.

In particolare:

- si prevede che tutte le **comunicazioni** in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale (compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo), si effettuino **esclusivamente in via telematica**, secondo i modelli e gli standard tecnici

---

<sup>43</sup> Si ricorda che a decorrere dal 1° luglio 2013 è previsto che la "presentazione di istanze, dichiarazioni, dati e lo scambio di informazioni e documenti, anche a fini statistici, tra le imprese e le amministrazioni pubbliche" avvengono esclusivamente in via telematica. Per le comunicazioni obbligatorie relative alla costituzione ed alle variazioni dei rapporti di lavoro, la disciplina vigente (cfr. DM 30 ottobre 2007) prevede che tali comunicazioni siano effettuate, esclusivamente in via telematica, al centro per l'impiego competente per territorio e che l'effettuazione delle stesse sia valida ai fini dell'adempimento dell'obbligo di comunicazione all'INAIL (relativo alla costituzione ed alla cessazione del rapporto di lavoro) e ai fini dell'adempimento degli eventuali obblighi di comunicazione (nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'INPS o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, della Prefettura-Ufficio territoriale del Governo e delle province); riguardo agli infortuni sul lavoro (che rientrino nelle fattispecie soggette agli obblighi di denuncia all'INAIL ed all'autorità locale di pubblica sicurezza), la denuncia all'INAIL è effettuata, a decorrere dal 1° luglio 2013, esclusivamente in via telematica, mentre l'obbligo di denuncia all'autorità locale di pubblica sicurezza verrà meno a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto ministeriale di attuazione del SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, costituito con l'obiettivo di fornire dati per indirizzare, organizzare, stabilire e valutare l'efficacia delle attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali). Riguardo al decreto di attuazione del SINP, si ricorda che il Governo, con risposta del 10 settembre 2014 all'interrogazione 5-02751, ha ricordato che il 12 giugno 2014 l'Autorità garante per la protezione dei dati personali ha espresso il prescritto parere sullo schema di decreto interministeriale in questione, condizionandone il perfezionamento all'adozione delle modifiche in esso contenute, e ha sottolineato come il Ministero del lavoro e delle politiche sociali stesse predisponendo le opportune modifiche.

stabiliti dal DM 30 ottobre 2007, che definisce gli standard e le regole per la trasmissione informatica delle comunicazioni dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi competenti (**comma 1**);

- l'individuazione delle citate comunicazioni, nonché l'aggiornamento dei modelli esistenti, è demandata ad un **apposito decreto interministeriale** (da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento in esame) (*vedi anche scheda di lettura su articolo 19, comma 4*) (**comma 2**).

All'attuazione dell'articolo in esame si provvede con le **risorse finanziarie** già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato (**comma 3**).

### **Banche dati per le politiche per il lavoro (art. 17)**

**L'articolo 17 prevede la costituzione del Fascicolo dell'azienda, contenente** determinate informazioni sui datori di lavoro, all'interno della Banca dati delle politiche attive e passive (di seguito Banca dati)<sup>44</sup>.

L'articolo in esame:

- dispone<sup>45</sup> che il citato **Fascicolo dell'azienda** contiene le **informazioni sui datori di lavoro** che gli stessi devono obbligatoriamente fornire circa l'instaurazione di rapporti di lavoro (ex articolo 9-*bis* del D.L. 510/1996<sup>46</sup>) (**comma 1, lettera a), ultimo periodo**);

<sup>44</sup> L'art. 8 del D.L. 76/2013 ha istituito, nell'ambito delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la Banca dati delle politiche attive e passive, al fine di razionalizzare gli interventi di politica attiva di tutti gli organismi centrali e territoriali coinvolti, nonché di garantire l'attivazione del programma di Garanzia per i Giovani. La Banca dati ha il compito di raccogliere le informazioni concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego. La Banca dati rappresenta una componente del Sistema informativo lavoro e della Borsa continua nazionale del lavoro. Il Sistema Informativo Lavoro (S.I.L.) (introdotto dall'articolo 11 del D.Lgs. 469/1997) si configura come l'insieme delle strutture organizzative, delle risorse hardware, software e di rete disponibili presso lo Stato, le Regioni, le Province e gli Enti locali, al fine della rilevazione, l'elaborazione e la diffusione dei dati in materia di collocamento e di politiche attive del lavoro. La Borsa continua nazionale del lavoro (B.C.N.L.) (istituita dall'articolo 15 del D.Lgs. 276/2003) si configura come un sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali, alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente nel sistema stesso sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

<sup>45</sup> Attraverso una modifica aggiuntiva al testo dell'art. 8, c. 2, del D.L. 76/2013.

<sup>46</sup> L'articolo 9-*bis*, comma 2, del D.L. 510/1996 prevede l'obbligo, per i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni, di comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro (quindi la Direzione provinciale del lavoro) in caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato, nonché di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione (le pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione, al servizio

- prevede<sup>47</sup> che nella citata Banca dati siano inserite anche le informazioni relative a determinati aspetti specificamente individuati (tra cui gli incentivi, i datori di lavoro pubblici e privati, i collaboratori e i lavoratori autonomi, gli studenti, i cittadini stranieri regolarmente soggiornanti in Italia per ragioni di lavoro) (**comma 1, lettera a), primo periodo**);
- inserisce<sup>48</sup> anche l'INAIL tra i soggetti che concorrono alla costituzione della Banca dati (**comma 1, lettera b)**);
- demanda ad appositi decreti interministeriali l'individuazione (**comma 2**):
  - delle informazioni di cui all'articolo 8, comma 2, del D.L. 76/2013 (concernenti i soggetti da collocare nel mercato del lavoro, i servizi erogati per una loro migliore collocazione nel mercato stesso e le opportunità di impiego, nonché quelle previste dal comma 1, lettera a), primo periodo, dell'articolo in esame);
  - dei soggetti che possono procedere all'inserimento, aggiornamento e consultazione delle informazioni, nonché delle relative modalità, nel rispetto di quanto previsto dal Codice sulla protezione dei dati personali<sup>49</sup> e, per quanto attiene la relativa trasmissione, dal Codice dell'amministrazione digitale<sup>50</sup>;
- stabilisce che le disposizioni dell'articolo in esame sostituiscono la comunicazione al Garante per la protezione dei dati personali che deve essere obbligatoriamente resa dal titolare del trattamento, ex art. 39 del D.Lgs. 196/2003 (**comma 3**).

All'**attuazione** di quanto disposto dall'articolo in esame si provvede con le risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato (**comma 4**).

---

competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, l'assunzione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente). La richiamata comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale nonché il trattamento economico e normativo applicato. La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Si ricorda che l'articolo 4-*bis*, comma 2, del D.Lgs. 181/2000, recante disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, ha disposto l'obbligo, per i datori di lavoro pubblici e privati di consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui al richiamato articolo 9-bis, comma 2, del D.L. 510/1996 all'atto dell'assunzione, prima dell'inizio della attività di lavoro. Tale adempimento è valido altresì per la contestuale osservanza dell'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

<sup>47</sup> Attraverso una modifica aggiuntiva al testo dell'art. 8, c. 2, del D.L. 76/2013.

<sup>48</sup> Attraverso una modifica aggiuntiva al testo dell'art. 8, c. 3, del D.L. 76/2013.

<sup>49</sup> D.Lgs. 196/2003, che tutela il diritto alla riservatezza di tutti coloro i cui dati personali possono essere oggetto di comunicazione a terzi e, conseguentemente, obbliga il titolare del trattamento dei suddetti dati a determinati adempimenti, primo l'obbligo di informare i soggetti interessati.

<sup>50</sup> D.Lgs. 82/2005, secondo cui le pubbliche amministrazioni assicurano la disponibilità, la gestione, l'accesso, la trasmissione, la conservazione e la fruibilità dell'informazione in modalità digitale, utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

## Lavoro all'estero (art. 18)

L'articolo 18 dispone l'**abrogazione dell'autorizzazione per l'impiego di lavoratori italiani all'estero**.

I **commi 1 e 2**, attraverso l'abrogazione e la sostituzione di disposizioni vigenti, semplificano la disciplina in materia di impiego e trasferimento dei lavoratori italiani all'estero.

In particolare:

- **non è più richiesto<sup>51</sup> il rilascio**, da parte dell'ufficio regionale del lavoro del luogo di residenza, **del nulla osta all'assunzione** dei lavoratori italiani disponibili a svolgere attività all'estero, iscritti in un'apposita lista di collocamento (**comma 1, lettera a)**);
- **si abroga<sup>52</sup> l'autorizzazione** attualmente prevista **per l'impiego o il trasferimento all'estero di lavoratori italiani** e si ribadisce le condizioni di lavoro che devono essere contenute nei relativi contratti di lavoro, confermando quelle previste dalla normativa vigente (*vedi infra*), ad eccezione della previsione secondo cui le suddette condizioni debbano essere garantite (ove ne sia espressamente prevista la possibilità e dopo il trasferimento all'estero) anche dal datore di lavoro che destina il lavoratore assunto a prestare la propria attività presso consociate estere (**comma 1, lettera b)**);
- vengono abrogate<sup>53</sup> le sanzioni previste in caso di violazione delle disposizioni in materia di assunzione e trasferimento di lavoratori italiani all'estero (**comma 1, lettera c)**);
- viene **abrogata** la disciplina relativa alla semplificazione del procedimento di **autorizzazione all'assunzione o al trasferimento in Paesi non aderenti all'Unione europea** di lavoratori italiani<sup>54</sup> (**comma 2**).

### ***Autorizzazione per il lavoro estero: normativa vigente***

L'articolo 2 del D.L. 318/1987 disciplina il rilascio dell'autorizzazione necessaria per l'impiego o il trasferimento di lavoratori italiani in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai fini della predetta autorizzazione, accerta che:

<sup>51</sup> Attraverso l'abrogazione dell'articolo 1, comma 4, del D.L. 317/1987.

<sup>52</sup> Sostituendo interamente il testo dell'articolo 2 del D.L. 317/1987.

<sup>53</sup> Attraverso l'abrogazione dell'articolo 2-*bis* del D.L. 318/1987, che, in caso di violazione del precedente articolo 2 in materia di autorizzazione, punisce: con la reclusione da uno a cinque anni e, per ogni lavoratore reclutato, con la multa da lire due milioni a lire dieci milioni chiunque, operando in proprio o per conto terzi, svolge attività di mediazione per l'assunzione o il trasferimento fuori del territorio nazionale di lavoratori italiani; con una ammenda da lire cinquecentomila a lire due milioni e, nei casi più gravi, con l'arresto da tre mesi ad un anno datori di lavoro che impiegano fuori del territorio nazionale lavoratori italiani senza la prescritta autorizzazione (tale sanzione non si applica ai datori di lavoro che, in casi di comprovata necessità, possono procedere all'assunzione o al trasferimento nelle more dell'autorizzazione.

<sup>54</sup> Contenuta nel D.P.R. 346/1984.



- il trattamento economico-normativo offerto sia complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro vigenti in Italia per la categoria di appartenenza del lavoratore e sia distintamente prevista l'entità delle prestazioni in denaro o in natura connesse con lo svolgimento all'estero del rapporto di lavoro;
- i contratti di lavoro prevedano, qualora le autorità del Paese di impiego pongano restrizione ai trasferimenti di valuta, la possibilità per i lavoratori di ottenere il trasferimento in Italia della quota di valuta trasferibile delle retribuzioni corrisposte all'estero, fermo restando il rispetto delle norme valutarie italiane e del Paese d'impiego;
- sia stata stipulata, a favore dei lavoratori italiani inviati all'estero a svolgere attività lavorativa, un'assicurazione per ogni viaggio di andata nel luogo di destinazione e di rientro dal luogo stesso, per i casi di morte o di invalidità permanente;
- il contratto stabilisca il tipo di sistemazione logistica;
- il contratto impegni il datore di lavoro ad apprestare idonee misure in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- il contratto di lavoro, ove preveda espressamente la possibilità, dopo il trasferimento all'estero, che il datore di lavoro destini il lavoratore assunto a prestare la propria attività presso consociate estere, garantisca le suddette condizioni di lavoro<sup>55</sup>.

L'autorizzazione viene rilasciata dal Ministero del lavoro nel termine di 75 giorni dalla presentazione della richiesta, di 90 se presentata all'estero (art. 5 del D.P.R. 346/1994).

Le domande presentate dai datori di lavoro che hanno depositato i contratti tipo (concordati con le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative) si intendono accolte se il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non provvede nel termine di 30 giorni dalla data di ricezione (90 nel caso di necessità, debitamente comunicata, di ulteriori accertamenti). In casi di necessità ed urgenza, i suddetti datori di lavoro possono assumere o trasferire all'estero i lavoratori senza attendere l'esito della domanda di autorizzazione, previa comunicazione ai Ministeri del lavoro e degli affari esteri entro i tre giorni precedenti le assunzioni o i trasferimenti.

## **Collocamento della gente di mare (art. 19)**

L'**articolo 19** contiene disposizioni volte alla **semplificazione in materia di collocamento della gente di mare**.

In particolare l'articolo in esame, intervenendo sul testo del D.P.R. 231/2006,

- **elimina<sup>56</sup>** la previsione in merito alla costituzione della **Borsa continua del lavoro marittimo (comma 1)**;

---

<sup>55</sup> Si ricorda che, come precisato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella Nota n. 10039/2014, nel caso in cui il rapporto di lavoro, indipendentemente dal luogo d'instaurazione, è disciplinato dal diritto nazionale, il datore di lavoro deve richiedere l'autorizzazione al lavoro all'estero, mentre se il rapporto di lavoro si instaura all'estero ed è regolato dal diritto locale, la suddetta richiesta non è necessaria. Viene inoltre specificato che l'autorizzazione va comunque richiesta nei casi di trasferimento dall'Italia all'estero.

<sup>56</sup> Attraverso l'abrogazione dell'articolo 10 del D.P.R. 231/2006.

- **elimina**<sup>57</sup> la previsione dell'emanazione di un apposito decreto interministeriale per la definizione del modello di comunicazione, del formato di trasmissione e del sistema di classificazione dei dati contenuti nell'elenco anagrafico della gente di mare e di quelli relativi ai lavoratori marittimi da inserire nella scheda professionale di cui all'articolo 5 del D.P.R. 442/2000, contenente le informazioni sulle esperienze formative e professionali e sulla disponibilità del lavoratore, nonché le modalità di collegamento con le matricole della gente di mare (**comma 2**);
- dispone che le qualifiche professionali del personale marittimo ed i relativi requisiti minimi siano definite (con apposito decreto interministeriale) **in raccordo con quanto previsto dal D.Lgs. 13/2013** (e dalla relativa normativa di attuazione), recante definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del Sistema nazionale di certificazione delle competenze<sup>58</sup> (**comma 3**);
- dispone che nel decreto ministeriale in materia di comunicazioni telematiche di cui al precedente articolo 16, comma 2, del provvedimento in esame si apportino le modifiche necessarie al Modello "BCNL" (Borsa continua nazionale del lavoro) e al Modello "Scheda anagrafico-professionale" del sistema di classificazione e dei formati di trasmissione dati<sup>59</sup> (**comma 4**).

#### ***Collocamento della gente di mare: normativa vigente***

La disciplina in materia di collocamento della gente di mare<sup>60</sup> è contenuta nel D.P.R. 231/2006, finalizzato ad una razionalizzazione delle procedure per un miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In particolare, il citato D.P.R. disciplina l'arruolamento dei lavoratori marittimi appartenenti alla gente di mare disponibili a prestare servizio a bordo di navi italiane per conto di un armatore o società di armamento e non si applica al personale delle imprese di appalto che non fa parte dell'equipaggio (art. 1). Il collocamento della gente di mare è esercitato dagli uffici di collocamento della gente di mare, ma a determinate condizioni possono essere autorizzati allo svolgimento dell'attività di intermediazione a favore dei propri associati gli enti bilaterali del lavoro marittimo (art. 5). I cittadini italiani o comunitari, di età non inferiore ai sedici anni, che abbiano adempiuto al diritto-dovere all'istruzione e alla formazione secondo la normativa vigente e in possesso dei requisiti per l'iscrizione nelle matricole della gente di mare,

<sup>57</sup> Attraverso l'abrogazione degli articoli 7, comma 4, e 8, comma 1, del D.P.R. 231/2006.

<sup>58</sup> Si ricorda che l'articolo 4, commi 64-68 della L. 92/2012 ha previsto una delega al Governo per la costituzione di un Sistema nazionale di certificazione delle competenze, basato su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale, volto ad attestare le competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali. In attuazione della delega è stato adottato il richiamato D.Lgs. 13/2013.

<sup>59</sup> Entrambi i modelli sono attualmente contenuti nel DM 30 ottobre 2007.

<sup>60</sup> Ai sensi dell'art. 115 del Codice di navigazione, la gente di mare comprende: il personale di stato maggiore e di bassa forza addetto ai servizi di coperta, di macchina ed in genere ai servizi tecnici di bordo; il personale addetto ai servizi complementari di bordo; il personale addetto al traffico locale ed alla costiera.

qualora intendono avvalersi dei servizi di collocamento per l'arruolamento della gente di mare, sono inseriti in una sezione speciale dell'elenco anagrafico dei lavoratori (c.d. anagrafe della gente di mare) (art. 7, c. 1). È demandata ad apposito decreto la definizione del modello di comunicazione, del formato di trasmissione e del sistema di classificazione dei dati contenuti nell'elenco anagrafico della gente di mare e di quelli relativi ai lavoratori marittimi da inserire nella scheda professionale di cui all'articolo 5 del D.P.R. 442/2000, contenente le informazioni sulle esperienze formative e professionali e sulla disponibilità del lavoratore, nonché le modalità di collegamento con le matricole della gente di mare (artt. 7, c. 4, e 8, c. 1). Nell'ambito della Borsa continua del lavoro viene costituita una sezione speciale per il lavoro marittimo, con lo scopo di realizzare un sistema aperto per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore marittimo su tutto il territorio nazionale (art. 10). Anche per il collocamento della gente di mare viene introdotto il principio dell'assunzione diretta con obbligo di comunicazione al servizio di collocamento marittimo (art. 11)<sup>61</sup>. Per quanto concerne le sanzioni applicabili in caso di violazione delle citate disposizioni, resta ferma l'applicabilità di quanto previsto dagli articoli 18, comma 1, e 19, comma 3, del D.Lgs. 276/2003 (art. 12).

---

<sup>61</sup> Sul punto, DM 24 gennaio 2008 e DM 31 marzo 2008

**Titolo I – Capo III**  
**Sicurezza e infortuni sul lavoro**  
**(artt. 20-21)**



**Il Capo III del Titolo I (articoli 20-22)** interviene sulla disciplina in materia di **salute e sicurezza sul lavoro (articolo 20)**, razionalizzando altresì alcuni adempimenti in materia di **infortuni sul lavoro e malattie professionali (articolo 21)** e modificando l'apparato sanzionatorio per il **contrasto al lavoro sommerso e irregolare** e la **sicurezza** sui luoghi di lavoro (**articolo 22**).

### **Sicurezza sul lavoro (art. 20)**

L'**articolo 20** dello schema di decreto legislativo interviene su molteplici aspetti del D.Lgs. 81/2008, in materia di **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**.

L'articolo attua quanto disposto dall'**articolo 1, commi 5-6**, della L. 183/2014, che reca una delega al Governo per la definizione di norme di semplificazione e di razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti, a carico di cittadini e imprese, relativi alla **costituzione ed alla gestione dei rapporti di lavoro, nonché in materia di igiene e sicurezza del lavoro**.

In particolare, tramite modificazioni alla disciplina in materia:

- si prevede l'**applicazione** delle disposizioni del D.Lgs. 81/2008 nei confronti dei lavoratori che effettuino prestazioni di lavoro accessorio solamente nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un **committente imprenditore o professionista** (e prevedendo l'applicazione, negli altri casi, delle disposizioni specifiche per i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c. e per i lavoratori autonomi, che vengono estese anche agli appartenenti ad associazioni religiose e ai volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale);
- si demanda ad uno specifico decreto l'individuazione degli **strumenti di supporto** per la valutazione dei rischi;
- si dispone l'**aumento delle sanzioni** in caso di violazione di specifici obblighi riferiti, rispettivamente, a più di 5 o 10 lavoratori;
- si modifica il campo di applicazione delle **sanzioni** a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso in relazione a violazioni di obblighi ai fini della tutela per specifici rischi;
- si prevede la facoltà, per il datore di lavoro, di **avvalersi gratuitamente**, su richiesta da inoltrare all'I.N.A.I.L., di un servizio di informazione preventiva e di orientamento generale in materia;

- si modifica la disciplina inerente il **potere di disposizione** utilizzabile dagli organi di vigilanza al fine di impartire disposizioni esecutive;
- **viene meno** l'obbligo della **visita medica pre-assuntiva**;
- **viene meno la facoltà** riconosciuta al datore di lavoro (nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori) di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione;
- **diventa facoltà** l'obbligo di effettuare la formazione dei lavoratori, in collaborazione con gli organismi paritetici;
- si dispone che restino in vigore **le sole disposizioni** relative ai **registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici**, e non più anche quelle relative al registro infortuni;
- si fornisce una nuova **definizione di operatore** per quanto attiene l'uso delle attrezzature di lavoro;
- si prevede che possano produrre **interpelli** anche le **regioni e province autonome**;
- si modifica la **composizione** del **Comitato** per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- si inserisce una apposita disciplina concernente **l'abilitazione alla conduzione dei generatori di vapori**;
- per quanto attiene i **cantieri temporanei o mobili**, si prevede la non applicazione della relativa disciplina ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento o che non comportino lavori edili o di ingegneria civile; inoltre si interviene sui requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori nei menzionati cantieri;
- si dispone l'obbligo di **istituire** uno o più ambienti da utilizzare per la **consumazione dei pasti**.

Più specificamente:

- per quanto attiene al **campo di applicazione** della disciplina<sup>62</sup>, si prevede l'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 81/2008 nei confronti dei lavoratori che effettuino prestazioni di **lavoro accessorio solamente** nei casi in cui la **prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista**<sup>63</sup>, prevedendo l'applicazione, **negli altri casi**, delle disposizioni specifiche per i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c. e per i lavoratori autonomi<sup>64</sup>. (**comma 1, lettera a), n. 1**). L'applicazione delle richiamate disposizioni oltre che ai soggetti già menzionati (si tratta in generale di soggetti che svolgono attività di volontariato in vari campi e a vario titolo) viene inoltre estesa<sup>65</sup> anche agli appartenenti **alle associazioni religiose e ai volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale (comma 1, lettera a), n. 2)**;
- riguardo alle modalità di effettuazione della **valutazione dei rischi**<sup>66</sup>, si **demanda**<sup>67</sup> **ad uno specifico decreto** del Ministro del lavoro l'individuazione degli strumenti di supporto per la richiamata valutazione, tra i quali si fanno rientrare anche gli strumenti informatizzati secondo il prototipo europeo OiRA (Online interactive Risk Assessment)<sup>68</sup> (**comma 1, lettera f)**);

<sup>62</sup> Di cui all'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008.

<sup>63</sup> Di cui all'articolo 3, comma 8, del D.Lgs. 81/2008.

<sup>64</sup> Di cui all'articolo 21 del D.Lgs. 81/2008. Il richiamato articolo 21 individua precisi obblighi per i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c., i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti (utilizzo di attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III; tenuta di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III; tenuta della tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto). Tali soggetti, inoltre, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41 (concernente la sorveglianza sanitaria), fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali, nonché di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37 (relativo alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti), fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

<sup>65</sup> Ai sensi del comma 12-bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008.

<sup>66</sup> Di cui all'articolo 29 del D.Lgs. 81/2008.

<sup>67</sup> Sostituendo interamente il comma 6-quater dell'articolo 29 del D.Lgs. 81/2008.

<sup>68</sup> L'OiRA (valutazione interattiva online dei rischi) è uno strumento basato sul web che permette di eseguire una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul proprio posto di lavoro. Esso si basa su 4 fasi principali al fine del completamento del processo di valutazione (ricognizione volta a personalizzare l'accertamento in base alla specifica natura degli affari; identificazione dei potenziali rischi – sia generici che settoriali -, valutazione del livello di rischio connesso a ciascuna delle voci critiche, misure da adottare per affrontare i rischi individuati in precedenza e individuazione delle risorse necessarie).



*Si segnala, al riguardo, che il testo non individua un termine entro il quale il richiamato decreto debba essere emanato;*

- si dispone<sup>69</sup> il **raddoppio degli importi della sanzioni** nel caso in cui ci sia una violazione di specifici obblighi (invio dei lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico, formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) riferita a più di **cinque lavoratori**. Allo stesso tempo, le stesse sanzioni sono **triplicate** se la violazione si riferisce a **più di dieci lavoratori (comma 1, lettera l))**;
- si modifica il campo di applicazione delle **sanzioni** a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso<sup>70</sup> (**comma 1, lettera o**). In particolare:
  - si prevede, per il datore di lavoro e il dirigente, la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro per la violazione non più della valutazione dei rischi bensì della norma per la salvaguardia dei lavoratori da tutti i **rischi di natura elettrica connessi** all'impiego dei materiali, delle apparecchiature e degli impianti elettrici messi a loro disposizione (**n. 1**);
  - si prevede che, per il datore di lavoro e il dirigente, la pena dell'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.096 a 5.260,80 euro siano comminati per la violazione relativa alla **valutazione del rischio elettrico e alle procedure di uso e manutenzione** per lo stesso rischio<sup>71</sup> (**n. 2**);
  - si dispone che, per il datore di lavoro e il dirigente, la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 548 a euro 1.972,80 sia erogata non più per la mancata tutela dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro nella scelta delle attrezzature di lavoro da utilizzare, bensì per il mancato rispetto di specifiche misure tecniche ed organizzative (tra le quali quelle dell'allegato VI) utili a ridurre al minimo i rischi connessi all'**uso delle attrezzature di lavoro** e per impedire che le stesse possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non siano adatte (**n. 3**);
  - si precisa che la violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi alle **attrezzature di lavoro**

---

<sup>69</sup> •Aggiungendo i commi 6-bis e 6-ter all'articolo 55 del D.Lgs. 81/2008, che individua le sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente in caso di violazione delle disposizioni in materia.

<sup>70</sup> Di cui all'articolo 87 del D.Lgs. 81/2008.

<sup>71</sup> Di cui ai commi 3 e 3-bis dell'articolo 80 del D.Lgs. 81/2008 (e non ai commi 3 e 4 dello stesso articolo come erroneamente riportato nel testo attuale dell'articolo 87, comma 3, lettera d), del D.Lgs. 81/2008.

(e non più ai luoghi di lavoro come attualmente previsto) indicati nell'allegato VI è considerata **un'unica violazione, penale o amministrativa a seconda dell'illecito**, ed è punita con la pena dell'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.096 a 5.260,80 o con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 548 a euro 1.972,80 (**n. 4**);

- si prevede la facoltà<sup>72</sup>, per il datore di lavoro, di avvalersi gratuitamente, su richiesta da inoltrare all'INAIL, di un **servizio di informazione preventiva ed orientamento** generali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (effettuato dall'INAIL - con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente - anche in collaborazione con le ASL e gli organismi paritetici<sup>73</sup> (**comma 1, lettera e**));
- per quanto attiene il **potere di disposizione** utilizzabile dagli organi di vigilanza al fine di impartire disposizioni esecutive in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>74</sup>, si prevede (riformulando la disciplina al fine di consentire un utilizzo più agevolato di detto potere) che le richiamate disposizioni (all'interno delle quali viene indicato il termine per la regolarizzazione) si impartiscano nel caso in cui lo stesso provvedimento di disposizione emanato dagli organi di vigilanza **non contenga** disposizioni tecniche specifiche. Allo stesso tempo, si **dimezza** il termine (15 giorni invece di 30) entro cui presentare ricorso contro tali disposizioni e si introduce un **sistema sanzionatorio** (consistente nella pena dell'**arresto** fino a **un mese** o nell'**ammenda** da un minimo di **300** ad un massimo di **800** euro) in caso di inosservanza delle disposizioni legittimamente impartite (**comma 1, lettera r**));

<sup>72</sup> Introducendo il comma 3-ter all'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008, relativo all'oggetto della valutazione dei rischi.

<sup>73</sup> Sono gli organismi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del D.Lgs. 81/2008, costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

<sup>74</sup> Di cui all'articolo 302-bis del D.Lgs. 81/2008. Il testo vigente stabilisce che i richiamati organi impartiscano disposizioni applicative ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi (sebbene non siano esplicitati i limiti all'adozione delle norme tecniche e le buone prassi in relazione ai precetti recati dalla normativa in materia), laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, nel caso in cui si riscontri la loro mancata adozione e salvo che il fatto non costituisca reato. Contro tali disposizioni è ammesso ricorso, entro 30 giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti.

- non viene più previsto, nell'ambito dei compiti di sorveglianza sanitaria, l'obbligo della **visita medica preventiva in fase pre-assuntiva** intesa a valutare l'idoneità alla mansione specifica<sup>75</sup> (**comma 1, lettera h**);
- per quanto attiene lo **svolgimento diretto** da parte del datore di lavoro dei compiti di **prevenzione e protezione dai rischi**, viene meno la facoltà<sup>76</sup> riconosciuta al datore di lavoro (nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori) di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche in caso di affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni (dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed a determinate condizioni) (**comma 1, lettera g**), **numeri 1 e 2**);
- si prevede<sup>77</sup> che, in attesa del decreto interministeriale in cui si definiscono le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del S.I.N.P.<sup>78</sup> (nonché le regole per il trattamento dei dati), restino in vigore **le sole disposizioni** del D.Lgs. 81/2008 relative ai **registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici**, e non più anche quelle relative al registro infortuni (**comma 1, lettera i**));

---

<sup>75</sup> Di cui alla lettera e-bis) del comma 2, dell'articolo 41 del D.Lgs. 81/2008, **che viene abrogata**. Ai sensi dell'articolo 41, comma 3, del D.Lgs. 81/2008 anche tale tipologia di visita non può essere effettuata per accertare stati di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

<sup>76</sup> Abrogando il comma 1-bis dell'articolo 34 del D.Lgs. 81/2008. Tale facoltà non è riconosciuta nei casi in cui, ai sensi dell'articolo 31, comma 6, del D.Lgs. 81/2008, l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è obbligatoria (aziende industriali in cui sono presenti sostanze pericolose in misura maggiore di specifiche quantità, soggette all'obbligo di notifica e di rapporto ai sensi dello stesso D.Lgs. 81/2008; centrali termoelettriche; impianti nucleari, impianti ed installazioni con presenza di radiazioni ionizzanti e impianti di gestione di rifiuti radioattivi; aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; aziende industriali con oltre 200 lavoratori; industrie estrattive con oltre 50 lavoratori; strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori).

<sup>77</sup> Modificando l'articolo 53, comma 6, del D.Lgs. 81/2008.

<sup>78</sup> Si ricorda che il SINP è stato costituito con l'obiettivo di fornire dati per indirizzare, organizzare, stabilire e valutare l'efficacia delle attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per orientare le attività di vigilanza, mediante l'uso integrato dei dati al momento disponibili nei sistemi informativi dei vari enti, l'integrazione degli archivi e la creazione di banche dati unificate. I flussi informativi devono concernere (almeno) il quadro del sistema produttivo ed occupazionale, dei rischi (anche in un'ottica di genere), della salute e della sicurezza, delle azioni istituzionali di prevenzione, della vigilanza e degli infortuni sotto la soglia indennizzabile dall'INAIL. La gestione tecnica ed informatica del SINP è affidata all'INAIL, ente individuato anche per la titolarità del trattamento. Ad un apposito decreto interministeriale (da emanare entro 180 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008) che non risulta ancora essere stato emanato, è stata demandata l'attuazione e l'individuazione delle disposizioni tecniche per la realizzazione, il funzionamento, il trattamento dei dati, le modalità di coinvolgimento delle forze armate e di polizia.

- per quanto attiene l'uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale<sup>79</sup>, si dispone che per **operatore** si intenda oltre al lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro, **anche il datore di lavoro** che ne faccia uso (**comma 1, lettera m**));
- si prevede che possano produrre **interpelli** in materia di salute e sicurezza del lavoro all'apposita Commissione<sup>80</sup> anche le **regioni** e le **province autonome** (oltre agli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i consigli nazionali degli ordini o collegi professionali) (**comma 1, lettera d**));
- si modifica la **composizione** del **Comitato** per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>81</sup>, che viene presieduto dal **Ministro della salute**, e della **Commissione consultiva** permanente per la salute e sicurezza sul lavoro<sup>82</sup> (**comma 1, lettere b) e c**). Per quanto attiene ai compiti della Commissione, si prevede il monitoraggio sulle procedure di organizzazione e gestione aziendale nonché su quelle relative alle indicazioni metodologiche necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, e si rimanda ad un decreto direttoriale (da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della disposizione in esame) l'individuazione delle modalità e dei termini per la nomina dei componenti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. Infine, si prevede che ai lavori della Commissione possano partecipare rappresentanti di altre amministrazioni centrali dello Stato, in relazione a specifiche tematiche, anche in riferimento a competenze relative a **differenze di genere** (oltre che in quelle relative all'istruzione);
- si inserisce l'**articolo 73-bis** nel D.Lgs. 81/2008 concernente l'**abilitazione alla conduzione dei generatori di vapori**. In particolare, si dispone la reviviscenza di una norma<sup>83</sup> abrogata dall'articolo 24 del D.L. 112/2008 (cd. taglia – leggi), e di un regolamento attuativo (D.M. 1° marzo 1974, recante le norme per l'abilitazione alla conduzione di generatori di vapori). Allo

---

<sup>79</sup> Di cui all'articolo 69, comma 1, del D.Lgs. 81/2008

<sup>80</sup> Ai sensi dell'articolo 12 del D.Lgs. 81/2008.

<sup>81</sup> Di cui all'articolo 5 del D.Lgs. 81/2008.

<sup>82</sup> Di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 81/2008.

<sup>83</sup> Si tratta della L. 1132/1927, recante la costituzione dell'Associazione nazionale per il controllo della combustione e disposizioni sulla cessione, la sostituzione e l'impianto degli apparecchi per la combustione, dei generatori di vapore e dei motori termici.

stesso tempo, si demanda ad un apposito decreto la disciplina relativa all'abilitazione e conduzione dei generatori di vapore, nonché i requisiti per l'ammissione agli esami, le modalità di svolgimento delle prove, quelle di rilascio e rinnovo dei certificati, nonché i parametri di equipollenza dei certificati e titoli rilasciati in base alla normativa vigente (**comma 1, lettera n)**);

*Al riguardo, appare opportuno specificare il motivo della reviviscenza della L. 1132/1927 ed il suo inserimento nel D.Lgs. 179/2009, atteso che, sotto il profilo della tecnica legislativa, le Regole e raccomandazioni per la formulazione tecnica dei testi legislativi della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica stabiliscono che "se si intende far rivivere una disposizione abrogata o modificata occorre specificare espressamente tale intento"<sup>84</sup>. Tale indirizzo è stato peraltro confermato dalla giurisprudenza costituzionale (v. da ultimo la sentenza 13/2012). Inoltre, si ricorda che la forte riduzione dello stock normativo, realizzata attraverso l'utilizzo della delega prevista dall'articolo 14 della L. 246/2005, è avvenuta attraverso (comma 14 del richiamato articolo 14) decreti legislativi volti ad individuare le disposizioni legislative statali, pubblicate anteriormente al 1° gennaio 1970 (anche se modificate con provvedimenti successivi) delle quali si ritiene indispensabile la permanenza in vigore. In attuazione di ciò è stato emanato il D.Lgs. 179/2009, nel quale sono elencati i richiamati provvedimenti..*

*Infine, il testo non prevede un termine per l'emanazione del richiamato decreto;*

- per quanto attiene al campo di applicazione delle misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, si prevede la non applicazione<sup>85</sup> delle relative disposizioni ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento, che **non comportino lavori edili o di ingegneria civile** di cui all'allegato X al medesimo provvedimento (**comma 1, lettera p)**);

---

<sup>84</sup> Secondo quanto contenuto nelle Regole e raccomandazioni per la formulazione tecnica dei testi legislativi della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. V. in particolare, Punto 15, lettera d), delle circolari del Presidente della Camera dei deputati e del Presidente del Senato della Repubblica, entrambe del 20 aprile 2001; analoga disposizione è prevista dalla «Guida alla redazione dei testi normativi» della Presidenza del Consiglio dei ministri, circolare 2 maggio 2001, n. 1/1.1.26/10888/9.92.

<sup>85</sup> Modificando la lettera g-bis) del comma 2 dell'articolo 88 del D.Lgs. 81/2008. L'attuale testo della richiamata lettera g-bis prevede la non applicazione delle disposizioni in materia ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento, nonché ai piccoli lavori la cui durata presunta non è superiore a dieci uomini-giorno, finalizzati alla realizzazione o alla manutenzione delle infrastrutture per servizi, che non esponano i lavoratori ai rischi particolari indicati nell'allegato XI

- riguardo ai **requisiti professionali** del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori nei cantieri temporanei o mobili, si dispone<sup>86</sup> che **l'allegato XIV**, contenente le prescrizioni cui devono uniformarsi i contenuti, le modalità e la durata dei corsi ai fini degli attestati di frequenza che devono possedere i soggetti richiamati, **debba essere aggiornato** in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni, e che i **corsi** indicati nel medesimo allegato, per il solo modulo giuridico, possano svolgersi in modalità **e-learning (comma 1, lettera q)**);
- si dispone l'obbligo<sup>87</sup> di **istituire uno o più ambienti da utilizzare per la consumazione dei pasti** (con adeguati requisiti igienico funzionali) nelle aziende nelle quali più di 30 dipendenti rimangono nell'azienda, durante gli intervalli di lavoro, per la consumazione dei pasti, qualora non sia istituito un servizio mensa o un servizio sostitutivo di mensa (**comma 1, lettera s**)).

#### ***Sicurezza sul lavoro: gli interventi di semplificazione nell'attuale legislatura***

In tema di sicurezza sul lavoro il legislatore, proseguendo sulla linea tracciata nella passata legislatura, è intervenuto con misure per la **semplificazione amministrativa e procedurale**, in un'ottica di **riduzione degli adempimenti burocratici per le imprese**.

Sotto il profilo della semplificazione, importanti novità sono previste dagli **articoli 32 e 35 del D.L. 69/2013**. In particolare, l'articolo 32, intervenendo su molteplici aspetti del D.Lgs. 81/2008 ha previsto:

- nei settori a basso rischio di infortuni e malattie professionali, che il datore di lavoro, **in luogo della predisposizione del DUVRI** (Documento di Valutazione dei Rischi da interferenza, richiesto quando nello stesso ambiente operano soggetti appartenenti a più imprese), possa procedere alla **nomina di un proprio incaricato**, in possesso di specifici requisiti, al fine di sovrintendere alla cooperazione e al coordinamento con le altre imprese;
- **l'esenzione dall'obbligo di redazione del DUVRI** per i servizi di natura intellettuale, per le mere forniture di materiali o attrezzature, nonché per i lavori o servizi la cui durata non sia superiore a 5 uomini-giorno e che non comportino rischi derivanti dal rischio incendio alto, dallo svolgimento di attività in ambienti confinati, o dalla presenza (oltre ad agenti cancerogeni nonché biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI del D.Lgs. 81/2008) anche di agenti mutageni e amianto;
- l'individuazione, attraverso specifico decreto, dei **settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali**, sulla base di criteri e parametri oggettivi, desunti dagli indici infortunistici e delle malattie professionali di settore dell'I.N.A.I.L., con possibilità, per i datori di lavoro di aziende che operano in tali settori, di effettuare la valutazione del rischio utilizzando all'uopo un **modello semplificato**;

<sup>86</sup> Integrando l'articolo 98, comma 3, del D.Lgs. 81/2008.

<sup>87</sup> Sostituendo il punto 1.11.2. dell'allegato IV del D.Lgs. 81/2008, che per quanto concerne i requisiti che deve possedere il luogo di lavoro indica come obbligatorio il refettorio nell'ambito dei locali di riposo e refezione.

- l'**invio della notifica preliminare** (insieme all'istanza o alla segnalazione relativa all'avvio delle attività produttive) per l'avvio di nuove attività viene effettuato **attraverso lo Sportello unico**, che provvede a trasmettere il tutto agli organi di vigilanza;
- per quanto attiene alle procedure di **verifica periodica delle attrezzature di lavoro**, la riduzione da 60 a 45 giorni del termine per la prima verifica e si introduce l'obbligo, per i soggetti pubblici, di comunicare al datore di lavoro, entro 15 giorni, l'impossibilità di effettuare la verifica di propria competenza. Inoltre, In caso di comunicazione negativa o comunque dopo 45 giorni, si prevede che il datore di lavoro possa scegliere di rivolgersi a soggetti pubblici o privati abilitati alle verifiche, mentre le verifiche successive possono essere effettuate, su scelta del datore di lavoro, da soggetti pubblici o privati abilitati;
- l'adozione, tramite specifico decreto interministeriale, di **modelli semplificati** per la redazione del piano operativo di sicurezza (POS), del piano di sicurezza e coordinamento (PSC) e del fascicolo dell'opera nei cantieri temporanei o mobili;
- l'eliminazione di determinate duplicazioni nell'**attività di formazione** mediante il riconoscimento (con modalità stabilite dalla Conferenza Stato-Regioni) di crediti formativi per la durata e i contenuti già erogati;
- l'assolvimento di numerosi obblighi di comunicazione e notifica contenuti nel D.Lgs. 81/2008 attraverso l'**invio telematico**;
- l'adozione, con specifico decreto interministeriale, nei contratti relativi ai lavori pubblici, di **modelli semplificati per la redazione del piano di sicurezza sostitutivo** (PSS);
- in materia di **denunce di infortuni sul lavoro**, che l'I.N.A.I.L. trasmetta le denunce per via telematica all'autorità di pubblica sicurezza, all'ASL e alle altre autorità competenti (nella normativa previgente la denuncia all'autorità di P.S. era inviata generalmente con raccomandata R.R.; l'autorità in seguito provvedeva a trasmettere il tutto alle ASL).

Con l'articolo 35, invece, in primo luogo sono state individuate apposite procedure per la **semplificazione degli obblighi di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria** quando il lavoratore svolge la sua attività in azienda per un periodo non superiore a 50 giorni nel corso di un anno solare; inoltre, è stata prevista la definizione, tramite un apposito decreto interministeriale, di misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione, valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria per le imprese agricole, con particolare riferimento a lavoratori a tempo determinato e stagionali, e per le imprese di piccole dimensioni.

## Testo a fronte

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<i>omissis</i>	
<p style="text-align: center;">Articolo 3. <i>Campo di applicazione</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 3. <i>Campo di applicazione</i></p>
<p>1. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>2. Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, delle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, degli uffici all'estero di cui all'<i>articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18</i>, e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative ivi comprese quelle per la tutela della salute e sicurezza del personale nel corso di operazioni ed attività condotte dalle Forze armate, compresa l'Arma dei Carabinieri, nonché dalle altre Forze di polizia e dal Corpo dei Vigili del fuoco, nonché dal Dipartimento della protezione civile fuori dal territorio nazionale, individuate entro e non oltre ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati, ai sensi dell'<i>articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400</i>, dai Ministri competenti di concerto</p>	<p><i>Identico</i></p>



<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p>con i Ministri del lavoro, della salute e delle politiche sociali e per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché, relativamente agli schemi di decreti di interesse delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri ed il Corpo della Guardia di finanza, gli organismi a livello nazionale rappresentativi del personale militare; analogamente si provvede per quanto riguarda gli archivi, le biblioteche e i musei solo nel caso siano sottoposti a particolari vincoli di tutela dei beni artistici storici e culturali. Con decreti, da emanare entro cinquantacinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'<i>articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400</i>, su proposta dei Ministri competenti, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, si provvede a dettare le disposizioni necessarie a consentire il coordinamento con la disciplina recata dal presente decreto della normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al <i>decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271</i>, in ambito portuale, di cui al <i>decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272</i>, e per il settore delle navi da pesca, di cui al <i>decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298</i>, e l'armonizzazione delle disposizioni tecniche di cui ai titoli dal II al XII del medesimo decreto con la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella <i>legge 26 aprile 1974, n. 191</i>, e relativi decreti di attuazione.</p>	
<p>3. Fino all'emanazione dei decreti di cui al comma 2, sono fatte salve le disposizioni attuative dell'<i>articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626</i>, nonché le disposizioni di cui al</p>	<p><i>Identico</i></p>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p><i>decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e le disposizioni tecniche del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, richiamate dalla legge 26 aprile 1974, n. 191, e dai relativi decreti di attuazione. Gli schemi dei decreti di cui al citato comma 2 del presente articolo sono trasmessi alle Camere per l'espressione del parere da parte delle Commissioni parlamentari competenti, da rendere entro trenta giorni dalla data di assegnazione.</i></p>	
<p>3-bis. Nei riguardi delle cooperative sociali di cui alla <i>legge 8 novembre 1991, n. 381</i>, e delle organizzazioni di volontariato della protezione civile, ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana e del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, e i volontari dei vigili del fuoco, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle particolari modalità di svolgimento delle rispettive attività, individuate entro il 31 dicembre 2010 con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Dipartimento della protezione civile e il Ministero dell'interno, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.</p>	<i>Identico</i>
<p>4. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo.</p>	<i>Identico</i>
<p>5. Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro di cui agli <i>articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</i>, e successive modificazioni, fermo restando quanto specificamente previsto dal comma 5 dell'<i>articolo 23 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003</i>, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono a carico dell'utilizzatore.</p>	<i>Identico</i>

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<p>6. Nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'<i>articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</i>, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato. Per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'<i>articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</i>, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al presente decreto sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>7. Nei confronti dei lavoratori a progetto di cui agli <i>articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</i>, e successive modificazioni, e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'<i>articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile</i>, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>8. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ai sensi dell'<i>articolo 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</i>, e successive modificazioni e integrazioni, il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.</p>	<p>Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni <b>di lavoro accessorio</b>, <b>le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista</b>. Negli altri casi si applicano <b>esclusivamente le disposizioni di cui all'articolo 21</b>. Sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai</p>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
	bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.
<p>9. Fermo restando quanto previsto dalla <i>legge 18 dicembre 1973, n. 877</i>, ai lavoratori a domicilio ed ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli <i>articoli 36 e 37</i>. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III.</p>	<i>Identico</i>
<p>10. A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al <i>decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70</i>, e di cui all'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a</p>	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p>distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali.</p>	
<p>11. Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli <i>articoli 21 e 26</i>.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>12. Nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo si applicano le disposizioni di cui all'<i>articolo 21</i>.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>12-bis. Nei confronti dei volontari di cui alla <i>legge 11 agosto 1991, n. 266</i>, dei volontari che effettuano servizio civile, dei soggetti che <b>prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese</b>, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, e delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, <b>e successive modificazioni</b>, nonché nei confronti di tutti i soggetti di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con accordi tra i soggetti e le associazioni o gli enti di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al primo periodo. Ove uno dei soggetti di cui al primo periodo svolga la sua prestazione nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici</p>	<p>12-bis. Nei confronti dei volontari di cui alla <i>legge 11 agosto 1991, n. 266</i>, dei volontari che effettuano servizio civile, dei soggetti che <b>svolgono attività di volontariato</b> in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. <b>39</b>, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e <b>delle associazioni religiose, dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale</b>, nonché nei confronti di tutti i soggetti di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con accordi tra i soggetti e le associazioni o gli enti di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al primo periodo. Ove uno dei soggetti di cui al primo periodo svolga la sua prestazione nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto</p>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p>esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.</p>	<p>dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.</p>
<p>13. In considerazione della specificità dell'attività esercitata dalle imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e limitatamente alle imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti colturali aziendali, provvede ad emanare disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti dal presente decreto, sentite le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale. I contratti collettivi stipulati dalle predette organizzazioni definiscono specifiche modalità di attuazione delle previsioni del presente decreto legislativo concernenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel caso le imprese utilizzino esclusivamente la tipologia di lavoratori stagionali di cui al precedente periodo.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>13-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari e sentite la Commissione consultiva per la salute e</p>	<p><i>Identico</i></p>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 6 del presente decreto e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e fermi restando gli obblighi di cui agli articoli 36 e 37 del presente decreto, sono definite misure di semplificazione della documentazione, anche ai fini dell'inserimento di tale documentazione nel libretto formativo del cittadino, che dimostra l'adempimento da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e formazione previsti dal presente decreto in relazione a prestazioni lavorative regolamentate dal <i>decreto</i> legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a cinquanta giornate lavorative nell'anno solare di riferimento.	
13-ter. Con un ulteriore decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, adottato di concerto con il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, sentite le Commissioni parlamentari competenti per materia e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nel rispetto dei livelli generali di tutela di cui alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono definite misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione, valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria per le imprese agricole, con particolare riferimento a lavoratori a tempo determinato e stagionali, e per le imprese di piccole dimensioni.	<i>Identico</i>
<i>(omissis)</i>	
<p>Articolo 5. <i>Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro</i></p>	<p>Articolo 5. <i>Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro</i></p>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
1. Presso il Ministero <b>del lavoro</b> , della salute <b>e delle politiche sociali</b> , è istituito il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Comitato è presieduto dal Ministro <b>del lavoro</b> , della salute <b>e delle politiche sociali</b> ed è composto da:	1. Presso il Ministero <b>della salute</b> è istituito il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Comitato è presieduto dal Ministro della salute ed è composto da:
a) tre rappresentanti del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali;	a) <b>il Direttore Generale della competente Direzione Generale e i Direttori dei competenti uffici del Ministero della salute;</b>
	b) <b>due Direttori Generali delle competenti Direzioni Generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;</b>
c) un rappresentante del Ministero dell'interno;	c) <b>il Direttore Generale per la Prevenzione e la sicurezza tecnica del Dipartimento dei Vigili del fuoco e del soccorso pubblico del Ministero dell'interno;</b>
b) <b>un rappresentante</b> del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;	d) <b>Il Direttore Generale della competente Direzione Generale</b> del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti;
	e) <b>il Coordinatore della Commissione salute della Conferenza delle Regioni;</b>
d) cinque rappresentanti delle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano.	f) <b>quattro</b> rappresentanti delle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano <b>individuati per un quinquennio in sede di Conferenza delle regioni e delle province autonome.</b>
2. Al Comitato partecipano, con funzione consultiva, un rappresentante dell'INAIL, uno dell'ISPESL e uno dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA).	<i>Identico</i>
3. Il Comitato di cui al comma 1, al fine di garantire la più completa attuazione del principio di leale collaborazione tra Stato e regioni, ha il compito di:	<i>Identico</i>
a) stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;	<i>Identico</i>
b) individuare obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle	<i>Identico</i>



<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;	
c) definire la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività e i progetti operativi a livello nazionale, tenendo conto delle indicazioni provenienti dai comitati regionali di coordinamento e dai programmi di azione individuati in sede comunitaria	<i>Identico</i>
d) programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;	<i>Identico</i>
e) garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformità dell'applicazione della normativa vigente;	<i>Identico</i>
f) individuare le priorità della ricerca in tema di prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.	<i>Identico</i>
4. Ai fini delle definizioni degli obiettivi di cui al comma 2, lettere a), b), e), f), le parti sociali sono consultate preventivamente. Sull'attuazione delle azioni intraprese è effettuata una verifica con cadenza almeno annuale.	<i>Identico</i>
5. Le modalità di funzionamento del comitato sono fissate con regolamento interno da adottarsi a maggioranza qualificata rispetto al numero dei componenti; le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali appositamente assegnato.	<b>5. Le riunioni del Comitato si svolgono presso la sede del Ministero della salute, con cadenza temporale e modalità di funzionamento fissate con regolamento interno, da adottare a maggioranza qualificata, Le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero della salute.</b>
6. Ai componenti del Comitato ed ai soggetti invitati a partecipare ai sensi del comma 1, non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione.	<i>Identico</i>
<p style="text-align: center;">Articolo 6. <i>Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 6. <i>Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro</i></p>
1. Presso il Ministero del lavoro, <b>della salute</b> e delle politiche sociali è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. La Commissione è composta da:	1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro. La Commissione è composta da:

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
a) un rappresentante del Ministero del lavoro, <b>della salute</b> e delle politiche sociali che la presiede;	a) <b>due rappresentanti</b> del Ministero del lavoro e delle politiche sociali <b>di cui uno con funzioni di presidente</b> ;
<b>b) un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità;</b>	<b>Soppresso</b>
	<b>b) un rappresentante dell'INAIL;</b>
	<b>c) un rappresentante del Ministero della salute;</b>
c) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;	<b>d) un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico;</b>
d) un rappresentante del Ministero dell'interno;	<b>e) un rappresentante del Ministero dell'interno;</b>
e) un rappresentante del Ministero della difesa;	<b>f) un rappresentante del Ministero della difesa;</b>
f) un rappresentante del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;	<b>g) un rappresentante del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;</b>
<b>g) un rappresentante del Ministero dei trasporti;</b>	<i>Soppresso</i>
h) un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali;	h) un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali;
<b>i) un rappresentante del Ministero della solidarietà sociale;</b>	<b>Soppresso</b>
	<b>i) un rappresentante del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca;</b>
l) un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica;	<i>Identico</i>
m) dieci rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;	m) <b>sei</b> rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;
n) dieci esperti designati delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;	n) <b>sei</b> esperti designati delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
o) dieci esperti designati delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, <b>anche dell'artigianato e della piccola e media impresa</b> , comparativamente più rappresentative a livello nazionale.	o) <b>sei</b> esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.
2. Per ciascun componente può essere	2. Per ciascun componente può essere

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
nominato un supplente, il quale interviene unicamente in caso di assenza del titolare. Ai lavori della Commissione possono altresì partecipare rappresentanti di altre amministrazioni centrali dello Stato in ragione di specifiche tematiche inerenti le relative competenze, con particolare riferimento a quelle relative alla materia dell'istruzione per le problematiche di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c).	nominato un supplente, il quale interviene unicamente in caso di assenza del titolare. Ai lavori della Commissione possono altresì partecipare rappresentanti di altre amministrazioni centrali dello Stato in ragione di specifiche tematiche inerenti le relative competenze, con particolare riferimento a quelle relative <b>alle differenze di genere e a quelle relative</b> alla materia dell'istruzione per le problematiche di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c).
3. All'inizio di ogni mandato la Commissione può istituire comitati speciali permanenti, dei quali determina la composizione e la funzione.	<i>Identico</i>
4. La Commissione si avvale della consulenza degli istituti pubblici con competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e può richiedere la partecipazione di esperti nei diversi settori di interesse.	<i>Identico</i>
5. I componenti della Commissione e i segretari sono nominati con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, su designazione degli organismi competenti e durano in carica cinque anni.	5. I componenti della Commissione e i segretari sono nominati con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, su designazione degli organismi competenti e durano in carica cinque anni. <b>Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono individuate le modalità e i termini per la designazione dei componenti di cui al comma 1, lettere n) e o), da parte delle relative organizzazioni.</b>
6. Le modalità di funzionamento della commissione sono fissate con regolamento interno da adottarsi a maggioranza qualificata rispetto al numero dei componenti; le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero del lavoro, <b>della salute</b> e delle politiche sociali appositamente assegnato.	6. Le modalità di funzionamento della commissione sono fissate con regolamento interno da adottarsi a maggioranza qualificata rispetto al numero dei componenti; le funzioni di segreteria sono svolte da personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali appositamente assegnato.
7. Ai componenti del Comitato ed ai soggetti invitati a partecipare ai sensi del comma 1, non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione.	<i>Identico</i>
8. La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
compito di:	
a) esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;	<i>Identico</i>
b) esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato di cui all' <i>articolo 5</i> ;	<i>Identico</i>
c) definire le attività di promozione e le azioni di prevenzione di cui all' <i>articolo 11</i> ;	<i>Identico</i>
d) validare le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;	<i>Identico</i>
e) redigere annualmente, sulla base dei dati forniti dal sistema informativo di cui all' <i>articolo 8</i> , una relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, da trasmettere alle commissioni parlamentari competenti e ai presidenti delle regioni;	<i>Identico</i>
f) elaborare, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all' <i>articolo 29</i> , comma 5, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore. Tali procedure vengono recepite con decreto dei Ministeri del lavoro, della salute e delle politiche sociali e dell'interno acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano;	f) elaborare, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all' <i>articolo 29</i> , comma 5, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore. Tali procedure vengono recepite con decreto dei Ministeri del lavoro, della salute e delle politiche sociali e dell'interno acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano. <b>La Commissione procede al monitoraggio dell'applicazione delle suddette procedure al fine di un'eventuale rielaborazione delle medesime;</b>
g) discutere in ordine ai criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all' <i>articolo 27</i> . Il sistema di qualificazione delle imprese è disciplinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, acquisito il parere della Conferenza per i rapporti permanenti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanarsi entro dodici mesi dalla data di	g) <b>elaborare</b> i criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all' <i>articolo 27</i> . Il sistema di qualificazione delle imprese è disciplinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, acquisito il parere della Conferenza per i rapporti permanenti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanarsi entro dodici mesi dalla data di

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
entrata in vigore del presente decreto;	entrata in vigore del presente decreto;
h) valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;	<i>Identico</i>
i) valutare le problematiche connesse all'attuazione delle direttive comunitarie e delle convenzioni internazionali stipulate in materia di salute e sicurezza del lavoro;	<i>Identico</i>
i-bis) redigere ogni cinque anni una relazione sull'attuazione pratica della direttiva 89/391/CEE del Consiglio e delle altre direttive dell'Unione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro, comprese le direttive del Consiglio 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE e 94/33/CE, con le modalità previste dall'articolo 17-bis della direttiva 89/391/CEE del Consiglio;	<i>Identico</i>
l) promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione;	<i>Identico</i>
m) indicare modelli di organizzazione e gestione aziendale ai fini di cui all' <i>articolo 30</i> ;	m) indicare modelli di organizzazione e gestione aziendale ai fini di cui all' <i>articolo 30</i> . <b>La Commissione monitora ed eventualmente rielabora le suddette procedure, entro 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto con il quale sono stati recepiti i modelli semplificati per l'adozione ed efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese;</b>
m-bis) elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento;	<i>Identico</i>
m-ter) elaborare le procedure standardizzate per la redazione del documento di valutazione dei rischi di cui	<i>Identico</i>

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
all' <i>articolo 26</i> , comma 3, anche previa individuazione di tipologie di attività per le quali l'obbligo in parola non operi in quanto l'interferenza delle lavorazioni in tali ambiti risulti irrilevante;	
m-quater) elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.	m-quater) elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. <b>La Commissione monitora l'applicazione delle suddette indicazioni metodologiche al fine di verificare l'efficacia della metodologia individuata, anche per eventuali integrazioni alla medesima.</b>
<i>omissis</i>	
Articolo 12. <i>Interpello</i>	Articolo 12. <i>Interpello</i>
1. Gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i consigli nazionali degli ordini o collegi professionali, possono inoltrare alla Commissione per gli interpellati di cui al comma 2, esclusivamente tramite posta elettronica, quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro.	1. Gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali, gli enti pubblici nazionali, <b>le regioni e le province autonome</b> , nonché, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i consigli nazionali degli ordini o collegi professionali, possono inoltrare alla Commissione per gli interpellati di cui al comma 2, esclusivamente tramite posta elettronica, quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro.
2. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la Commissione per gli interpellati composta da due rappresentanti del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, da due rappresentanti del Ministero della salute e da quattro rappresentanti delle regioni e delle province autonome. Qualora la materia oggetto di interpello investa competenze di altre amministrazioni pubbliche la Commissione è integrata con rappresentanti delle stesse. Ai componenti della Commissione non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione.	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
3. Le indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti di cui al comma 1 costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza.	<i>Identico</i>
<i>omissis</i>	
Articolo 28. <i>Oggetto della valutazione dei rischi</i>	Articolo 28. <i>Oggetto della valutazione dei rischi</i>
1. La valutazione di cui all' <i>articolo 17</i> , comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal <i>decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151</i> , nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.	<i>Identico</i>
1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all' <i>articolo 6</i> , comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.	<i>Identico</i>
2. Il documento di cui all' <i>articolo 17</i> , comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all' <i>articolo 53</i> , su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all' <i>articolo 53</i> , di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data,	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, e contenere:	
a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;	<i>Identico</i>
b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione di cui all' <i>articolo 17</i> , comma 1, lettera a);	<i>Identico</i>
c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;	<i>Identico</i>
d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;	<i>Identico</i>
e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio	<i>Identico</i>
f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.	<i>Identico</i>
3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le	<i>Identico</i>



<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.	
3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Anche in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 2, lettere b), c), d), e) e f), e al comma 3, e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.	<i>Identico</i>
	<b>3-ter. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all' articolo 2, comma 1, lettera ee), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.</b>
Articolo 29. <i>Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi</i>	Articolo 29. <i>Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi</i>
1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all' <i>articolo 17</i> , comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all' <i>articolo 41</i> .	<i>Identico</i>
2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.	<i>Identico</i>
3. La valutazione dei rischi deve essere	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p>immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.</p>	
<p>4. Il documento di cui all'<i>articolo 17</i>, comma 1, lettera a), e quello di cui all'<i>articolo 26</i>, comma 3, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.</p>	<i>Identico</i>
<p>5. Fermo restando quanto previsto al comma 6-ter, i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'<i>articolo 6</i>, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del terzo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'<i>articolo 6</i>, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'<i>articolo 31</i>, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g).</p>	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
6. Fermo restando quanto previsto al comma 6-ter, i datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all' <i>articolo 6</i> , comma 8, lettera f). Nelle more dell'elaborazione di tali procedure trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, e 4.	<i>Identico</i>
6-bis. Le procedure standardizzate di cui al comma 6, anche con riferimento alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV, sono adottate nel rispetto delle disposizioni di cui all' <i>articolo 28</i> .	<i>Identico</i>
6-ter. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare, sulla base delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono individuati settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali, sulla base di criteri e parametri oggettivi, desunti dagli indici infortunistici dell'INAIL e relativi alle malattie professionali di settore e specifiche della singola azienda. Il decreto di cui al primo periodo reca in allegato il modello con il quale, fermi restando i relativi obblighi, i datori di lavoro delle aziende che operano nei settori di attività a basso rischio infortunistico possono dimostrare di aver effettuato la valutazione dei rischi di cui agli articoli 17 e 28 e al presente articolo. Resta ferma la facoltà delle aziende di utilizzare le procedure standardizzate previste dai commi 5 e 6 del presente articolo.	<i>Identico</i>
6-quater. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 6-ter per le aziende di cui al medesimo comma trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 5, 6 e 6-bis.	<b>6-quater. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi previo parere della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, sono individuati strumenti di supporto per la valutazione dei rischi di cui agli articoli 17 e 28 e al presente articolo, tra i quali gli strumenti informatizzati</b>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
	<b>secondo il prototipo europeo OIRA (Online Interactive Risk Assessment).</b>
<p>7. Le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano alle attività svolte nelle seguenti aziende:</p> <p>a) aziende di cui all'<i>articolo 31</i>, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);</p> <p>b) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto.</p>	<i>Identico</i>
<i>omissis</i>	
<p>Articolo 34. <i>Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi</i></p>	<p>Articolo 34. <i>Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi</i></p>
<p>1. Salvo che nei casi di cui all'<i>articolo 31</i>, comma 6, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'allegato 2 dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi.</p>	<i>Identico</i>
<p><b>1-bis. Salvo che nei casi di cui all'<i>articolo 31</i>, comma 6, nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche in caso di affidamento dell'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni così come previsto all'<i>articolo 31</i>, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui al comma 2-bis.</b></p>	<b>Abrogato</b>
<p>2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore,</p>	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p>adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. Fino alla pubblicazione dell'accordo di cui al periodo precedente, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'<i>articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997</i>, il cui contenuto è riconosciuto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in sede di definizione dell'accordo di cui al periodo precedente.</p>	
<p>2-bis. Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di cui al comma 1-bis deve frequentare gli specifici corsi di formazione previsti agli articoli 45 e 46.</p>	<p>2-bis. Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di cui al <b>comma 1</b> deve frequentare gli specifici corsi di formazione previsti agli articoli 45 e 46.</p>
<p>3. Il datore di lavoro che svolge i compiti di cui al comma 1 è altresì tenuto a frequentare corsi di aggiornamento nel rispetto di quanto previsto nell'accordo di cui al precedente comma. L'obbligo di cui al precedente periodo si applica anche a coloro che abbiano frequentato i corsi di cui all'<i>articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997</i> e agli esonerati dalla frequenza dei corsi, ai sensi dell'<i>articolo 95 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626</i>.</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p><i>omissis</i></p>	
<p>Articolo 41. <i>Sorveglianza sanitaria</i></p>	<p>Articolo 41. <i>Sorveglianza sanitaria</i></p>
<p>1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente: a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p>b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.</p>	<p><i>Identico</i></p>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
2. La sorveglianza sanitaria comprende:	<i>Identico</i>
a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;	<i>Identico</i>
b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;	<i>Identico</i>
c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;	<i>Identico</i>
d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;	<i>Identico</i>
e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;	<i>Identico</i>
e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;	<i>Identico</i>
e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.	<i>Identico</i>
<b>2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le</b>	<b>Abrogata</b>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<b>disposizioni dell'articolo 39, comma 3.</b>	
3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:	<i>Identico</i>
a) in fase preassuntiva;	<i>Identico</i>
b) per accertare stati di gravidanza;	<i>Identico</i>
c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.	<i>Identico</i>
4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.	<i>Identico</i>
4-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.	<i>Identico</i>
5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.	<i>Identico</i>
6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:	<i>Identico</i>
a) idoneità;	<i>Identico</i>
b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;	<i>Identico</i>
c) inidoneità temporanea;	<i>Identico</i>
d) inidoneità permanente.	<i>Identico</i>
6-bis. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
lavoratore e al datore di lavoro.	
7. Nel caso di espressione del giudizio di idoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.	<i>Identico</i>
9. Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.	<i>Identico</i>
<i>omissis</i>	
Articolo 53. <i>Tenuta della documentazione</i>	Articolo 53. <i>Tenuta della documentazione</i>
1. E' consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione prevista dal presente decreto legislativo.	<i>Identico</i>
2. Le modalità di memorizzazione dei dati e di accesso al sistema di gestione della predetta documentazione devono essere tali da assicurare che:	<i>Identico</i>
a) l'accesso alle funzioni del sistema sia consentito solo ai soggetti a ciò espressamente abilitati dal datore di lavoro;	<i>Identico</i>
b) la validazione delle informazioni inserite sia consentito solo alle persone responsabili, in funzione della natura dei dati;	<i>Identico</i>
c) le operazioni di validazione dei dati di cui alla lettera b) siano univocamente riconducibili alle persone responsabili che le hanno effettuate mediante la memorizzazione di codice identificativo autogenerato dagli stessi;	<i>Identico</i>
d) le eventuali informazioni di modifica, ivi comprese quelle inerenti alle generalità e ai dati occupazionali del lavoratore, siano solo aggiuntive a quelle già memorizzate;	<i>Identico</i>
e) sia possibile riprodurre su supporti a	<i>Identico</i>



<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p>stampa, sulla base dei singoli documenti, ove previsti dal presente decreto legislativo, le informazioni contenute nei supporti di memoria;</p>	
<p>f) le informazioni siano conservate almeno su due distinti supporti informatici di memoria e siano implementati programmi di protezione e di controllo del sistema da codici virali;</p>	<i>Identico</i>
<p>g) sia redatta, a cura dell'esercente del sistema, una procedura in cui siano dettagliatamente descritte le operazioni necessarie per la gestione del sistema medesimo. Nella procedura non devono essere riportati i codici di accesso.</p>	<i>Identico</i>
<p>3. Nel caso in cui le attività del datore di lavoro siano articolate su varie sedi geografiche o organizzate in distinti settori funzionali, l'accesso ai dati può avvenire mediante reti di comunicazione elettronica, attraverso la trasmissione della password in modalità criptata e fermo restando quanto previsto al comma 2 relativamente alla immissione e validazione dei dati da parte delle persone responsabili.</p>	<i>Identico</i>
<p>4. La documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del <i>decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196</i>, in materia di protezione dei dati personali.</p>	<i>Identico</i>
<p>5. Tutta la documentazione rilevante in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni di lavoro può essere tenuta su unico supporto cartaceo o informatico. Ferme restando le disposizioni relative alla valutazione dei rischi, le modalità per l'eventuale eliminazione o per la tenuta semplificata della documentazione di cui al periodo che precede sono definite con successivo decreto, adottato, previa consultazione delle parti sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.</p>	<i>Identico</i>
<p>6. Fino ai sei mesi successivi all'adozione del decreto interministeriale di cui all'<i>articolo 8</i>, comma 4, del presente</p>	<p>6. Fino ai sei mesi successivi all'adozione del decreto interministeriale di cui all'<i>articolo 8</i>, comma 4, del presente</p>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
decreto restano in vigore le disposizioni relative <b>al registro infortuni ed</b> ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici.	decreto restano in vigore le disposizioni relative ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici.
<i>omissis</i>	
Articolo 55. <i>Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente</i>	Articolo 55. <i>Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente</i>
1. È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro il datore di lavoro:	<i>Identico</i>
a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1;	<i>Identico</i>
b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2.	<i>Identico</i>
2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:	<i>Identico</i>
a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);	<i>Identico</i>
b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto; .	<i>Identico</i>
c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.	<i>Identico</i>
3. E' punito con l'ammenda da 2.192 a 4.384 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3.	<i>Identico</i>
4. E' punito con l'ammenda da 1.096 a 2.192 euro il datore di lavoro che adotta il	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).	
5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:	<i>Identico</i>
a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 822 a 4.384 euro per la violazione degli <i>articoli</i> 3, comma 12-bis, 18, comma 1, lettera o), 26, comma 1, lettera b), 43, commi 1, lettere a), b), c) ed e) e 4, 45, comma 1;	<i>Identico</i>
b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.096 a 5.260,80 euro per la violazione dell'articolo 26, comma 1, lettera a);	<i>Identico</i>
c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2;	<i>Identico</i>
d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.644 a 6.576 ( euro per la violazione degli <i>articoli</i> 18, comma 1, lettere a), d) e z), prima parte, e 26, commi 2 e 3, primo periodo. Medesima pena si applica al soggetto che viola l' <i>articolo</i> 26, commi 3, quarto periodo, o 3-ter;	<i>Identico</i>
e) con l'ammenda da 2.192 a 4.384 euro per la violazione degli <i>articoli</i> 18, comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v), 35, comma 4;	<i>Identico</i>
f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.192 a 7.233,60 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4, 35, comma 2, 41, comma 3;	<i>Identico</i>
g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096 a 4.932 euro per la violazione dell' <i>articolo</i> 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, bb), e comma 2;	<i>Identico</i>
h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 548 a 1.972,80 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
g-bis) e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell'articolo 25, comma 1, lettera e), secondo periodo, e dell'articolo 35, comma 5;	
i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 109,60 a 584 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell' <i>articolo 26</i> , comma 8;	<i>Identico</i>
l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 54,80 a 328,80 euro in caso di violazione dell' <i>articolo 18</i> , comma 1, lettera aa).	<i>Identico</i>
6. L'applicazione della sanzione di cui al comma 5, lettera g) con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.	<i>Identico</i>
	<b>6-bis.</b> In caso di violazione delle disposizioni previste dall' <i>articolo 18</i> , comma 1, lettera g), e dall' <i>articolo 37</i> , commi 1, 7, 9 e 10, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.
<i>omissis</i>	
Articolo 69. <i>Definizioni</i>	Articolo 69. <i>Definizioni</i>
1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente titolo si intende per:	<i>Identico</i>
a) attrezzatura di lavoro: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto, inteso come il complesso di macchine, attrezzature e componenti necessari all'attuazione di un processo produttivo, destinato ad essere usato durante il lavoro;	<i>Identico</i>
b) uso di una attrezzatura di lavoro: qualsiasi operazione lavorativa connessa ad una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
pulizia, il montaggio, lo smontaggio;	
c) zona pericolosa: qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di una attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso;	<i>Identico</i>
d) lavoratore esposto: qualsiasi lavoratore che si trovi interamente o in parte in una zona pericolosa;	<i>Identico</i>
e) operatore: il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro.	e) operatore: il lavoratore incaricato dell'uso di una attrezzatura di lavoro <b>o il datore di lavoro che ne fa uso.</b>
<i>omissis</i>	
Articolo 73. <i>Informazione, formazione e addestramento</i>	Articolo 73. <i>Informazione, formazione e addestramento</i>
1. Nell'ambito degli obblighi di cui agli <b>articoli 36 e 37</b> il datore di lavoro provvede, affinché per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza relativamente:	<i>Identico</i>
a) alle condizioni di impiego delle attrezzature;	<i>Identico</i>
b) alle situazioni anormali prevedibili.	<i>Identico</i>
2. Il datore di lavoro provvede altresì a informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonché sui cambiamenti di tali attrezzature.	<i>Identico</i>
3. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati.	<i>Identico</i>
4. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'articolo 71, comma 7, ricevano una formazione, informazione ed addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.	
5. In sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sono individuate le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione e le condizioni considerate equivalenti alla specifica abilitazione.	<i>Identico</i>
5-bis. Al fine di garantire la continuità e l'efficienza dei servizi di soccorso pubblico e di prevenzione ed estinzione degli incendi, la formazione e l'abilitazione del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco all'utilizzo delle attrezzature di cui al comma 5 possono essere effettuate direttamente dal Corpo nazionale medesimo, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.	<i>Identico</i>
	<b>Articolo 73-bis. Abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore</b>
	<p>1. All'Allegato A annesso al decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è soppressa la voce n. 294, relativa alla legge 16 giugno 1927, n. 1132.</p> <p>2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono disciplinati i gradi dei certificati di abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore, i requisiti per l'ammissione agli esami, le modalità di svolgimento delle prove e di rilascio e rinnovo dei certificati. Con il medesimo decreto è, altresì, determinata l'equipollenza dei certificati e dei titoli rilasciati in base alla normativa vigente.</p> <p>3. Fino all'emanazione del predetto decreto, resta ferma l'applicazione delle</p>

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
	disposizioni di cui al decreto 1 marzo 1974, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 16 aprile 1974, n. 99, così come modificato dal decreto 7 febbraio 1979, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 15 marzo 1979, n. 74.
<i>omissis</i>	
<p>Articolo 87. Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso</p>	<p>Articolo 87. Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso</p>
1. Il datore di lavoro è punito con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro per la violazione dell'articolo 80, comma 2.	<i>Identico</i>
2. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro per la violazione:	<i>Identico</i>
a) dell'articolo 70, comma 1;	<i>Identico</i>
b) dell'articolo 70, comma 2, limitatamente ai punti 3.2.1, 5.6.1, 5.6.6, 5.6.7, 5.9.1, 5.9.2, 5.13.8 e 5.13.9 dell'allegato V, parte II;	<i>Identico</i>
c) dell'articolo 71, commi 1, 2, 4, 7 e 8;	<i>Identico</i>
d) degli articoli 75 e 77, commi 3, 4, lettere a), b) e d), e 5;	<i>Identico</i>
e) degli articolo 80, comma 2, 82, comma 1, 83, comma 1, e 85, comma 1.	e) degli articoli 80, comma 1, 82, comma 1, 83, comma 1, e 85, comma 1.
3. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la pena dell'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.096 a 5.260,80 euro per la violazione:	<i>Identico</i>
a) dell'articolo 70, comma 2, limitatamente ai punti 2.10, 3.1.8, 3.1.11, 3.3.1, 5.1.3, 5.1.4, 5.5.3, 5.5.7, 5.7.1, 5.7.3, 5.12.1, 5.15.2, 5.16.2, 5.16.4, dell'allegato V, parte II;	<i>Identico</i>
b) dell'articolo 71, comma 3, limitatamente ai punti 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.2.1 dell'allegato VI;	<i>Identico</i>
c) dell'articolo 77, comma 4, lettere e), f) ed h);	<i>Identico</i>
d) dell'articolo 80, commi 3 e 4.	d) dell'articolo 80, commi 3 e <b>3-bis</b> .

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
4. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 548 a euro 1.972,80 per la violazione:	<i>Identico</i>
a) dell'articolo 70, comma 2, limitatamente ai punti dell'allegato V, parte II, diversi da quelli indicati alla lettera a) del comma 3 e alla lettera b) del comma 2;	<i>Identico</i>
b) dell'articolo 71, comma 3, limitatamente ai punti dell'allegato VI diversi da quelli indicati alla lettera b) del comma 2, e commi 6, 9, 10 e 11;	b) dell'articolo 71, comma 3, limitatamente ai punti dell'allegato VI diversi da quelli indicati alla lettera b) del comma 3, e commi 6, 9, 10 e 11;
c) dell'articolo 77, comma 4, lettere c) e g);	<i>Identico</i>
d) dell'articolo 86, commi 1 e 3.	<i>Identico</i>
5. La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato V, parte II, punti 1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12, 5.13, 5.14, 5.15 e 5.16 è considerata una unica violazione, penale o amministrativa a seconda della natura dell'illecito, ed è punita con la pena o la sanzione amministrativa pecuniaria rispettivamente previste dai precedenti commi. L'organo di vigilanza è tenuto a precisare in ogni caso, in sede di contestazione, i diversi precetti violati.	<i>Identico</i>
6. La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi ai luoghi di lavoro di cui all'allegato VI, punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 è considerata una unica violazione ed è punita con la pena prevista dal comma 2, lettera b). L'organo di vigilanza è tenuto a precisare in ogni caso, in sede di contestazione, i diversi precetti violati.	6. La violazione di più precetti riconducibili alla categoria omogenea di requisiti di sicurezza relativi <b>alle attrezzature</b> di lavoro di cui all'allegato VI, punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 è considerata una unica violazione, <b>penale o amministrativa a seconda della natura dell'illecito</b> , ed è punita con la pena <b>o la sanzione amministrativa pecuniaria rispettivamente previste dal comma 3, alinea, o dal comma 4, alinea</b> . L'organo di vigilanza è tenuto a precisare in ogni caso, in sede di contestazione, i diversi precetti violati.
7. Il venditore, il noleggiatore o il concedente in uso è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 822 a 2.959,20 euro per la violazione	<i>Identico</i>



<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
dell'articolo 72.	
<p style="text-align: center;">Articolo 88. <i>Campo di applicazione</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 88. <i>Campo di applicazione</i></p>
1. Il presente capo contiene disposizioni specifiche relative alle misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili quali definiti all'articolo 89, comma 1, lettera a).	<i>Identico</i>
2. Le disposizioni del presente capo non si applicano:	<i>Identico</i>
a) ai lavori di prospezione, ricerca e coltivazione delle sostanze minerali;	<i>Identico</i>
b) ai lavori svolti negli impianti connessi alle attività minerarie esistenti entro il perimetro dei permessi di ricerca, delle concessioni o delle autorizzazioni;	<i>Identico</i>
c) ai lavori svolti negli impianti che costituiscono pertinenze della miniera: gli impianti fissi interni o esterni, i pozzi, le gallerie, nonché i macchinari, gli apparecchi e utensili destinati alla coltivazione della miniera, le opere e gli impianti destinati all'arricchimento dei minerali, anche se ubicati fuori del perimetro delle concessioni;	<i>Identico</i>
d) ai lavori di frantumazione, vagliatura, squadratura e trasporto dei prodotti delle cave ed alle operazioni di caricamento di tali prodotti dai piazzali;	<i>Identico</i>
e) alle attività di prospezione, ricerca, coltivazione e stoccaggio degli idrocarburi liquidi e gassosi nel territorio nazionale, nel mare territoriale e nella piattaforma continentale e nelle altre aree sottomarine comunque soggette ai poteri dello Stato;	<i>Identico</i>
f) ai lavori svolti in mare;	<i>Identico</i>
g) alle attività svolte in studi teatrali, cinematografici, televisivi o in altri luoghi in cui si effettuino riprese, purché tali attività non implicino l'allestimento di un cantiere temporaneo o mobile;	<i>Identico</i>
g-bis) ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento, nonché ai piccoli lavori la cui durata presunta non	g-bis) ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento <b>che non comportino lavori edili o di ingegneria</b>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
è superiore a dieci uomini-giorno, finalizzati alla realizzazione o alla manutenzione delle infrastrutture per servizi, che non espongano i lavoratori ai rischi di cui all'allegato XI;	<b>civile di cui all'allegato X;</b>
g-ter) alle attività di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X.	<i>Identico</i>
2-bis. Le disposizioni di cui al presente titolo si applicano agli spettacoli musicali, cinematografici e teatrali e alle manifestazioni fieristiche tenendo conto delle particolari esigenze connesse allo svolgimento delle relative attività, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, che deve essere adottato entro il 31 dicembre 2013.	<i>Identico</i>
<i>omissis</i>	
<p>Articolo 98.</p> <p><i>Requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori</i></p> <p>In vigore dal 20 agosto 2009</p>	<p>Articolo 98.</p> <p><i>Requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori</i></p> <p>In vigore dal 20 agosto 2009</p>
1. Il coordinatore per la progettazione e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori devono essere in possesso di uno dei seguenti requisiti:	<i>Identico</i>
a) laurea magistrale conseguita in una delle seguenti classi: LM-4, da LM-20 a LM-35, LM-69, LM-73, LM-74, di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca in data 16 marzo 2007, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 157 del 9 luglio 2007, ovvero laurea specialistica conseguita nelle seguenti classi: 4/S, da 25/S a 38/S, 77/S, 74/S, 86/S, di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 28 novembre 2000, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 18 del 23 gennaio 2001, ovvero corrispondente diploma di laurea ai sensi del decreto del Ministro	<i>Identico</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
dell'istruzione, dell'università e della ricerca in data 5 maggio 2004, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 196 del 21 agosto 2004, nonché attestazione, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno un anno;	
b) laurea conseguita nelle seguenti classi: L7, L8, L9, L17, L23, di cui al predetto decreto ministeriale in data 16 marzo 2007, ovvero laurea conseguita nelle classi: 8, 9, 10, 4, di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19 ottobre 2000, nonché attestazione, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorative nel settore delle costruzioni per almeno due anni;	<i>Identico</i>
c) diploma di geometra o perito industriale o perito agrario o agrotecnico, nonché attestazione, da parte di datori di lavoro o committenti, comprovante l'espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno tre anni.	<i>Identico</i>
2. I soggetti di cui al comma 1, devono essere, altresì, in possesso di attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento finale, a specifico corso in materia di sicurezza organizzato dalle regioni, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione e della formazione professionale, o, in via alternativa, dall'ISPESL, dall'INAIL, dall'Istituto italiano di medicina sociale, dagli ordini o collegi professionali, dalle università, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori o dagli organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia. Fermo restando l'obbligo di aggiornamento di cui all'allegato XIV, sono fatti salvi gli attestati rilasciati nel rispetto della previgente normativa a conclusione di corsi avviati prima della data di entrata in vigore del presente decreto.	<i>Identico</i>
3. I contenuti, le modalità e la durata dei	3. I contenuti, le modalità e la durata dei

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
corsi di cui al comma 2 devono rispettare almeno le prescrizioni di cui all'allegato XIV.	corsi di cui al comma 2 devono rispettare almeno le prescrizioni di cui all'allegato XIV. <b>L'allegato XIV è aggiornato con accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. I corsi di cui all'allegato XIV, solo per il modulo giuridico (28 ore), e i corsi di aggiornamento possono svolgersi in modalità e-learning nel rispetto di quanto previsto dall'allegato I dell'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011 emanato per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2.</b>
4. L'attestato di cui al comma 2 non è richiesto per coloro che, non più in servizio, abbiano svolto attività tecnica in materia di sicurezza nelle costruzioni, per almeno cinque anni, in qualità di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblico servizio e per coloro che producano un certificato universitario attestante il superamento di un esame relativo ad uno specifico insegnamento del corso di laurea nel cui programma siano presenti i contenuti minimi di cui all'allegato XIV, o l'attestato di partecipazione ad un corso di perfezionamento universitario i cui programmi e le relative modalità di svolgimento siano conformi all'allegato XIV. L'attestato di cui al comma 2 non è richiesto per coloro che sono in possesso della laurea magistrale LM-26.	<i>Identico</i>
5. Le spese connesse all'espletamento dei corsi di cui al comma 2 sono a totale carico dei partecipanti.	<i>Identico</i>
6. Le regioni determinano la misura degli oneri per il funzionamento dei corsi di cui al comma 2, da esse organizzati, da porsi a carico dei partecipanti.	<i>Identico</i>
<i>omissis</i>	
Articolo 302-bis. <i>Potere di disposizione</i>	Articolo 302-bis. <i>Potere di disposizione</i>

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
1. Gli organi di vigilanza impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta adozione, e salvo che il fatto non costituisca reato.	1. Gli organi di vigilanza impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove <b>il presente decreto non contiene disposizioni tecniche specifiche. Nel provvedimento di disposizione è indicato il termine per la regolarizzazione.</b>
2. Avverso le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti, all'autorità gerarchicamente sovraordinata nell'ambito dei rispettivi organi di vigilanza, che decide il ricorso entro quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Con riferimento ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, <b>della salute</b> e delle politiche sociali, la autorità gerarchicamente sovraordinata è il dirigente della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente.	2. Avverso le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro <b>quindici</b> giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti, all'autorità gerarchicamente sovraordinata nell'ambito dei rispettivi organi di vigilanza, che decide il ricorso entro quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Con riferimento ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'autorità gerarchicamente sovraordinata è il dirigente della Direzione <b>territoriale</b> del lavoro territorialmente competente.
	<b>3. Le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli organi di vigilanza nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la pena dell'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 300 a 800 euro.</b>
<i>omissis</i>	
Allegato IV (Requisiti dei luoghi di lavoro)	Allegato IV (Requisiti dei luoghi di lavoro)
1. AMBIENTI DI LAVORO	1. AMBIENTI DI LAVORO
<i>Omissis</i>	
1.11.2. Refettorio	1.11.2. <b>Nelle aziende nelle quali più di 30 dipendenti rimangono nell'azienda, durante gli intervalli di lavoro, per la consumazione dei pasti, qualora non sia istituito un servizio mensa o un servizio sostitutivo di mensa devono avere uno o più ambienti da utilizzare</b>

---

<b>D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
	<b>per la consumazione dei pasti. I predetti locali devono avere adeguati requisiti igienico funzionali.</b>



## **Infortuni sul lavoro e malattie professionali (art. 21)**

L'articolo 21 apporta alcune **semplificazioni alla disciplina sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**<sup>88</sup>.

Più specificamente:

- si prevede che l'Istituto assicuratore renda **disponibili** al datore di lavoro, entro il 31 dicembre di ogni anno, gli altri **elementi** (cioè oltre quelli a disposizione del datore di lavoro stesso) **necessari per il calcolo del premio assicurativo**, con **modalità telematiche** sul proprio sito istituzionale (**comma 1, lettera a**);
- si apportano alcune modifiche alla procedura di **denuncia** di infortunio sul lavoro o malattia professionale (**comma 1, lettera b**), anche con riferimento alla specifica denuncia all'autorità locale di pubblica sicurezza per ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di 3 giorni (**comma 1, lettera c**);
- si modifica la procedura inerente l'obbligo, per l'I.N.A.I.L., di trasmettere telematicamente, mediante il S.I.N.P., a determinati organismi ed autorità i dati relativi alle denunce di infortuni sul lavoro mortali e di quelli con prognosi superiore a 30 giorni, in particolare disponendo l'utilizzo dello strumento della **cooperazione applicativa** (**comma 1, lettera d**);
- si modificano gli **adempimenti** in relazione alla procedura di prima assistenza a seguito di infortunio o malattia professionale e al rilascio in via telematica del relativo certificato (**comma 1, lettere e) ed f**);

Inoltre, si prevede il termine di **180 giorni** (dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame) entro il quale gli adempimenti sopra richiamati acquistino efficacia (**comma 2**), stabilendo altresì che dopo tale termine il certificato medico per malattia professionale assolva anche l'obbligo di trasmissione della denuncia obbligatoria per specifiche malattie professionali (**comma 3**);

Infine, si **abroga** l'obbligo di tenuta del **registro infortuni** (**comma 4**).

---

<sup>88</sup> Di cui al D.P.R. 1124/1965.



### ***Calcolo del premio assicurativo***

Il **comma 1** reca alcuni interventi di modifica ad alcune disposizioni del D.P.R. 1124/1965. In particolare:

- si stabilisce, nell'ambito dell'obbligo, a carico del datore di lavoro, di calcolare direttamente le rate di premio anticipato relative agli anni solari sulla base delle retribuzioni presunte<sup>89</sup>, **l'obbligo per l'Istituto assicuratore di rendere disponibili** al datore di lavoro, entro il **31 dicembre** di ogni anno, gli altri elementi necessari per il calcolo del **premio assicurativo con modalità telematiche** sul proprio sito istituzionale (il testo attuale prevede l'obbligo per l'Istituto di comunicare al datore di lavoro gli altri elementi necessari per il calcolo). Lo stesso Istituto, inoltre, con proprio provvedimento, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, definisce le **modalità di fruizione** del servizio richiamato in precedenza (**lettera a**);

### ***Denuncia di infortunio***

Per quanto attiene la procedura di **denuncia** di infortunio sul lavoro o malattia professionale il **comma 1**<sup>90</sup>:

- si stabilisce che la **denuncia** all'Istituto assicuratore a carico del datore di lavoro degli **infortuni** da cui siano colpiti i dipendenti non guaribili entro 3 giorni, nonché **delle malattie professionali**<sup>91</sup>, debba essere **corredata** con i **riferimenti al certificato medico** già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio (e non più dallo stesso certificato medico, come attualmente previsto) (**lettera b**), **rispettivamente nn. 1 e 3**). Contestualmente, viene **soppresso l'obbligo** per il datore di lavoro (in entrambi i casi) di inviare il certificato medico (nel caso in cui lo stesso datore effettui la denuncia di infortunio per via telematica) solo su espressa richiesta dell'Istituto assicuratore nelle ipotesi in cui non sia stato direttamente inviato dal lavoratore o dal medico certificatore;
- si precisa che il **certificato medico** contenente gli specifici requisiti richiesti ai fini della denuncia dell'infortunio<sup>92</sup> è quello trasmesso all'Istituto assicuratore, per via **telematica**, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni (**lettera b**), **n. 2**);

---

<sup>89</sup> Di cui all'articolo 28, terzo comma, del D.P.R. 1124/1965.

<sup>90</sup> Di cui all'articolo 53 del D.P.R. 1124/1965.

<sup>91</sup> Ai sensi dell'articolo 53, primo e quinto comma, del D.P.R. 1124/1965.

<sup>92</sup> Ai sensi dell'articolo 53, quarto comma, del D.P.R. 1124/1965.

- prevede che per gli addetti alla **navigazione marittima ed alla pesca marittima**<sup>93</sup> la denuncia di infortunio non debba più essere corredata dal certificato medico, il quale deve essere trasmesso in **via telematica** oltre che dai soggetti individuati (medico di bordo o, in mancanza di esso, medico del luogo di primo approdo, sia nel territorio nazionale sia all'estero) anche dalla **struttura sanitaria competente al rilascio**, sia nel territorio nazionale sia all'estero (**lettera b), n. 4**);
- si prevedono **nuovi adempimenti a carico del medico**<sup>94</sup>. In primo luogo si dispone l'**obbligo**, per qualunque medico che presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale, di rilasciare il certificato ai fini della denuncia e di trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, al datore di lavoro e ai soggetti obbligati a effettuare la suddetta denuncia per gli addetti alla navigazione marittima e alla pesca marittima. Inoltre, si dispone che qualsiasi certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale debba essere trasmesso esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, **contestualmente** alla sua compilazione. Infine, si precisa che la trasmissione per via telematica del richiamato certificato debba essere effettuata utilizzando il **sistema di trasmissione** delle certificazioni di malattia, di cui al D.M. 26 febbraio 2010<sup>95</sup> (**lettera b), n. 5**);
- si modifica la procedura relativa all'obbligo, per il datore di lavoro, di denunciare entro 2 giorni all'**autorità locale di pubblica sicurezza** ogni **infortunio mortale** sul lavoro o che abbia per conseguenza l'**inabilità** al lavoro per più di 3 giorni<sup>96</sup>.  
Le modifiche recate dispongono:

---

<sup>93</sup> Ai sensi dell'articolo 53, settimo comma, del D.P.R. 1124/1965.

<sup>94</sup> Inserendo 3 nuovi commi (ottavo, nono e decimo) all'articolo 53 del D.P.R. 1124/1965.,

<sup>95</sup> Il D.M. 26 febbraio 2010, emanato secondo quanto previsto dall'articolo 8 comma 3 del D.P.C.M. 26 marzo 2008, stabilisce le regole tecniche per la trasmissione telematica dei certificati medici per il settore privato. Si ricorda che l'articolo 69 del D.Lgs. 150/2009 ha disposto che per la trasmissione telematica dei certificati medici per i dipendenti pubblici si applichino le medesime modalità stabilite per la trasmissione dei certificati medici nel settore privato. In particolare, il servizio di trasmissione telematica dei certificati di malattia è finalizzato a consentire l'invio, da parte dei medici del SSN, dei certificati attestanti l'assenza per malattia per i lavoratori sia del settore privato sia del settore pubblico all'INPS. Il SAC (Sistema di Accoglienza Centrale), in base alle informazioni pervenute, genera le credenziali di accesso al sistema per ogni medico curante, presente nell'elenco trasmesso dalle Regioni/Province/ASL che deve essere abilitato. Le credenziali sono composte da un codice identificativo (codice fiscale) e un PINCODE per consentire l'identificazione degli utenti abilitati alle operazioni di trasmissione telematica.

<sup>96</sup> Di cui all'articolo 54 del D.P.R. 1124/1965.

- l'obbligo di **denuncia all'autorità locale di pubblica sicurezza** (di cui all'articolo 54, primo comma) per gli infortuni sul lavoro con **prognosi superiore a 30 giorni** (in luogo dell'inabilità al lavoro per più di tre giorni; viene invece confermato l'obbligo di denuncia nei casi di infortunio mortale) (**lettera c), n. 1**);
- una **diversa procedura** di adempimento per la denuncia da parte dei datori di lavoro (che deve essere redatta sui moduli predisposti dall'Istituto assicuratore<sup>97</sup>). Il nuovo testo prevede l'assolvimento dell'adempimento con l'invio all'Istituto assicuratore della denuncia di infortunio con modalità telematica. E' altresì previsto che l'Istituto assicuratore metta a disposizione, attraverso lo strumento della **cooperazione applicativa**<sup>98</sup>, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a 30 giorni (**lettera c), n. 2**);

Si osserva, al riguardo, che l'**articolo 32, comma 6, del D.L. 69/2013**, allo scopo di semplificare le procedure di comunicazione e notifica di denuncia degli infortuni sul lavoro da parte del datore di lavoro, ha apportato alcune modifiche al D.P.R. 1124/1965, prevedendo l'**abrogazione dell'articolo 54** a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui all'articolo 8, comma 4, del D.Lgs. 81/2008, che definisce le regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (S.I.N.P.) nei luoghi di lavoro (v. scheda articolo 20). *Al riguardo, si segnala che il richiamato decreto, che doveva essere adottato entro 180 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008, non risulta essere fin qui stato emanato, per cui l'effetto abrogativo non si è ancora realizzato.*

### ***Invio telematico dei dati relativi alle denunce di infortuni sul lavoro mortali e di quelli con prognosi superiore a 30 giorni***

La norma interviene sulla procedura<sup>99</sup> che obbliga l'I.N.A.I.L. a **trasmettere telematicamente**, mediante il S.I.N.P., alle autorità di pubblica sicurezza, alle A.S.L., alle autorità portuali, marittime e consolari, alle D.T.L. e ai corrispondenti uffici della Regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano competenti per territorio, i **dati** relativi alle denunce di infortuni sul lavoro mortali e di quelli con prognosi superiore a 30 giorni.

Anche in questo caso si osserva preliminarmente che l'**articolo 32, comma 6, del D.L. 69/2013**, allo scopo di semplificare le procedure di comunicazione e notifica di denuncia degli infortuni sul lavoro da parte del datore di lavoro, ha apportato alcune modifiche alla richiamata disciplina, in particolare disponendo il richiamato obbligo di invio delle denunce per l'I.N.A.I.L., nonché confermando che l'attivazione dell'inchiesta, da

---

<sup>97</sup> Ai sensi del quinto comma dell'articolo 54 del D.P.R. 1124/1965.

<sup>98</sup> Per cooperazione applicativa, ai sensi dell'articolo 72, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale) si intende la parte del sistema pubblico di connettività finalizzata all'interazione tra i sistemi informatici delle pubbliche amministrazioni per garantire l'integrazione dei metadati, delle informazioni e dei procedimenti amministrativi.

<sup>99</sup> Di cui all'articolo 56 del D.P.R. 1124/1965.

parte dei servizi ispettivi della direzione territoriale del lavoro competente ai fini dell'accertamento relativo alla situazione del soggetto infortunato, non sia più d'ufficio, bensì mediante accesso alla banca dati I.N.A.I.L. dei dati relativi alle denunce di infortuni, su richiesta del lavoratore infortunato, di un superstite o dell'I.N.A.I.L. (oltre a confermare che agli adempimenti previsti debba provvedersi con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e che, anche in questo caso, le modalità di comunicazione delle disposizioni richiamate trovino applicazione a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui all'articolo 8, comma 4, del D.Lgs. 81/2008 che definisce le regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (S.I.N.P.) nei luoghi di lavoro<sup>100</sup>).

In particolare:

- si prevede, analogamente a quanto disposto per i casi di denuncia di infortunio, l'obbligo, per l'ente assicuratore, di mettere a disposizione i dati relativi alle denunce per infortuni mortali o con prognosi superiori a 30 giorni mediante l'istituto della **cooperazione applicativa** (vedi *supra* (**lettera d**), **n. 1**);
- si modifica la procedura ai fini dell'accertamento delle cause legate all'infortunio e della situazione dell'infortunato (di cui al secondo comma dell'articolo 56), stabilendo che **entro 4 giorni** dalla disponibilità dei dati ottenuti mediante la cooperazione applicativa (e non più attraverso la banca dati I.N.A.I.L.) la DTL - sezione ispezione del lavoro competente (nonché o i corrispondenti uffici della regione siciliana e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, in precedenza non considerati) proceda, su richiesta del lavoratore infortunato, di un superstite o dell'Istituto assicuratore, ad una inchiesta ai fini del richiamato accertamento (**lettera d**), **n. 2**);
- si ricomprendono anche i **uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano** corrispondenti alla DTL - settore ispezione del lavoro competente per territorio tra i soggetti che possono eseguire la **procedura di inchiesta** (di cui al terzo comma dell'articolo 56), (**lettera d**), **n. 3**), nonché tra i soggetti ai quali l'Istituto assicuratore, l'infortunato o i suoi superstiti possono domandare direttamente o **che sia eseguita l'inchiesta o i motivi per i quali l'inchiesta non sia stata eseguita** (di cui al quarto comma dell'articolo 56) (**lettera d**), **n. 4**);

#### ***Prima assistenza in caso di infortunio o malattia professionale***

- si **semplificano** gli **adempimenti** in relazione alla procedura di prima assistenza a seguito di **infortunio o malattia professionale**, che stabilisce l'obbligo per ogni medico che presti tale assistenza a rilasciare un **certificato** della visita nel caso in cui la lesione possa avere per conseguenza un'inabilità

<sup>100</sup> Cfr. al riguardo la scheda relativa all'articolo 20.

che importi l'astensione assoluta dal lavoro per più di 3 giorni. In particolare, per le situazioni di infortunio, si prevede che tale certificato, che vale anche come denuncia di infortunio, **non debba più contenere le particolari specifiche** tecniche attualmente richieste<sup>101</sup> ma debba solamente essere **trasmesso** all'Istituto assicuratore per **via telematica** direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio (**lettera e), nn. 1 e 3**). Inoltre; viene demandato al datore di lavoro (e non più al preposto all'azienda) l'obbligo di fornire all'Istituto assicuratore le notizie necessarie per l'istruttoria delle richiamate denunce<sup>102</sup> (**lettera e), n. 2**). Anche per i casi di malattia professionale, si prevede<sup>103</sup> l'invio telematico della denuncia, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio modificando (**lettera f**)).

### ***Efficacia delle procedure di adempimento***

Ai sensi del **comma 2**, le disposizioni richiamate in precedenza (ad eccezione dell'obbligo per l'Istituto assicuratore di rendere disponibili al datore di lavoro, entro il 31 dicembre di ogni anno, gli altri elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo con modalità telematiche sul proprio sito istituzionale, di efficacia immediata dall'entrata in vigore del provvedimento in esame) **acquistino efficacia entro 180 giorni** dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame.

Dopo tale termine, il certificato medico per malattia professionale, trasmesso secondo le nuove disposizioni, assolve anche l'obbligo di trasmissione della **denuncia obbligatoria** per specifiche malattie professionali<sup>104</sup> (**comma 3**).

### ***Registro infortuni***

Il **comma 4** **abroga l'obbligo di tenuta del registro infortuni**<sup>105</sup>, a decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame<sup>106</sup>.

---

<sup>101</sup> Compilazione su uno specifico modulo, così come richiesto dal secondo comma dell'articolo 238 del D.P.R. 1124/1965, con conseguente abrogazione dei commi quarto, quinto e sesto dello stesso articolo 56 che disciplinano la procedura per l'invio del certificato.

<sup>102</sup> L'attuale articolo 56, terzo comma, dispone che il preposto all'azienda debba fornire al medico tutte le notizie necessarie per completare il modulo, e firmarlo egli pure quando ne sia richiesto dal medico.

<sup>103</sup> Modificando il primo comma dell'articolo 251 del D.P.R. 1124/1965.

<sup>104</sup> Ai sensi dell'articolo 139 del D.P.R. 1124/1965. Tale articolo ha previsto appunto una denuncia obbligatoria per le malattie professionali contenute in determinati elenchi. Con il D.M. 18 aprile 1973 è stato diffuso il richiamato elenco, successivamente sostituito dall'elenco allegato al D.M. 27 aprile 2004.

<sup>105</sup> Di cui all'articolo 403 del D.P.R. 1124/1965.

<sup>106</sup> Il **registro infortuni** è obbligatorio per le aziende soggette al D.P.R. 547/1955 (Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro), in esso sono annotati cronologicamente tutti gli infortuni occorsi ai lavoratori dipendenti, che comportino un'assenza dal lavoro superiore ai 3 giorni compreso quello dell'evento. Su detto registro devono essere indicati, oltre al nome, cognome e

Infine, si prevede che le amministrazioni interessate provvedano agli adempimenti previsti dall'articolo in esame con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (**comma 5**)

---

qualifica professionale dell'infortunato, la causa e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro infortuni deve essere tenuto a disposizione degli ispettori del lavoro sul luogo di lavoro. Si segnala, in proposito, che il D.P.R. 547/1955 **è stato abrogato** dall'articolo 304, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 81/2008, ma con i limiti e la decorrenza ivi previsti. In particolare l'articolo 3, comma 3, del medesimo D.Lgs. 81/2008 mantiene in vigore il richiamato D.P.R. fino alla completa emanazione dei decreti ministeriali previsti dal comma 2 del medesimo articolo 3 (che non risultano ancora pubblicati alla data di redazione del dossier in esame).



**Testo a fronte**

<b>D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<i>omissis</i>	
Articolo 28.	Articolo 28.
I premi o contributi di assicurazione debbono essere versati dai datori di lavoro all'Istituto assicuratore anticipatamente con le modalità e nei termini di cui agli articoli 44 - così come modificato dal successivo punto 2) - e seguenti, per la durata di un anno solare o per la minor durata dei lavori, sulla base dell'importo delle retribuzioni che si presume saranno corrisposte dal datore di lavoro durante l'anno o durante il periodo di tempo al quale si riferiscono i premi o contributi medesimi.	<i>Identico</i>
La determinazione del premio anticipato è effettuata come segue:	<i>Identico</i>
a) per il primo pagamento del premio, afferente al periodo assicurativo decorrente dall'inizio dell'attività al 31 dicembre, e per il pagamento del premio del primo anno solare successivo, in base alle retribuzioni presunte dichiarate nella denuncia di esercizio;	<i>Identico</i>
b) per il pagamento delle rate di premio degli anni solari successivi al primo anno solare intero, in base alle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno precedente, che si considerano come presunte.	<i>Identico</i>
Il datore di lavoro provvede direttamente al calcolo delle rate di premio anticipato relative agli anni solari sulla base delle retribuzioni presunte. Entro il 31 dicembre l'Istituto assicuratore comunica al datore di lavoro gli altri elementi necessari per il calcolo.	Il datore di lavoro provvede direttamente al calcolo delle rate di premio anticipato relative agli anni solari sulla base delle retribuzioni presunte. Entro il 31 dicembre l'Istituto assicuratore <b>rende disponibili</b> al datore di lavoro gli altri elementi necessari per il calcolo <b>del premio assicurativo con modalità telematiche sul proprio sito istituzionale. L'Istituto con proprio provvedimento, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in</b>



<b>D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
	<b>vigore della presente disposizione, definisce le modalità di fruizione del servizio di cui al secondo periodo.</b>
<p>I datore di lavoro deve comunicare all'Istituto assicuratore, entro il termine del 20 febbraio previsto per il pagamento della rata premio anticipata e della regolazione premio relativa al periodo assicurativo precedente, l'ammontare delle retribuzioni effettivamente corrisposte durante detto ultimo periodo, salvo i controlli che l'Istituto creda di disporre. In caso di cessazione dell'attività assicurata nel corso dell'anno, la citata comunicazione dovrà essere effettuata entro il giorno 20 del secondo mese successivo alla cessazione stessa, contestualmente all'autoliquidazione del premio.</p>	<i>Identico</i>
<p>La regolazione del premio alla scadenza del periodo assicurativo è calcolata dal datore di lavoro in base alle retribuzioni effettivamente corrisposte durante l'anno e versata con le modalità e nei termini di cui all'art. 44, così come modificato dal successivo punto 2).</p>	<i>Identico</i>
<p>Il datore di lavoro che preveda di erogare, nel periodo di tempo per il quale deve essere anticipato il premio, retribuzioni inferiori a quelle effettivamente corrisposte nell'anno precedente, può calcolare la rata premio sul minore importo presunto e deve darne comunicazione motivata entro il 20 febbraio all'Istituto assicuratore, ai fini di eventuali controlli.</p>	<i>Identico</i>
<p>Se durante il periodo di tempo per il quale è stato anticipato il premio o contributo l'Istituto assicuratore accerta che l'ammontare delle retribuzioni corrisposte supera quello delle retribuzioni presunte in base al quale fu anticipato il premio o contributo, l'Istituto assicuratore medesimo può richiedere il versamento di un'ulteriore quota di premio o contributo.</p>	<i>Identico</i>
<p>In caso di mancato invio della dichiarazione delle retribuzioni entro i termini di cui al comma 4, l'Istituto assicuratore può o procedere direttamente all'accertamento delle retribuzioni, addebitando al datore di lavoro le spese sostenute per l'accertamento stesso, o</p>	<i>Identico</i>

<b>D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
effettuare la liquidazione del premio dovuto, sia per la regolazione sia per la rata anticipata, in base al doppio delle retribuzioni presunte dell'ultimo periodo assicurativo. Restano impregiudicati i diritti dell'Istituto assicuratore sia per il premio sia per le sanzioni civili, anche nel caso che da successivi accertamenti risultasse dovuto un premio superiore a quello già richiesto o riscosso.	
<i>omissis</i>	
Articolo 53.	Articolo 53.
<p>Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta con le modalità di cui all'art. 13 entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata da certificato medico.</p> <p><b>Qualora il datore di lavoro effettui la denuncia di infortunio per via telematica, il certificato medico deve essere inviato solo su espressa richiesta dell'Istituto assicuratore nelle ipotesi in cui non sia stato direttamente inviato dal lavoratore o dal medico certificatore.</b></p>	<p>Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni, indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta con le modalità di cui all'art. 13 entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata <b>dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.</b></p>
Se si tratta di infortunio che abbia prodotto la morte o per il quale sia preveduto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo entro ventiquattro ore dall'infortunio.	<i>Identico</i>
Qualora l'inabilità per un infortunio prognosticato guaribile entro tre giorni si prolunghi al quarto, il termine per la denuncia decorre da quest'ultimo giorno.	<i>Identico</i>
La denuncia dell'infortunio ed il certificato medico debbono indicare, oltre alle generalità dell'operaio, il giorno e l'ora in cui è avvenuto l'infortunio, le cause e le circostanze di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene	La denuncia dell'infortunio ed il certificato medico <b>trasmesso all'Istituto assicuratore, per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative</b>

D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
e di prevenzione, la natura e la precisa sede anatomica della lesione, il rapporto con le cause denunciate, le eventuali alterazioni preesistenti.	<b>disposizioni</b> , debbono indicare, oltre alle generalità dell'operaio, il giorno e l'ora in cui è avvenuto l'infortunio, le cause e le circostanze di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione, la natura e la precisa sede anatomica della lesione, il rapporto con le cause denunciate, le eventuali alterazioni preesistenti.
La denuncia delle malattie professionali deve essere trasmessa sempre con le modalità di cui all'art. 13 dal datore di lavoro all'Istituto assicuratore, corredata da certificato medico, entro cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore d'opera ha fatto denuncia al datore di lavoro della manifestazione della malattia. Il certificato medico deve contenere, oltre l'indicazione del domicilio dell'ammalato e del luogo dove questi si trova ricoverato, una relazione particolareggiata della sintomatologia accusata dall'ammalato stesso e di quella rilevata dal medico certificatore. I medici certificatori hanno l'obbligo di fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie che esso reputi necessarie. <b>Qualora il datore di lavoro effettui la denuncia di malattia professionale per via telematica, il certificato medico deve essere inviato solo su espressa richiesta dell'Istituto assicuratore nelle ipotesi in cui non sia stato direttamente inviato dal lavoratore o dal medico certificatore.</b>	La denuncia delle malattie professionali deve essere trasmessa sempre con le modalità di cui all'art. 13 dal datore di lavoro all'Istituto assicuratore, corredata <b>dei riferimenti al certificato medico già trasmesso per via telematica al predetto Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio</b> , entro cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore d'opera ha fatto denuncia al datore di lavoro della manifestazione della malattia. Il certificato medico deve contenere, oltre l'indicazione del domicilio dell'ammalato e del luogo dove questi si trova ricoverato, una relazione particolareggiata della sintomatologia accusata dall'ammalato stesso e di quella rilevata dal medico certificatore. I medici certificatori hanno l'obbligo di fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie che esso reputi necessarie.
Nella denuncia debbono essere, altresì, indicati le ore lavorative e il salario percepito dal lavoratore assicurato nei quindici giorni precedenti quello dell'infortunio o della malattia professionale.	<i>Identico</i>
Per gli addetti alla navigazione marittima ed alla pesca marittima la denuncia deve essere fatta dal capitano o padrone preposto al comando della nave o del galleggiante o, in caso di loro impedimento, dall'armatore all'Istituto assicuratore o all'autorità portuale o consolare competente. Quando l'infortunio si verifichi durante la navigazione, la	Per gli addetti alla navigazione marittima ed alla pesca marittima la denuncia deve essere fatta dal capitano o padrone preposto al comando della nave o del galleggiante o, in caso di loro impedimento, dall'armatore all'Istituto assicuratore o all'autorità portuale o consolare competente. Quando l'infortunio si verifichi durante la navigazione, la

<b>D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
denuncia deve essere fatta il giorno del primo approdo dopo l'infortunio. Il certificato medico, <b>che deve corredare la denuncia di infortunio</b> , deve essere rilasciato dal medico di bordo o, in mancanza di esso, da un medico del luogo di primo approdo sia nel territorio nazionale sia all'estero.	denuncia deve essere fatta il giorno del primo approdo dopo l'infortunio. Il certificato medico, deve <b>essere trasmesso, per via telematica nel rispetto delle relative disposizioni, all'Istituto assicuratore</b> dal medico di bordo o, in mancanza di esso, da un medico del luogo di primo approdo <b>o dalla struttura competente al rilascio</b> sia nel territorio nazionale sia all'estero.
	<p><b>Qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia ritenuta professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore.</b></p> <p><b>Ogni certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale deve essere trasmesso esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, contestualmente alla sua compilazione.</b></p> <p><b>La trasmissione per via telematica del certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, di cui ai commi ottavo e nono, è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.</b></p>
I contravventori alle precedenti disposizioni sono puniti con l'ammenda da lire 18.000 a lire 36.000	<i>Identico</i>
Articolo 54.	Articolo 54.
Il datore di lavoro, anche se non soggetto agli obblighi del presente titolo, deve, nel termine di due giorni, dare notizia	Il datore di lavoro, anche se non soggetto agli obblighi del presente titolo, deve, nel termine di due giorni, dare notizia

<b>D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
all'autorità locale di pubblica sicurezza di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.	all'autorità locale di pubblica sicurezza di ogni infortunio sul lavoro <b>mortale o con prognosi superiore a trenta giorni.</b>
La denuncia deve essere fatta all'autorità di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio. Se l'infortunio sia avvenuto in viaggio e in territorio straniero, la denuncia è fatta all'autorità di pubblica sicurezza nella cui circoscrizione è compreso il primo luogo di fermata in territorio italiano, e per la navigazione marittima e la pesca marittima la denuncia è fatta, a norma del penultimo comma dell' <i>art. 53</i> , all'autorità portuale o consolare competente.	<i>Identico</i>
Gli uffici, ai quali è presentata la denuncia debbono rilasciarne ricevuta e debbono tenere l'elenco degli infortuni denunciati.	<i>Identico</i>
La denuncia deve indicare: 1) il nome e il cognome, la ditta, ragione o denominazione sociale del datore di lavoro; 2) il luogo, il giorno e l'ora in cui è avvenuto l'infortunio; 3) la natura e la causa accertata o presunta dell'infortunio e le circostanze nelle quali esso si è verificato anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione; 4) il nome e il cognome, l'età, la residenza e l'occupazione abituale della persona rimasta lesa; 5) lo stato di quest'ultima, le conseguenze probabili dell'infortunio e il tempo in cui sarà possibile conoscere l'esito definitivo; 6) il nome, il cognome e l'indirizzo dei testimoni dell'infortunio.	<i>Identico</i>
Per i datori di lavoro soggetti all'obbligo dell'assicurazione la denuncia deve essere fatta secondo il modulo previsto dall' <i>art. 13</i>	<b>Per il datore di lavoro soggetto agli obblighi del presente titolo, l'adempimento di cui al primo comma si intende assolto con l'invio all'Istituto assicuratore della denuncia di infortunio di cui all'articolo 53 con modalità telematica. Ai fini degli adempimenti di cui al presente articolo, l'Istituto assicuratore mette a disposizione, mediante la cooperazione</b>

<b>D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
	<b>applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.</b>
<i>omissis</i>	
Articolo 56.	Articolo 56.
A decorrere dal 1° gennaio 2014, l'INAIL trasmette telematicamente, mediante il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, alle autorità di pubblica sicurezza, alle aziende sanitarie locali, alle autorità portuali, marittime e consolari, alle direzioni territoriali del lavoro e ai corrispondenti uffici della Regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano competenti per territorio i dati relativi alle denunce di infortuni sul lavoro mortali e di quelli con prognosi superiore a trenta giorni.	<b>L'Istituto assicuratore mette a disposizione, mediante la cooperazione applicativa di cui all'articolo 72, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, i dati relativi alle denunce degli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.</b>
Nel più breve tempo possibile, e in ogni caso entro quattro giorni dalla presa visione, mediante accesso alla banca dati INAIL, dei dati relativi alle denunce di infortuni di cui al primo comma, la direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro procede, su richiesta del lavoratore infortunato, di un superstite o dell'INAIL, ad un'inchiesta al fine di accertare:	Nel più breve tempo possibile, e in ogni caso entro quattro giorni dalla <b>disponibilità dei dati con le modalità</b> di cui al primo comma, la direzione territoriale del lavoro – settore ispezione del lavoro <b>competente per territorio o i corrispondenti uffici della regione siciliana e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, procedono</b> , su richiesta del lavoratore infortunato, di un superstite o dell' <b>Istituto assicuratore</b> , ad una <b>inchiesta ai fini</b> di accertare:
1) la natura del lavoro al quale era addetto l'infortunato;	<i>Identico</i>
2) le circostanze in cui è avvenuto l'infortunio e la causa e la natura di esso, anche in riferimento ad eventuali deficienze di misure di igiene e di prevenzione;	<i>Identico</i>
3) l'identità dell'infortunato e il luogo dove esso si trova;	<i>Identico</i>
4) la natura e l'entità delle lesioni;	<i>Identico</i>
5) lo stato dell'infortunato;	<i>Identico</i>
6) la retribuzione;	<i>Identico</i>
7) in caso di morte, le condizioni di famiglia	<i>Identico</i>

<b>D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
dell'infortunato, i superstiti aventi diritto a rendita e la residenza di questi ultimi.	
La direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro, qualora lo ritenga necessario ovvero ne sia richiesto dall'Istituto assicuratore o dall'infortunato o dai suoi superstiti, esegue l'inchiesta sul luogo dell'infortunio.	La direzione <b>territoriale</b> del lavoro – settore ispezione del lavoro <b>competente per territorio o i corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano</b> , qualora lo ritengano necessario ovvero ne <b>siano richiesti</b> dall'Istituto assicuratore o dall'infortunato o dai suoi superstiti, <b>eseguono</b> l'inchiesta sul luogo dell'infortunio.
L'Istituto assicuratore, l'infortunato o i suoi superstiti hanno facoltà di domandare direttamente alla direzione provinciale del lavoro - settore ispezione del lavoro che sia eseguita l'inchiesta per gli infortuni che abbiano le conseguenze indicate nella prima parte del presente articolo e per i quali, per non essere stata fatta la segnalazione all'autorità di pubblica sicurezza o per non essere state previste o indicate nella segnalazione le conseguenze predette o per qualsiasi altro motivo, l'inchiesta non sia stata eseguita.	L'Istituto assicuratore, l'infortunato o i suoi superstiti hanno facoltà di domandare direttamente alla direzione <b>territoriale</b> del lavoro - settore ispezione del lavoro <b>competente per territorio o ai corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano</b> che sia eseguita l'inchiesta per gli infortuni che abbiano le conseguenze indicate nella prima parte del presente articolo e per i quali, per non essere stata fatta la segnalazione all'autorità di pubblica sicurezza o per non essere state previste o indicate nella segnalazione le conseguenze predette o per qualsiasi altro motivo, l'inchiesta non sia stata eseguita.
Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.	<i>Identico</i>
<i>omissis</i>	
Articolo 238.	Articolo 238.
Qualunque medico presti la prima assistenza ad un infortunato è obbligato a rilasciare un certificato della visita quando, a suo giudizio, la lesione possa avere per conseguenza un'inabilità che importi l'astensione assoluta dal lavoro per più di tre giorni.	<i>Identico</i>
Detto certificato vale anche come denuncia dell'infortunio: esso è compilato secondo un modulo speciale portante un	Detto certificato, <b>salvo quanto previsto dall'articolo 25 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38</b> , vale anche come

<b>D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
talloncino per la ricevuta, approvato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale e da quello per le poste e le telecomunicazioni sentito l'Istituto assicuratore. Questo ha cura di fornire periodicamente ed in numero sufficiente i detti moduli ai medici, ai Comuni, agli ospedali ed agli uffici postali della circoscrizione e, occorrendo, anche agli esercenti le aziende.	denuncia dell'infortunio: <b>e deve essere trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.</b>
Il preposto all'azienda deve fornire al medico tutte le notizie necessarie per completare il modulo, e firmarlo egli pure quando ne sia richiesto dal medico.	<b>Il datore di lavoro deve fornire all'Istituto assicuratore tutte le notizie necessarie per l'istruttoria delle denunce di cui al secondo comma.</b>
Il medico deve curare, sotto la sua responsabilità, che il certificato sia consegnato, non oltre il giorno successivo a quello della prima assistenza, all'ufficio postale per l'invio all'Istituto assicuratore e, qualora la consegna non avvenga entro il termine stabilito, egli sarà passibile della penalità comminata dall'art. 246.	<b>La trasmissione per via telematica del certificato di cui al secondo comma è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.</b>
<b>L'ufficio postale stacca dal certificato il talloncino di ricevuta e lo consegna al mittente con la firma dell'impiegato di posta e col timbro dell'Ufficio di accettazione e trasmette il certificato stesso, raccomandato a carico del destinatario, all'Istituto assicuratore.</b>	<b>Abrogato</b>
<b>La mancanza del modulo non dispensa dall'obbligo di redigere il certificato-denuncia ed inviarlo all'Istituto assicuratore, fermo l'obbligo di redigerlo sul modulo a richiesta dell'Istituto stesso.</b>	<b>Abrogato</b>
<i>omissis</i>	
Articolo 251.	Articolo 251.
Il medico, che ha prestato assistenza ad un lavoratore affetto da malattia ritenuta professionale, deve trasmettere il certificato-denuncia all'Istituto assicuratore, entro dieci giorni dalla data della prima visita medica, con le modalità previste	Il medico, che ha prestato assistenza ad un lavoratore affetto da malattia ritenuta professionale, deve trasmettere il certificato-denuncia all'Istituto assicuratore, entro dieci giorni dalla data della prima visita medica, con le modalità previste



<b>D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
dall'art. 238, quando la malattia possa, a suo giudizio, determinare inabilità che importi l'astensione assoluta dal lavoro per più di tre giorni.	dall'art. 238, quando la malattia possa, a suo giudizio, determinare inabilità che importi l'astensione assoluta dal lavoro per più di tre giorni. <b>I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni.</b>
Con le stesse modalità debbono essere denunciate all'Istituto assicuratore le ricadute in precedenti malattie professionali.	<i>Identico</i>

**Titolo I – Capo IV**  
**Sanzioni**  
**(art. 22)**



L'**articolo 22** modifica la disciplina relativa all'**apparato sanzionatorio** di alcune disposizioni di legge concernenti il **contrasto al lavoro sommerso e irregolare** e la **sicurezza** sui luoghi di lavoro.

L'articolo attua le disposizioni di delega di cui all'**articolo 1, comma 6, lettera f)**, della L. 183/2014, che ha disposto la **revisione del regime delle sanzioni**, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione ed in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché la valorizzazione degli istituti di tipo premiale; e della **successiva lettera I)**, che ha previsto la promozione del principio di legalità ed il conferimento di priorità alle politiche intese a **prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso**, ai sensi di alcune recenti risoluzioni del Parlamento europeo in materia.

In particolare:

- si modifica l'importo delle **sanzioni** (diminuendolo e diversificandolo in relazione a diversi periodi temporali di lavoro) previste per l'**impiego** di lavoratori subordinati **senza comunicazione preventiva** di instaurazione del rapporto di lavoro, abrogando contestualmente l'incremento percentuale delle sanzioni previste per l'impiego di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro nonché le relative somme aggiuntive irrogate per le violazioni di norme poste a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ed in caso di riscontro dell'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria<sup>107</sup> (**commi 1 e 2**);
- si interviene sulla disciplina di **revoca** dei provvedimenti di **sospensione dell'attività lavorativa**, da parte degli ispettori del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e delle A.S.L., modificando gli importi di specifiche sanzioni pecuniarie (**comma 4**);
- si modificano gli importi delle sanzioni previste per la violazione degli obblighi connessi alla **tenuta del libro unico del lavoro**, diversificando l'importo della sanzione in relazione al numero dei lavoratori interessati e al periodo temporale della violazione (**comma 5**);
- si modificano le penalità per il datore di lavoro che non corrisponda gli **assegni familiari** (**comma 6**);
- si interviene sugli obblighi connessi alla consegna, da parte del datore di lavoro, del **prospetto paga** al lavoratore (**comma 7**);

---

<sup>107</sup> Ai sensi del **comma 3**, tali sanzioni restano però applicabili per le violazioni commesse prima della data di entrata in vigore del provvedimento in esame.

- si sopprime l'obbligo, per i datori di lavoro, di munire il personale occupato di apposita **tessera di riconoscimento** corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro (**comma 8**).

***Impiego di lavoratori subordinati senza comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro***

Il **comma 1** interviene sulla disciplina inerente le **sanzioni amministrative** applicate in caso di impiego di lavoratori subordinati **senza comunicazione preventiva** di instaurazione del rapporto di lavoro<sup>108</sup> da parte del datore di lavoro privato, in primo luogo modificandone l'importo (più specificamente diminuendolo e diversificandolo in relazione a diversi periodi temporali di lavoro).

In particolare, la nuova disciplina<sup>109</sup> prevede che nei casi richiamati, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applichi una sanzione amministrativa pecuniaria:

- da euro 1.500 (invece di 1.950) a euro 9.000 (invece di 15.600) per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di lavoro effettivo (il testo attuale prevede una maggiorazione di 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo),
- da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di lavoro effettivo;
- da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di lavoro effettivo (il testo attuale stabilisce una sanzione da euro 1.300 a euro 10.400 per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo a 30 giorni). Inoltre, è previsto che l'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare sia aumentato del 50%.

Contestualmente<sup>110</sup> si prevede:

- l'**applicazione** per la violazione in precedenza richiamata (e fatta eccezione per l'impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, o con il permesso scaduto e non rinnovato, o di minori in età lavorativa) della **procedura di diffida** da parte degli ispettori del lavoro<sup>111</sup>;

---

<sup>108</sup> Di cui all'articolo 3 del D.L. 12/2002.

<sup>109</sup> Di cui all'articolo 3, comma 3, del D.L. 12/2002.

<sup>110</sup> Mediante l'introduzione di 3 nuovi commi (da 3-bis a 3-quater) all'articolo 3 del D.L. 12/2002.

<sup>111</sup> Di cui all'articolo 13 del D.Lgs. 124/2004. In particolare, la procedura di diffida prevede che in caso di inosservanza di norme di legge o della contrattazione collettiva in materia di lavoro e legislazione sociale dalle quali derivino l'applicazione di sanzioni amministrative, il personale

- la **stipulazione** di un contratto di lavoro nei casi di diffida richiamati (in relazione ai lavoratori irregolari ancora in forza presso il datore di lavoro e fatta salva l'ipotesi in cui risultino regolarmente occupati per un periodo lavorativo successivo). Il contratto di lavoro può essere subordinato a tempo indeterminato (anche a tempo parziale con riduzione dell'orario di lavoro non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno) a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi, nonché il mantenimento in servizio degli stessi per almeno 3 mesi. In tale ipotesi, la prova della avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle sanzioni, dei contributi e premi previsti<sup>112</sup> deve essere fornita entro il termine di 120 giorni dalla notifica del relativo verbale;
- l'**aumento del 20%** delle sanzioni in caso di impiego di **lavoratori stranieri** privi del permesso di soggiorno, o con il permesso scaduto e non rinnovato, o di **minori in età non lavorativa**;
- che in caso di irrogazione delle sanzioni in precedenza individuate **non si applichino** le sanzioni<sup>113</sup> connesse alla violazione degli obblighi inerenti all'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo e ai successivi adempimenti; alla trasformazione dei rapporti di tirocinio; alla cessazione dei rapporti di lavoro, nonché delle sanzioni pecuniarie<sup>114</sup> in relazione a diverse violazioni inerenti la tenuta del libro unico sul lavoro.

---

ispettivo proceda alla diffida del trasgressore o dell'obbligato in solido (ai sensi dell'articolo 6 della L. 689/1981

- ) alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili, entro il termine di 30 giorni dalla notificazione del verbale. In caso di ottemperanza alla diffida, i responsabili della violazione sono ammessi al pagamento della sanzione nella misura pari al minimo ovvero pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il richiamato termine di 30 giorni. Tale pagamento estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa. Per l'ammissione alla procedura di regolarizzazione e alla contestazione delle violazioni amministrative (di cui all'articolo 14 della L. 689/1981) provvede il personale ispettivo esclusivamente con la notifica di un unico verbale di accertamento e notificazione, inviato ai responsabili della trasgressione (contenente determinati elementi da osservare). Il potere di diffida è stato esteso agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate, nonché agli ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria che accertano (ai sensi dell'articolo 13 della legge L. 689/1981) le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

<sup>112</sup> Ai sensi dell'articolo 13, comma 5, del D.Lgs. 124/2004, che prevede che la diffida interrompa i termini di cui all'articolo 14 della L. 689/1981 e del ricorso previsto dall'articolo 17 del D.Lgs. 124/2004 fino alla scadenza del termine entro il termine di 30 giorni dalla notificazione del verbale. Nel caso in cui 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.

<sup>113</sup> Di cui all'articolo 19, commi 2 e 3, del D.Lgs. 276/2003.

<sup>114</sup> Di cui all'articolo 39, comma 7, del D.L. 112/2008.

Il **comma 2** interviene sull'**entità delle sanzioni** previste in caso di impiego di lavoratori subordinati senza la **preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** da parte del datore di lavoro privato, nonché sulle somme aggiuntive, (al cui pagamento è subordinata la revoca del provvedimento di sospensione), rispetto all'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative in caso di violazioni di norme poste a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ed in caso di riscontro dell'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria<sup>115</sup>, **abrogando l'incremento del 30%** dell'importo delle stesse<sup>116</sup>. Allo stesso tempo, si dispone la **riassegnazione** al Fondo sociale per occupazione e formazione (e ad un apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali) del **30% dell'importo** delle sanzioni amministrative e delle somme aggiuntive in precedenza richiamate<sup>117</sup> (nonché quelle concernenti la violazione delle norme sulla durata media dell'orario settimanale di lavoro o sui riposi settimanali o giornalieri).

In ogni caso, alle **violazioni commesse prima** della data di entrata in vigore del provvedimento in esame **continuano ad applicarsi** le disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, lettera *b*), del D.L. 145/2013, nel **testo previgente** alla predetta data (**comma 3**).

### ***Sospensione dell'attività lavorativa***

Il **comma 4** interviene sulla disciplina della **revoca**<sup>118</sup> dei provvedimenti di **sospensione dell'attività lavorativa**<sup>119</sup>, da parte degli ispettori del Ministero del

---

<sup>115</sup> Di cui all'articolo 14, comma 1, del D.L. 145/2013. Tale comma ha stabilito l'**incremento** delle sanzioni previste per l'impiego di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro e per la violazione delle norme sulla durata media dell'orario settimanale di lavoro o sui riposi settimanali o giornalieri (comma 1, lettere *b*) e *c*)), iscrivendo le relative risorse ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate al Fondo sociale per occupazione e formazione e ad apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (comma 1, lettera *d*)). Inoltre, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è stato autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio (comma 2). Si ricorda, infine, che l'articolo 1, comma 300, della L. 190/2014, attraverso l'abrogazione della lettera *a*) del comma 1 del richiamato articolo 14 ha soppresso l'integrazione della dotazione organica del personale ispettivo del Ministero del lavoro, nella misura di 250 unità complessive, di cui 200 nel profilo di ispettore del lavoro di area III e 50 nel profilo di ispettore tecnico di area III, e alle conseguenti assunzioni, i cui oneri venivano posti a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione.

<sup>116</sup> Articolo 14, comma 1, lettera *b*), del D.Lgs. 145/2013. La stessa lettera ha previsto, inoltre, che nell'ipotesi di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, non sia applicabile la procedura di diffida, di cui all'articolo 13 del D.Lgs. 124/2004, mentre la stessa è ammessa per le violazioni commesse prima del 22 febbraio 2014 (giorno di entrata in vigore della L. 9/2014, di conversione del D.L. 145/2013).

<sup>117</sup> Di cui all'articolo 14, comma 1, del D.L. 145/2013

<sup>118</sup> Si ricorda che la revoca del provvedimento è condizionata ad alcuni comportamenti del datore di lavoro sia in relazione al provvedimento disposto dagli ispettori ministeriali (regolarizzazione

lavoro e delle politiche sociali e delle A.S.L., nel caso sia riscontrato un impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In particolare:

- si **modifica l'importo della somma aggiuntiva** da pagare ai fini della revoca della sospensione, che diviene pari a 2.000 euro (invece di 1950) nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a 3.200 euro (invece di 3.250) nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro se comminata dagli ispettori del Ministero (**lettera a**)), e diminuendo di 50 euro (da 3.250 a 3.200 euro) la somma aggiuntiva nei casi di ispezioni da parte della A.S.L. (**lettera b**));
- si stabilisce che la revoca possa essere concessa altresì **subordinatamente al pagamento del 25%** della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del 5%, è versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato (**lettera c**)).

### **Libro unico del lavoro**

Il **comma 5** interviene sull'articolo 39 del D.L. 112/2008, che disciplina gli adempimenti formali nella gestione dei rapporti di lavoro, sostituendone interamente il comma 7, che prevede determinate sanzioni pecuniarie per le violazioni inerenti al **libro unico del lavoro**.

Il richiamato comma 7 stabilisce specifiche sanzioni per la violazione di determinati obblighi relativi alla tenuta e conservazione del libro unico del lavoro<sup>120</sup>. In particolare,

---

dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro e pagamento di una somma aggiuntiva rispetto a quelle previste dalla normativa pari a 1.950 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a 3.250 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro), sia per quelli delle A.S.L. ( accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni in materia di sicurezza sul lavoro, pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a euro 3.250 rispetto a quelle previste dalla normativa).

<sup>119</sup> Di cui all'articolo 14 del D.Lgs. 81/2008.

<sup>120</sup> Il Libro unico del lavoro è stato istituito, in sostituzione, in particolare, del libro matricola e del libro paga, dall'articolo 39 del D.L. 112/2008, nell'ambito dell'introduzione di alcune misure di semplificazione per quanto riguarda gli adempimenti obbligatori di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro. Il Libro deve essere tenuto da ogni datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, e deve riportare, per ciascun mese di riferimento ed



salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione<sup>121</sup> dei dati concernenti l'individuazione di tutti i lavoratori nonché ogni annotazione relativa a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro (da indicare nel libro unico del lavoro) determinante differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1500 euro (da 500 a 3000 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori). La violazione dell'obbligo di compilare il libro unico del lavoro con i dati richiesti per ciascun mese di riferimento entro la fine del mese successivo, è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro (da 150 a 1500 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori). La mancata conservazione per il termine previsto dal D.M. 9 luglio 2008 (nel quale sono contenute le modalità e tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro e la disciplina del relativo regime transitorio) è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative in oggetto provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto è la Direzione territoriale del lavoro competente.

Il nuovo testo del richiamato comma 5:

- **estende la sanzione pecuniaria** (da 150 a 1.500 euro) prevista l'omessa o infedele registrazione dei dati concernenti l'individuazione di tutti i lavoratori nonché ogni annotazione relativa a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, **anche ai casi** di violazione dell'**obbligo di compilare il libro unico del lavoro** con i dati richiesti per ciascun mese di riferimento entro la fine del mese successivo (la violazione di tale obbligo quindi non è più punita con la sanzione da 100 a 600 euro o da 150 a 1.500 in caso siano coinvolti più di 10 lavoratori);
- **diversifica l'innalzamento dell'importo della sanzione legandolo al numero dei lavoratori interessati e al periodo temporale della violazione.** Più specificamente, la sanzione è pari ad un importo che va da 500 a 3.000 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi; mentre va da 1.000 a 6.000 euro se la

---

entro il mese successivo, i dati (il nominativo, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative) riferiti a tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Inoltre, deve essere annotata ogni dazione in danaro o in natura corrisposta o gestita dal datore di lavoro, nonché i dati relativi alle presenze. In ottemperanza a quanto previsto dal citato articolo 39 del D.L. 112/2008, il DM 9 luglio 2008 ha stabilito le modalità e i tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro. La consegna in copia al lavoratore delle scritture effettuate sul libro unico del lavoro comporta per il datore di lavoro l'adempimento di quanto previsto dalla L. 4/1953 in materia di obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga. È prevista, infine, l'applicazione di sanzioni in caso di omissioni nella istituzione, tenuta ed esibizione, nonché (salvo i casi di errore meramente materiale) in caso di irregolarità nella tenuta, del libro unico del lavoro.

<sup>121</sup> La violazione di omessa registrazione si riferisce alle scritture complessivamente omesse e non a ciascun singolo dato di cui manchi la registrazione, mentre la nozione di infedele registrazione si riferisce alle scritture dei dati da indicare nel libro unico del lavoro diverse rispetto alla qualità o quantità della prestazione lavorativa effettivamente resa o alle somme effettivamente erogate

violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi.

Si ricorda che ulteriori disposizioni sul libro unico del lavoro sono contenute nell'articolo 15 del provvedimento in esame, alla cui scheda si rimanda.

### ***Assegni familiari***

Il **comma 6** modifica le penalità per il datore di lavoro che non corrisponda gli **assegni familiari**<sup>122</sup>.

Il nuovo testo, riprendendo la struttura del sistema sanzionatorio come definito per le violazioni degli obblighi connessi alla tenuta del libro unico del lavoro, prevede una sanzione amministrativa (da 500 a 5.000 euro) per il datore di lavoro che non provveda, se tenutovi, alla corresponsione degli assegni familiari. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro.

Attualmente il testo prevede una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro per le richiamate violazioni da euro 103,29 ad euro 1.032,91, senza maggiorazioni legate al numero dei lavoratori interessati e al periodo temporale della violazione.

### ***Prospetto di paga***

Il **comma 7** interviene sull'obbligo di consegna al lavoratore del **prospetto paga**<sup>123</sup> da parte del datore di lavoro.

Anche in questo caso si **ridefinisce il sistema sanzionatorio** collegandolo al numero dei lavoratori interessati e al periodo temporale della violazione.

Più specificamente, salvo che il fatto costituisca reato, in caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto paga, di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte sullo stesso, il datore di lavoro viene sanzionato con una sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro (da 600 a 3.600 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6

<sup>122</sup> Di cui all'articolo 82, secondo comma, del D.P.R. 797/1955.

<sup>123</sup> Di cui all'articolo 5, primo comma, della L. 4/1953. Al riguardo, si segnala che attualmente è all'esame dell'XI commissione Lavoro della Camera dei deputati la proposta di legge C.2453 (Albanella ed altri), che apporta alcune modifiche alla disciplina sulla corresponsione delle retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga, di cui alla L. 4/1953. In particolare, con l'obiettivo di consentire al lavoratore di ottenere, nei tempi ordinari di 30 giorni dal momento del deposito del ricorso, un decreto ingiuntivo per il pagamento degli emolumenti lavorativi (o, in mancanza, per la consegna del prospetto di paga) si prevede che l'obbligo di consegna del prospetto paga operi non solo al momento della corresponsione della retribuzione al lavoratore ma, indipendentemente dall'effettiva corresponsione della retribuzione medesima, entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello in cui è maturata la retribuzione. Allo stesso tempo si dispone, per finalità di coordinamento normativo, che il prospetto paga sia consegnato al lavoratore al momento della corresponsione della retribuzione e comunque entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello in cui è maturata la retribuzione stessa.

mesi, da 1.200 a 7.200 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi). E' altresì prevista la disapplicazione delle richiamate sanzioni nel caso in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi richiamati dalla stessa L. 4/1953, attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro. In tal caso, il datore di lavoro è sanzionabile esclusivamente ai sensi dell'articolo 39, comma 7, del D.Lgs. 112/2008.

Attualmente il testo prevede una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro per le richiamate violazioni da euro 25,82 ad euro 154,94, senza maggiorazioni legate al numero dei lavoratori interessati e al periodo temporale della violazione.

La L. 4/1953 ha stabilito l'obbligo, per il datore di lavoro, di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione ai lavoratori dipendenti (ad esclusione dei dirigenti) un prospetto di paga (nel momento stesso in cui viene consegnata la retribuzione, ai sensi dell'articolo 3) in cui risultino specifici elementi (quali, ad esempio, nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, periodo della retribuzione, gli assegni familiari, nonché, distintamente, le singole trattenute)<sup>124</sup>. Nel prospetto paga devono risultare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci (articolo 1). Allo stesso tempo, è disposto l'obbligo di esatta corrispondenza tra le singole annotazioni sul prospetto di paga e le registrazioni eseguite sui libri di paga, o registri equipollenti, per lo stesso periodo di tempo (articolo 2). Il richiamato obbligo non si applica (articolo 4) alle Amministrazioni dello Stato ed alle relative Aziende autonome; alle Regioni e agli enti locali; alle aziende agricole che impiegano nell'annata agraria mano d'opera salariata per un numero di giornate lavorative non superiori a 3000; ai privati datori di lavoro per il personale addetto esclusivamente ai servizi familiari. In caso di mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto di paga di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga (salvo che il fatto costituisca reato), al datore di lavoro viene applicata una sanzione amministrativa, da lire 50.000 (25,82 euro) a lire 300.000 (154,94 euro).

---

<sup>124</sup> Inoltre, secondo la Corte di Cassazione (sentenza n. 11443/1994) ogni annotazione sui prospetti paga deve eseguirsi in riferimento al momento del pagamento della retribuzione ed a nessun altro. Ne deriva che la qualifica da attribuire al lavoratore dipendente è soltanto quella che il medesimo ricopre all'atto della singola erogazione, tenuto conto di tutte le modifiche intervenute nel rapporto di lavoro. Il datore di lavoro "ha quindi l'obbligo di specificare la qualifica effettivamente rivestita, con l'assoluto divieto di assegnarne di inferiori, se non corrispondenti a quelle concretamente convenute. È invece sempre possibile l'attribuzione di una qualifica superiore a quella spettante e conseguentemente la dazione di somme maggiori del dovuto. La determinazione della qualifica va poi compiuta sulla base dei contratti collettivi di lavoro, raffrontando le definizioni normative e quelle realmente convenute ed espletate. Occorre pertanto procedere all'interpretazione dei suddetti contratti di diritto comune, che è riservata, trattandosi di una indagine di fatto, all'esclusiva competenza del giudice di merito, le cui valutazioni soggiacciono, in sede di legittimità, ad un sindacato, limitato alla verifica del rispetto dei canoni legali di ermeneutica contrattuale (artt. 1362 cod. civ. e segg.) ed al controllo della sussistenza di una motivazione coerente e logica"

**Titolo II – Capo I**  
**Disposizioni in materia di lavoro**  
**(artt. 23-26)**



Il **Capo I del Titolo II (articoli 23-26)** interviene su diverse discipline inerenti specifici aspetti del rapporto di lavoro. In particolare: si introduce una nuova disciplina in materia di impianti audiovisivi e altri strumenti di **controllo a distanza dei lavoratori (articolo 23)**; si prevede la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati ad altri lavoratori (**articolo 24**); le ipotesi di esenzione dalle fasce di reperibilità per le visite mediche domiciliari di controllo vengono individuate mediante decreto (**articolo 25**); si modifica la disciplina delle **dimissioni volontarie** e della **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro (cd. dimissioni in bianco) (**articolo 26**).

### Controlli a distanza (art. 23)

L'**articolo 23** introduce una nuova disciplina in materia di **impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza dei lavoratori**, sostituendo l'articolo 4 della legge n.300/1970 (Statuto dei lavoratori; di seguito "Statuto") che attualmente disciplina la materia.

La disposizione è volta a dare attuazione al criterio di delega di cui all'**articolo 1, comma 7, lettera f), della legge delega n.183/2014**, ove si prevede la "revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore".

Le **principali modifiche** rispetto alla normativa vigente prevedono:

- un'**estensione dei presupposti** per l'utilizzo di strumenti dai quali derivi anche la possibilità di un controllo a distanza dei lavoratori, al fine di consentirli non solo per esigenze organizzative e produttive o per la sicurezza del lavoro (come previsto dalla normativa vigente), ma anche per la **tutela del patrimonio aziendale**<sup>125</sup> (**comma 1, primo periodo**);

<sup>125</sup> Si ricordano al riguardo le linee della giurisprudenza che riconosce la **legittimità dei c.d. controlli difensivi**, ossia dell'utilizzo di impianti audiovisivi volti alla tutela del patrimonio aziendale: Cassazione, sentt. 3 aprile 2002, n. 4746; 17 luglio 2007, n. 15892; 23 febbraio 2010, n. 4375; 1° ottobre 2012, n. 16622. A tale riguardo la giurisprudenza ha precisato, poi, che poichè il divieto di controllo a distanza mira a tutelare la riservatezza e dignità del lavoratore nello svolgimento dell'attività lavorativa, possono essere considerati legittimi gli accertamenti operati attraverso riproduzioni filmate dirette a tutelare il proprio patrimonio aziendale, al di fuori dell'orario di lavoro e contro possibili atti penalmente illegittimi messi in atto da terzi e, quindi, anche dai propri dipendenti (da considerare come soggetti terzi nel caso in cui agiscano fuori dell'orario di lavoro): v. Cassazione, sentt. 3 luglio 2001, n. 8998, 28 gennaio 2011, n. 2117. Secondo la giurisprudenza (Cassazione Sez. lavoro, sent. 27-05-2015, n. 10955) sono altresì ammissibili (ferma restando la necessaria esplicitazione delle attività di accertamento mediante modalità non eccessivamente invasive, oltre che rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, con le quali deve contemperarsi l'interesse del datore di lavoro al controllo ed alla difesa dell'organizzazione produttiva aziendale) i **controlli difensivi occulti**, anche ad opera di personale estraneo all'organizzazione aziendale, qualora diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sotto il profilo quantitativo e qualitativo. La giurisprudenza ha inoltre precisato che è legittimo e rientra

- che in caso di imprese con unità produttive collocate in diverse province della stessa regione o in più regioni, l'accordo per l'installazione degli impianti può essere stipulato (non solo con le RSA e RSU, come attualmente previsto, ma anche) con le **associazioni sindacali comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale (**comma 1, secondo periodo**);
- che in caso di **mancato accordo** con le organizzazioni sindacali l'installazione può avvenire previa **autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro** o (in caso di unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali<sup>126</sup>; viene, inoltre, soppressa la norma che attualmente consente (al datore di lavoro e alle rappresentanze sindacali) **l'impugnazione delle decisioni della Direzione territoriale del lavoro** (innanzi al Ministero del lavoro) relative all'installazione e all'utilizzo degli strumenti (**comma 1, terzo periodo**);
- che per l'utilizzo degli **strumenti che servono al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa**<sup>127</sup> e degli **strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**<sup>128</sup> non è richiesto che ricorrano i presupposti di

---

nell'esercizio del potere organizzativo del datore di lavoro il controllo della posta elettronica aziendale del lavoratore, anche senza il rispetto dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori, quando il dipendente ha posto in essere comportamenti lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale (Cass. civ. Sez. lavoro, 23-02-2012, n. 2722, rv. 621115).

<sup>126</sup> La normativa vigente prevede invece che l'autorizzazione all'installazione debba essere data, in ogni caso, dalla Direzione territoriale del lavoro.

<sup>127</sup> Al riguardo il Ministero del lavoro, in una nota del 18 giugno 2015, ha precisato che "L'espressione <<per rendere la prestazione lavorativa>> comporta che l'accordo o l'autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che "serve" al lavoratore per adempiere la prestazione: ciò significa che, nel momento in cui tale strumento viene modificato (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione: in tal caso, infatti, da strumento che serve al lavoratore per rendere la prestazione il pc, il tablet o il cellulare divengono strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione; con la conseguenza che queste modifiche possono avvenire solo alle condizioni stabilite dalla norma, ossia la ricorrenza di particolari esigenze, l'accordo sindacale o l'autorizzazione". Al riguardo si ricordano le linee della giurisprudenza secondo la quale I programmi informatici che consentono il monitoraggio della posta elettronica e degli accessi ad internet sono necessariamente apparecchiature di controllo nel momento in cui, in ragione delle loro caratteristiche, consentono al datore di lavoro di controllare a distanza ed in via continuativa l'attività lavorativa; i dati acquisiti mediante l'ausilio di detti programmi sono pertanto inutilizzabili dal datore di lavoro ove reperiti senza il rispetto delle regole dettate dall'art. 4, comma 2, Statuto dei lavoratori (ossia senza il previo accordo con le organizzazioni sindacali) (v. Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 23-02-2010, n. 4375; App. Milano, 30-09-2005). La giurisprudenza ha peraltro ritenuto che la condotta del datore di lavoro il quale effettui una verifica sul pc del dipendente per accertarne l'eventuale abuso non integra la violazione degli artt. 4 e 8 st. lav. in quanto costituisce non un controllo a distanza sull'attività del lavoratore bensì un controllo differito nel tempo di tipo difensivo contro condotte illecite (Trib. Perugia, 20-02-2006; analogamente, Cass. civ. Sez. lavoro, 02-03-2002, n. 3039).

<sup>128</sup> In linea generale la giurisprudenza considera lecito (anche senza il previo accordo sindacale) l'utilizzo di sistemi di rilevazione della presenze dei dipendenti (Trib. Milano 26/3/1994, C84/5047; in senso contrario Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 17-07-2007, n. 15892)

cui al comma 1<sup>129</sup>, né è necessario il previo accordo sindacale (o l'autorizzazione ministeriale) (**comma 2**);

- l'introduzione di nuove **norme a garanzia dei lavoratori** volte a stabilire che tutte le **informazioni raccolte dal datore di lavoro** (comprese quelle di cui al comma 2, per le quali non è più necessario il previo accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale) sono **utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**<sup>130</sup> a condizione:
  - che sia data adeguata **informazione al lavoratore** delle **modalità d'uso degli strumenti** e delle modalità di **effettuazione dei controlli**<sup>131</sup>;
  - che venga rispettata la normativa vigente in materia di **tutela della privacy**<sup>132</sup> (**comma 3**).

<sup>129</sup> Ossia che il controllo a distanza sia motivato da ragioni connesse alle "esigenze organizzative e produttive", alla "sicurezza del lavoro" e alla "tutela del patrimonio aziendale".

<sup>130</sup> Sulla utilizzabilità dei dati raccolti attraverso i controlli a distanza legittimi per provare l'inadempimento contrattuale del lavoratore (quindi a fini disciplinari) la giurisprudenza prevalente si è orientata in senso affermativo (Cass. 23/3/2011, n.6498; in senso contrario Cass. 1/10/2012, n.16622); parimenti utilizzabili sono i dati dai quali emergano condotte illecite dei lavoratori (Cass. Sez. V pen. 1/6/2010, n.20722). La giurisprudenza esclude invece l'utilizzabilità dei dati raccolti attraverso impianti illegittimi, in quanto installati senza previo accordo collettivo con i sindacati (Trib. Napoli 29/9/2010). Merita segnalare, infine, che parte della giurisprudenza attualmente ritiene legittimo l'utilizzo, anche se non autorizzato dalle rappresentanze sindacali o dalle DTL, di impianti audiovisivi laddove vi fosse consapevolezza da parte del lavoratore in ordine al controllo esercitato (Cassazione, 11 giugno 2012, n.22611).

<sup>131</sup> Si ricordano al riguardo le linee della giurisprudenza (Trib. Ferrara Sez. lavoro, 21-08-2012), secondo cui poichè il trattamento dei dati personali deve ispirarsi al canone di trasparenza, il datore di lavoro ha l'onere di indicare caso per caso, chiaramente ed in modo particolareggiato, quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati i controlli. In una precedente sentenza (Cass. pen. Sez. III, 24-09-2009, n. 40200) si è ritenuto punibile il datore di lavoro, il quale abbia installato in un negozio un impianto di videosorveglianza da cui derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei dipendenti presso i locali dove si svolge attività lavorativa, senza che il personale sia avvisato della sua messa in funzione, né del fatto che esso avrebbe potuto controllare anche l'attività dei lavoratori.

<sup>132</sup> Si tratta del decreto legislativo n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) che prevede una serie di tutele a beneficio del soggetto i cui dati sono raccolti e trattati, che si sostanziano in una serie di obblighi a carico dei soggetti che svolgono attività di raccolta e trattamento (obbligo di informativa dell'interessato in ordine ai dati raccolti e al loro trattamento; obbligo di trattamento solo per finalità specifiche e dichiarate; obbligo di non divulgazione dei dati a terzi; obbligo di adottare misure di sicurezza; tutela rafforzata per i dati sensibili; obbligo di cancellazione e rettifica dei dati errati) e in specifici diritti in capo all'interessato (diritto di accesso ai dati; diritto di rettifica di dati errati, di aggiornamento e di cancellazione; diritto di ricorrere in sede amministrativa e giudiziaria). Con specifico riferimento al controllo a distanza dei lavoratori, merita segnalare che il Garante per la privacy ha dettato apposite linee guida (deliberaz. n.13 del 1° marzo 2007, pubblicata in G.U. n.58 del 10 marzo 2007) per disciplinare l'utilizzo della posta elettronica e di Internet sui luoghi di lavoro, chiarendo in primo luogo che l'uso di tali strumenti da parte dei dipendenti rientra tra le attività soggette alla normativa posta a tutela del trattamento dei dati personali. Nelle linee guida, il Garante evidenzia l'opportunità di adottare una policy interna che stabilisca le corrette modalità di utilizzo della posta elettronica e della rete Internet, con l'obbligo per il datore di lavoro di indicare con chiarezza le modalità di uso degli strumenti messi a disposizione e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli. Il Garante raccomanda, in particolare, l'adozione di un disciplinare interno e l'adozione di specifiche misure organizzative e tecnologiche volte all'individuazione di categorie di siti considerati correlati o non correlati con la prestazione lavorativa; alla configurazione di



### ***Il controllo a distanza dei lavoratori: la normativa vigente***

Il potere di controllo costituisce uno dei tre poteri (insieme a quello direttivo e disciplinare) tradizionalmente attribuiti al datore di lavoro, mediante il quale verificare l'esatto adempimento degli obblighi gravanti sul dipendente. In particolare, il datore di lavoro ha il potere di controllare che il lavoratore, nell'esecuzione della prestazione lavorativa, usi la diligenza dovuta (articolo 2104, co. 1, c.c.), osservi le disposizioni impartitegli (art. 2104, co. 2, c.c.), rispetti gli obblighi di fedeltà sullo stesso gravanti (art. 2105 c.c.), anche al fine di poter esercitare l'eventuale azione disciplinare nel caso in cui rilevi l'inosservanza di tali obblighi (art. 2106 c.c., art. 7 dello Statuto dei lavoratori). Tale potere non è, tuttavia, assoluto, ma incontra come limite la necessità che esso sia esercitato in modo tale da non ledere diritti fondamentali del lavoratore, come la dignità e la riservatezza<sup>133</sup>.

**L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970) vieta espressamente (comma 1) l'utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature che abbiano quale finalità determinante ed esclusiva il controllo a distanza dell'attività lavorativa<sup>134</sup>.** Nel divieto è ricompresa qualsiasi forma di controllo a distanza che sottragga al lavoratore, nello svolgimento delle sue mansioni, ogni margine di spazio e di tempo nel quale egli possa essere ragionevolmente certo di non essere osservato, ascoltato o comunque "seguito" nei propri movimenti.

---

sistemi o l'utilizzo di filtri che prevengano determinate operazioni; al trattamento di dati in forma anonima o tale da precludere l'immediata identificazione degli utenti mediante opportune aggregazioni; a consentire l'eventuale conservazione di dati per il tempo strettamente limitato al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza; ad attribuire al lavoratore un diverso indirizzo di posta elettronica destinato ad uso privato; all'inserzione nei messaggi di un avvertimento ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale del messaggio e sia specificato se le risposte potranno essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente. Le Linee guida, poi, vietano ai datori di lavoro (ai sensi dell'art. 154, comma 1, lett. d), del Codice) di effettuare trattamenti di dati personali mediante sistemi hardware e software che mirano al controllo a distanza di lavoratori (punto 4), svolti in particolare mediante la lettura e la registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica ovvero dei relativi dati esteriori, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail; la riproduzione e l'eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dal lavoratore; la lettura e la registrazione dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo; l'analisi occulta di computer portatili affidati in uso.

Merita segnalare, infine, che il 1° aprile 2015 il Consiglio d'Europa ha adottato una Raccomandazione (CM/Rec(2015)5) sull'utilizzo dei dati personali nei contesti lavorativi, che per quanto riguarda l'utilizzo di apparecchiature per controllo a distanza dei lavoratori riprende in buona misura le sollecitazioni contenute nelle suddette Linee guida del Garante della privacy.

<sup>133</sup> Si ricordano al riguardo le linee della giurisprudenza che non escludono il potere dell'imprenditore, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., di controllare direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica o anche attraverso personale esterno – costituito in ipotesi da dipendenti di una agenzia investigativa – l'adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti già commesse o in corso di esecuzione; e ciò indipendentemente dalle modalità del controllo, che può avvenire anche occultamente senza che vi ostino né il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione dei rapporti, né il divieto di cui alla stessa L. n. 300 del 1970, art. 4, essendo tale ultima norma riferita esclusivamente all'uso di apparecchiature per il controllo a distanza.

<sup>134</sup> Tale divieto trova la propria *ratio* nella potenzialità lesiva di tale forma di controllo della dignità e della riservatezza del lavoratore a causa della sua tendenziale continuità e pervasività (Cassazione, sent. 17 giugno 2000, n. 8250). E' inoltre ormai pacifico in giurisprudenza che la distanza debba intendersi in senso sia spaziale sia temporale (Cassazione, sent. 18 febbraio 1983, n. 1236).

Nel caso in cui l'installazione di impianti ed apparecchiature dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori sia giustificata da **esigenze organizzative, produttive ovvero di sicurezza del lavoro (c.d. controlli preterintenzionali<sup>135</sup>)** il **comma 2** subordina la legittimità dell'installazione al **previo accordo con le R.S.U.** <sup>136</sup> (o, in mancanza di queste, con la commissione interna), mentre in mancanza di accordo è necessaria l'**autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro competente**. Il **comma 4** prevede che contro i provvedimenti della Direzione territoriale del lavoro il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali (o, in mancanza di queste, la commissione interna) oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19, possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per quanto riguarda i **profili sanzionatori**, l'articolo 171 del decreto legislativo n.196 del 2003<sup>137</sup> prevede che le violazioni dell'articolo 4 dello Statuto sono punite ai sensi dell'articolo 38 dello Statuto medesimo (salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno).

## Cessione riposi e ferie (art. 24)

L'**articolo 24** introduce la possibilità per i lavoratori, nei modi stabiliti dai contratti collettivi nazionali, di **cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore** di lavoro impiegati in mansioni di pari livello o categoria, al fine di consentire a questi ultimi di **assistere i figli minori** che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti<sup>138</sup>.

La disposizione è volta a dare attuazione al criterio di delega di cui all'**articolo 1, comma 8, lettera e), della legge delega n.183/2014**, ove si prevede "l'eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo

<sup>135</sup> Si tratta di controlli che costituiscono la conseguenza non voluta dell'utilizzo dell'apparecchiatura.

<sup>136</sup> A tale riguardo la giurisprudenza ritiene sufficiente la mera predisposizione, senza accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, di apparecchiature idonee a controllare a distanza l'attività dei lavoratori, in quanto per la punibilità non è richiesta la messa in funzione o il concreto utilizzo delle attrezzature medesime (Cass. pen. Sez. III, 12-11-2013, n. 4331, rv. 258690). La giurisprudenza ha inoltre ritenuto che la condotta illecita del datore di lavoro che installa impianti audiovisivi non sussiste qualora sia stato acquisito l'assenso di tutti i dipendenti attraverso la sottoscrizione da parte loro di un documento esplicito (Cass. pen. Sez. III, 17-04-2012, n. 22611).

<sup>137</sup> "Codice in materia di protezione dei dati personali".

<sup>138</sup> La disposizione precisa che resta comunque fermo quanto previsto dal decreto legislativo n.66/2003, che disciplina l'orario di lavoro e i riposi. In particolare l'articolo 10 prevede che il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane, il quale, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Il periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute”.

La disposizione pare ispirarsi alla legislazione di recente approvata in Francia (Legge n. 2014-459 del 9 maggio 2014) che ha previsto la possibilità per un lavoratore dipendente di **donare a un proprio collega ore o giorni di riposo o congedo ordinario** da utilizzare per **assistere il figlio malato**<sup>139</sup>.

## Reperibilità in malattia (art. 25)

L'**articolo 25** rinvia a un decreto ministeriale l'individuazione delle ipotesi di esenzione dalle **fasce di reperibilità per le visite mediche domiciliari di controllo** in caso di malattia dei lavoratori dipendenti del settore privato.

La disposizione, in particolare, modifica l'articolo 5, comma 13, del decreto-legge n. 463 del 1983, il quale prevede che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, vengano stabilite le modalità per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori che si trovano in malattia. In attuazione di tale disposizione è stato emanato il decreto 15 luglio 1986<sup>140</sup>, che disciplina le visite domiciliari di controllo, fissando l'orario di reperibilità del lavoratore entro il quale devono essere effettuate le visite mediche (c.d. fasce di reperibilità). La proposta normativa in commento prevede che il suddetto decreto debba stabilire anche le ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità (così come avviene già per i lavoratori del settore pubblico<sup>141</sup>).

---

<sup>139</sup> La legge reca in particolare modifiche al Codice del lavoro, introducendo il nuovo paragrafo “Dono dei giorni di riposo ad un genitore di un figlio gravemente malato” (cfr. *Code du travail*, art. L1225-65-1 e L1225-65-2). Il nuovo art. L1225-65-1 del codice stabilisce che un lavoratore dipendente possa, su sua domanda e in accordo con il proprio datore di lavoro, rinunciare in modo anonimo e senza contropartita ad un intero “giorno di riposo” non goduto, o a parte di esso (ore), in favore di un altro dipendente della stessa impresa. I giorni o le ore donate possono essere comprese o meno in un “conto di risparmio del tempo” (*compte épargne temps*). Il dono può essere effettuato nei confronti di un dipendente che ha necessità di assistere un figlio di età inferiore ai 20 anni che è affetto da una malattia, o è portatore di handicap, ovvero vittima di un incidente di particolare gravità, e necessita pertanto di specifiche cure. Il dipendente donatore può offrire inoltre i propri giorni di congedo ordinario (*congé payé*), ma solo quelli in eccedenza rispetto ai 24 giorni lavorativi del congedo annuale di cui ha diritto. Il “dipendente beneficiario” dei giorni/ore di riposo o di congedo, donati da altri colleghi, ha diritto al mantenimento della retribuzione nel periodo della sua assenza dal lavoro per prestare le cure al figlio. Tale periodo è assimilato ad un periodo di lavoro effettivo per la determinazione dei suoi diritti di anzianità. Il dipendente conserva inoltre tutti i benefici acquisiti prima dell'inizio del suo periodo di assenza dal lavoro. Il nuovo art. L1225-65-2 del codice dispone poi che la particolare gravità della malattia, dell'handicap o dell'incidente del figlio del dipendente, unitamente all'indispensabilità di una presenza costante di una persona per la sua assistenza, siano attestati con certificato medico. Si rileva inoltre che l'art. 2 della legge n. 2014-459 prescrive che, mediante decreto, siano stabilite le condizioni di applicazione del nuovo dispositivo anche ai pubblici ufficiali civili e militari.

<sup>140</sup> Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 170 del 24 luglio 1986

<sup>141</sup> Secondo quanto stabilito dall'articolo 5-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e il decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione 18 dicembre 2009, n. 206

## Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale (art. 26)

L'**articolo 26** modifica la disciplina delle **dimissioni volontarie** e della **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro.

La disposizione è volta a dare attuazione al criterio di delega di cui all'**articolo 1, comma 6, lettera g), della legge delega n.183/2014**, ove si prevede l'adozione di "modalità semplificate per **garantire la data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore in relazione alle dimissioni** o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso del lavoratore".

Il **comma 1** prevede che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro<sup>142</sup> siano fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con **modalità telematiche su appositi moduli** resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali<sup>143</sup> e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (decreto di cui al comma 3).

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

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

Il **comma 4** prevede che la **trasmissione dei moduli** possa avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione<sup>144</sup>.

Il **comma 5** reca **disposizioni sanzionatorie**. In particolare, salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.

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

---

<sup>142</sup> Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ove si prevede che la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino devono essere convalidate dal servizio ispettivo.

<sup>143</sup> Attraverso il sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)

<sup>144</sup> Commissioni di certificazione cui all'articolo 2, comma I, lettera h), e all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

convalida della risoluzione consensuale del rapporto e della richiesta di dimissioni.

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

Il **comma 8**, infine, prevede che le nuove modalità di effettuazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro **non trovino applicazione** per il **lavoro domestico** e qualora le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano nelle **sedi c.d. protette** (di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003).

La disposizione sembra principalmente volta a contrastare la pratica (riguardante prevalentemente le lavoratrici) delle cd. **dimissioni "in bianco"**, consistente nel far firmare le dimissioni al lavoratore al momento dell'assunzione (in bianco, appunto) e quindi nel momento in cui la posizione dello stesso lavoratore è più debole.

Al fine di contrastare tale fenomeno, rendendo meno difficoltoso l'onere probatorio relativo alla nullità delle dimissioni volontarie, era intervenuta la **L. 188/2007**, che aveva disposto che la validità della lettera di dimissioni volontarie, presentata dal "prestatore d'opera" (lavoratori subordinati e cd. "parasubordinati") e volta a dichiarare l'intenzione del medesimo soggetto di recedere dal contratto di lavoro, fosse subordinata (fatte salve le disposizioni concernenti il recesso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato e il rispetto dei termini di preavviso di cui all'articolo 2118 c.c.) all'utilizzo, a pena di nullità, di appositi moduli predisposti e resi disponibili, gratuitamente, dagli uffici provinciali del lavoro e dagli uffici comunali. Destinatari della norma erano tutti i datori di lavoro, pubblici e privati; la nuova disciplina si applicava ai contratti di lavoro subordinato (indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata), ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto), alle prestazioni occasionali di collaborazione, ai contratti di associazione in partecipazione, nonché ai contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci. I moduli avevano una validità temporale massima di quindici giorni dalla data di emissione ed erano realizzati secondo determinate specifiche tecniche.

In seguito alle difficoltà (soprattutto di carattere burocratico) emerse in sede di applicazione della normativa (evidenziate soprattutto da parte delle imprese), **l'articolo 39, comma 10, del D.L. 112/2008** ha disposto **l'abrogazione della L. 188/2007**<sup>145</sup>.

---

<sup>145</sup> Del tema si è quindi nuovamente interessata, nel corso della XVI legislatura, la XI Commissione (Lavoro) della Camera dei deputati, che ha avviato l'esame di alcune proposte di legge (C. 3409, C. 4958, C. 4967, C. 4988, C. 5094), senza peraltro pervenire all'adozione di un testo unificato.

L'abrogazione della L. 188/2007 ha lasciato comunque impregiudicato l'impianto normativo a tutela dei lavoratori (e, in particolare) delle lavoratrici (ispirato alle medesime esigenze di tutela, sebbene solo in corrispondenza di specifici eventi, della stessa legge 188/2007) di cui agli **articoli 54-56 del D.Lgs. 151/2001 e all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. 198/2006**<sup>146</sup>.

<sup>146</sup> Per quanto concerne il **D.Lgs. 151/2001**, l'articolo 54 dispone che **le lavoratrici non possano essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino**. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di colpa grave da parte della lavoratrice; di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; di esito negativo della prova. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, né essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo salvo specifiche eccezioni. L'articolo 55 prevede che in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice abbia diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Tale previsione riguarda anche il padre lavoratore e si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Il comma 4, in particolare, prevede che la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino (o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento) debba essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, e costituisce condizione per la risoluzione del rapporto di lavoro. L'articolo 56 riconosce il diritto delle lavoratrici alla conservazione del posto di lavoro, nonché al rientro nella stessa unità produttiva in precedenza occupata o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino (o fino ad un anno dall'ingresso del minore adottato o affidato nel nucleo familiare); hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, se avvenute.

**L'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. 198/2006** (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), stabilisce la **nullità delle dimissioni** presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente **dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, purché segua la celebrazione, ad un anno dopo la celebrazione** stessa, salvo che siano dalla lavoratrice medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

Sull'impianto del D.Lgs. 151/2001 è intervenuto, quindi, **l'articolo 4, commi 16-23, della L. 92/2012**, che ha modificato la disciplina sulla preventiva convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice (o dal lavoratore) in alcune circostanze, con l'obiettivo di rafforzare la tutela e meglio combattere la pratica delle dimissioni in bianco. Le nuove norme, in particolare, hanno esteso (da uno) ai primi tre anni di vita del bambino la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie e hanno previsto (comma 16) che l'obbligo di convalida (che costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro) valga anche nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. I commi 17 e 18 prevedono modalità alternative di convalida (rispetto a quelle di cui al comma 16), al rispetto delle quali viene subordinata l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto: fuori dalle ipotesi descritte al comma 16, l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva (comma 17); in alternativa alla procedura di cui al comma 17, l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (di cui all'articolo 21 della L. 264/1949). Si rinvia, quindi, a un decreto ministeriale di natura non regolamentare per l'individuazione di ulteriori modalità semplificate di accertamento della veridicità della data e della autenticità della dichiarazione del lavoratore, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie (comma 18). Il comma 19 prevede che, laddove non si proceda alla convalida di cui al comma 17 o alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderiscano,

---

entro il termine di sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva. Il comma 21 prevede che nel termine di sette giorni dalla ricezione dell'invito (di cui al comma 19), sovrapponibili al periodo di preavviso lavorato, la lavoratrice o il lavoratore hanno facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale, offrendo le proprie prestazioni al datore di lavoro. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Il comma 22 prevede l'inefficacia delle dimissioni qualora, in mancanza della convalida ovvero della sottoscrizione di cui al comma 18, il datore di lavoro non trasmette alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale. Infine, il comma 23 reca una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 ad euro 30.000 nelle ipotesi in cui il datore di lavoro abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, salvo che il fatto costituisca reato. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro, con applicazione, in quanto compatibili, delle disposizioni della legge 689/1981.

Da ultimo, sulla materia è intervenuto l'**articolo 7, comma 5, lettera d), n. 1), del D.L. 76/2013**, che ha esteso le tutele introdotte dall'articolo 4, commi da 16 a 23, della L. 92/2012, ai lavoratori e alle lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, ovvero con contratti di associazione in partecipazione (di cui all'articolo 2549, secondo comma, c.c.).

**Titolo II – Capo II**  
**Pari opportunità**  
**(artt. 27-42)**





Il **Capo II del Titolo II**, costituito dagli **articoli da 27 a 43**, modifica ed integra in più parti il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006), dando attuazione al criterio di delega di cui all'**articolo 1, comma 9, lettera I), della L. 183/2014**, ove si dispone "la semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel mondo del lavoro, nonché il riordino delle procedure relative alla promozioni di azioni positive per cui è competente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ferme restando comunque le funzioni in materia proprie della Presidenza del Consiglio dei ministri)".

### **Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (artt. 28-30)**

Gli **articoli da 28 a 30** intervengono sulla disciplina concernente la composizione, il funzionamento e i compiti del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

In particolare:

- si prevede<sup>147</sup> che **la partecipazione al Comitato di undici componenti** designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale, operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro, sia **subordinata alla richiesta** avanzata dagli stessi soggetti (**articolo 28, comma 1, lettera a)**);
- si dispone<sup>148</sup> la **riduzione del numero dei soggetti** che partecipano alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, portando **da 6 a 3** il numero degli esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche (con competenze in materia di lavoro e politiche di genere), **da 6 a 4** quello dei rappresentanti di determinati soggetti istituzionali, **da 5 a 3** il numero dei rappresentanti (non necessariamente dirigenti o funzionari, come attualmente previsto) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ed **eliminando**<sup>149</sup> **i 3 rappresentanti** del Dipartimento per le pari opportunità (**articolo 28, comma 1, lettera c), numeri 1, 2, 3 e 4)**);
- si prevede che il Comitato già costituito alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame continui ad operare nell'attuale composizione sino alla **naturale scadenza (articolo 28, comma 2)**);

---

<sup>147</sup> Attraverso modifiche all'art. 8, c. 2, lett. e), del D.Lgs. 198/2006

<sup>148</sup> Attraverso modifiche all'art. 8, c. 3, lett. a), b) e c), del D.Lgs. 198/2006.

<sup>149</sup> Attraverso la soppressione dell'art. 8, c. 3, lett. c-bis), del D.Lgs. 198/2006.

- si dispone<sup>150</sup> che il Comitato non possa più deliberare **in ordine alle proprie spese** e a quelle della Segreteria tecnica e, per lo svolgimento dei propri compiti, possa costituire specifici **gruppi di lavoro (articolo 29)**;
- vengono parzialmente modificati<sup>151</sup> i **compiti del Comitato**<sup>152</sup>, disponendo, tra l'altro, che lo stesso: promuove la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale con gli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità; formula (entro il 30 giugno di ogni anno) non solo gli obiettivi e le tipologie di progetti di azioni positive che intende perseguire nell'anno finanziario successivo, ma anche gli indirizzi per le iniziative del Ministero del lavoro in materia di pari opportunità; partecipa, attraverso propri rappresentanti, alla Commissione di valutazione dei progetti di azioni positive<sup>153</sup>. Ai componenti della medesima Commissione non spettano rimborsi o emolumenti comunque denominati; monitora i progetti già approvati alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame (**articolo 30**).

### **Consigliere e consiglieri di parità (artt. 31-41)**

Gli **articoli da 31 a 41** modificano la disciplina in materia di **consigliere e consiglieri di parità**.

Le disposizioni sono adottate in attuazione del principio di delega concernente la semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità (articolo 1, comma 9, lettera l), della L. 183/2014).

In particolare:

- si coordina la normativa con la riforma degli enti locali operata dalla cd. "legge Delrio" (L. 56/2014), sostituendo i riferimenti alle consigliere "provinciali" con quelli alle consigliere 'delle città metropolitane e degli enti di area vasta' previsti dalla citata legge (**articolo 31, comma 1, lettera a**)). Il successivo articolo 19-*bis*, rimette ad uno specifico D.P.C.M. l'individuazione delle città metropolitane e degli enti di area vasta presso

---

<sup>150</sup> Sostituendo interamente il testo dell'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. 198/2006.

<sup>151</sup> Attraverso la sostituzione integrale dell'articolo 10 del D.Lgs. 198/2006.

<sup>152</sup> Attraverso la sostituzione integrale dell'art. 10 del D.Lgs. 198/2006.

<sup>153</sup> È demandato ad apposito DM (da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore dell'articolo in esame) la definizione della composizione della Commissione, dei criteri di valutazione dei progetti e di erogazione dei finanziamenti, nonché delle modalità di svolgimento del relativo monitoraggio.

cui collocare le consigliere di parità; dalle relazione illustrativa si desume che ciò comporterà un ridimensionamento del numero delle consigliere di parità (attualmente presenti in ogni provincia), a causa del forte ridimensionamento delle risorse disponibili e dell'efficacia "a macchia di leopardo" dell'attività svolta sul territorio;

Si ricorda in proposito che la "legge Delrio" definisce quali 'enti di area vasta' sia le città metropolitane che le province (art. 1, commi 2, 3 e 85) ed individua quale funzione fondamentale delle città metropolitane e delle province il "controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale" (art. 1, commi 44 e 85, L. 56/2014);

- si prevede una **procedura di valutazione comparativa** per la **nomina delle consigliere e consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta** (tale procedura non è invece richiesta che la nomina della consigliera o del consigliere nazionale di parità) (**articolo 31, comma 1, lettera a)**);
- viene **eliminato il concerto con il Ministro per le pari opportunità per la nomina** - da parte del Ministro del lavoro, su designazione degli enti territoriali - delle consigliere e consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta;
- si precisa la natura obbligatoria e non vincolante delle commissioni regionali e locali tripartite ai fini della predetta nomina (**articolo 31, comma 1, lettera a)**);
- in relazione alla nomina da parte del Ministro del lavoro delle consigliere di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta in caso di mancata designazione da parte degli enti territoriali (**articolo 31, comma 1, lettera b)**):
  - 1) viene eliminato il concerto del Ministro delle pari opportunità;
  - 2) viene introdotto un termine di 90 giorni per lo svolgimento della relativa procedura di valutazione comparativa (decorrenti dalla scadenza dei termini per le candidature);
  - 3) viene eliminato il criterio preferenziale per la nomina di una consigliera di sesso femminile a parità di requisiti professionali;
- viene prevista la pubblicazione dei decreti di nomina delle consigliere di parità sul sito *internet* del Ministero del lavoro, anziché sulla Gazzetta ufficiale (**articolo 31, comma 1, lettera c)**);

- la **durata del mandato** delle consigliere di parità viene **ridotta da quattro a tre anni** ed è prevista la **rinnovabilità per una sola volta** (anziché per un massimo di due volte) (**articolo 32**);
- si prevede che le consigliere continuano a svolgere le loro funzioni fino “al completamento della procedura di cui all’art. 12, comma 4”, anziché fino alle nuove nomine. *Si rileva peraltro che l’articolo 12, comma 4, riguarda un’ipotesi particolare di nomina delle consigliere regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta (non dunque quella nazionale), relativa alla mancata designazione da parte degli enti territoriali (articolo 32)*;
- si prevede che alla nomina delle consigliere non si applica la disposizione secondo cui le nomine conferite dal Governo o dai Ministri nei sei mesi antecedenti la scadenza naturale della legislatura (o nel mese antecedente lo scioglimento anticipato delle Camere) possono essere confermate, revocate, modificate o rinnovate entro sei mesi dal voto sulla fiducia al Governo (**articolo 32**);
- in ordine alle funzioni e compiti delle consigliere (**articolo 33**):
  - 1) è introdotta la (eventuale) collaborazione con le direzioni del lavoro per la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere;
  - 2) viene **soppressa la funzione di “promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale** rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità”;
  - 3) viene riformulata la funzione in materia di politiche attive del lavoro;
  - 4) viene **soppressa la funzione di “promozione dell’attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro”;**
  - 5) la collaborazione con le direzioni del lavoro viene limitata alla finalità di “rilevare l’esistenza” delle violazioni alla normativa in materia di parità, anziché di “individuare procedure efficaci di rilevazione” delle violazioni;
  - 6) viene **soppressa la funzione di “verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive”.**
- viene introdotta la **programmazione annuale del Ministro del lavoro per l’attività della consigliera nazionale di parità**, alla quale viene a sua volta affidato il compito di determinare le **priorità d’intervento** e i programmi di azione;  
*Dal punto di vista della formulazione tecnica, viene erroneamente soppresso il riferimento al “consigliere” nazionale di parità.*

- lo svolgimento di **inchieste indipendenti** e la pubblicazione di **relazioni indipendenti e raccomandazioni** in materia di discriminazioni sul lavoro diviene una **facoltà** (e non un obbligo) per la consigliera nazionale di parità, per la quale viene introdotto l'obbligo di avvalersi, per le predette inchieste e relazioni, delle strutture del Ministero del lavoro e dei relativi enti strumentali;
- viene eliminata la partecipazione delle consigliere di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta alla commissione centrale per l'impiego o al diverso organismo che svolga le funzioni;
- alle consigliere di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta viene riconosciuto il ruolo di **componenti delle commissioni di parità** del corrispondente livello territoriale (o di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe);
- alla supplente della Consigliera nazionale è riconosciuta la possibilità di sostituire la Consigliera nazionale quale componente del Comitato nazionale per la parità di trattamento e l'uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- viene previsto che il rapporto annuale sull'attività svolta dalle consigliere di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta deve essere redatto sulla base di indicazioni fornite dal Ministero del lavoro; viene altresì eliminato il concerto con il Ministro per le pari opportunità per l'emanazione del provvedimento di decadenza della consigliera di parità che abbia omesso o ritardato la presentazione del rapporto annuale sull'attività svolta (**articolo 33**);
- viene confermato l'obbligo per la Consigliera nazionale di presentare al Ministro del lavoro e al Ministro per le pari opportunità, entro il 31 marzo di ogni anno, una relazione sulla propria attività e su quella svolta dalla Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità;
- con riferimento agli **oneri** per il personale e gli uffici delle consigliere regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, essi vengono coperti nell'ambito delle risorse esistenti e in base al **principio di invarianza della spesa (articolo 34)**;
- per le convenzioni-quadro che il Ministro del lavoro può predisporre con gli enti territoriali per definire l'organizzazione degli uffici della consigliere e definire indirizzi generali per l'espletamento di alcuni compiti (**articolo 34**):
  - 1) viene eliminato il concerto con il Ministro per le pari opportunità;

- 2) tra i compiti oggetto delle convenzioni, viene compresa anche il collegamento con gli assessorati e gli organismi di parità locali;
  - 3) viene eliminato il coinvolgimento della Conferenza unificata;
- la retribuzione dei **permessi lavorativi** (cui le consigliere hanno diritto nel limite di 50 o 30 ore mensili medie, a seconda che si tratti, rispettivamente, delle consigliere e consiglieri nazionali e regionali oppure di quelli degli enti territoriali di area vasta), attualmente automatica, è rimessa alla **disponibilità finanziaria dell'ente** di pertinenza. E' peraltro previsto che in tal caso l'ente, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza (**articolo 35**).  
*Dalla formulazione della norma potrebbe desumersi che esista comunque un obbligo per il datore di lavoro di retribuire le ore di assenza;*
  - il diritto ai permessi lavorativi alle consigliere supplenti è limitato ai soli casi in cui non ne usufruisca il titolare (**articolo 35**);
  - con riferimento all'**indennità mensile** delle consigliere degli **enti territoriali**, attualmente riconosciuta nei limiti delle disponibilità del relativo fondo (**articolo 35**):
    - 1) l'indennità viene posta a carico dell'ente territoriale di appartenenza e la sua attribuzione diviene eventuale;
    - 2) la relativa misura è determinata dalla Conferenza unificata e non più con decreto interministeriale;
  - con riferimento agli oneri per la consigliera nazionale, è rimessa ad un decreto del Ministro del lavoro (senza i concerti attualmente previsti con i Ministri delle pari opportunità e dell'economia) l'indicazione dei criteri e modalità per determinare la misura dell'indennità e la determinazione del numero massimo di permessi non retribuiti usufruibili annualmente, delle risorse da destinare alle missioni legate all'espletamento delle funzioni e delle spese relative allo svolgimento delle funzioni (**articolo 35**);
  - con riferimento al Fondo per le consigliere ed i consiglieri di parità (**articolo 35**):
    - 1) le relative risorse sono destinate unicamente al finanziamento delle spese per l'attività della consigliera nazionale e al pagamento delle indennità, diverse per effettivi e supplenti, dei rimborsi e delle remunerazione dei permessi delle consigliere;
    - 2) per il 2015 il Fondo è finanziato con 140.000 euro a valere sulle risorse previste dal decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;

- 3) sono soppresse le disposizioni sul riparto e sulla gestione del fondo;
- la rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità viene ridenominata “**Conferenza nazionale** delle consigliere e dei consiglieri di parità” (**articolo 36**). Con riferimento alla stessa:
    - 1) viene mantenuto il coordinamento da parte della Consigliera nazionale, introducendo la collaborazione di due consigliere o consiglieri in rappresentanza dei consiglieri degli enti territoriali;
    - 2) viene introdotto il principio dell’assenza di oneri per la finanza pubblica per le attività della Conferenza nazionale;
    - 3) viene eliminato l’obbligo di riunione almeno due volte l’anno;
    - 4) viene soppressa la possibilità di avvalersi di esperti;
    - 5) viene previsto che la Presidenza del Consiglio - Dipartimento per le pari opportunità e il Ministero del lavoro promuovono iniziative per il coordinamento e l’integrazione degli interventi necessari ad assicurare l’effettività delle politiche di promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici.
  - è rimessa ad un **decreto del Presidente del consiglio dei ministri**, da emanare entro 90 giorni, su proposta del Ministri del lavoro e degli affari regionali l’**individuazione delle città metropolitane e degli enti di area vasta presso cui collocare le consigliere di parità** per lo svolgimento delle attività di supporto già svolta dalle province (**articolo 37**);
  - si prevede che le consigliere di parità continuano a svolgere le funzioni che non possono essere in alcun modo interrotte fino alla “effettiva costituzione dei nuovi enti territoriali”, in applicazione della disposizione della ‘legge Delrio’ che individua quale funzione fondamentale delle città metropolitane e delle province il “controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale”. In tal caso si applicano le disposizioni in materia di rinnovi, permessi e indennità delle consigliere e dei consiglieri provinciali (**articolo 37**). *Dal punto di vista della formulazione, occorrerebbe chiarire il richiamo alle “consigliere e consiglieri provinciali”, dal momento che tutti i relativi riferimenti vengono espunti dal decreto. Occorrerebbe inoltre chiarire il richiamo alla “effettiva costituzione dei nuovi enti territoriali”, attualmente non prevista a livello normativo.*
  - circa la relazione biennale al Parlamento del Ministro del lavoro sull’applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro (**articolo 38**):
    - 1) si prevede che essa sia predisposta anche sulla base delle informazioni fornite dalle consigliere di parità;



2) è previsto il parere, e non più l'intesa, con il Dipartimento per le pari opportunità, per la presentazione della relazione;

*Si ricorda peraltro che la predetta relazione (prevista per la prima volta dal D.Lgs. n. 196/2000) è stata presentata al Parlamento una sola volta, il 21 marzo 2003, con riferimento al periodo 2000-2002 (Doc. CXC, n. 1, della XIV legislatura);*

- per i **provvedimenti di urgenza** previsti dal codice delle pari opportunità viene specificato che la loro concessione non è preclusa dal mancato espletamento del tentativo di conciliazione (e non solo del tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c.) (**articolo 39**);
- si prevede che le azioni positive possono essere promosse anche dai centri per l'impiego (**articolo 40**);
- si dispone che i rapporti sulla situazione del personale delle aziende pubbliche e private siano messi a disposizione anche della Conferenza nazionale delle consigliere (**articolo 41**).

*Le disposizioni esaminate dispongono, in riferimento ad alcune procedure, un ridimensionamento del ruolo del Ministro delle pari opportunità (Ministro non presente nell'attuale composizione governativa e le cui funzioni sono attualmente svolte dal Presidenza del consiglio).*

In particolare:

- viene eliminato il concerto del Ministro per le pari opportunità:
  - 1) per la nomina delle consigliere di parità degli enti territoriali (art. 31, che modifica l'art. 12, commi 3 e 4, del codice delle pari opportunità);
  - 2) per l'emanazione del provvedimento di decadenza della consigliera di parità che abbia omissso o ritardato la presentazione del rapporto annuale sull'attività svolta (art. 33, che modifica l'art. 15 del codice delle pari opportunità);
  - 3) per la predisposizione delle convenzioni-quadro con gli enti territoriali (art. 34, che modifica l'art. 16 del codice delle pari opportunità);
  - 4) per l'emanazione del decreto sulle spese della consigliera nazionale di parità;
- per la presentazione della relazione al Parlamento sulla parità e pari opportunità sul lavoro, l'intesa con il Ministro delle pari opportunità è sostituita da un parere (art. 38, che modifica l'art. 20 del codice delle pari opportunità).

*Tali disposizioni devono essere valutate alla luce del criterio di delega che prevede che la semplificazione in materia di pari opportunità avvenga "ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità".*

**Testo a fronte**

<b>D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p style="text-align: center;">Articolo 8 <i>Costituzione e componenti</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 8 <i>Costituzione e componenti</i></p>
<p>1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.</p>	
<p>2. Il Comitato è composto da:</p>	
<p>a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;</p>	
<p>b) sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;</p>	
<p>c) sei componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;</p>	
<p>d) due componenti designati unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;</p>	
<p>e) undici componenti designati dalle</p>	<p>e) undici componenti designati dalle</p>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;	associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro <b>che ne abbiano fatto richiesta;</b>
f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'articolo 12, comma 2, del presente decreto.	<i>Identico</i>
2-bis. Le designazioni di cui al comma sono effettuate entro trenta giorni dalla relativa richiesta. In caso di mancato tempestivo riscontro, il Comitato può essere costituito sulla base delle designazioni pervenute, fatta salva l'integrazione quando pervengano le designazioni mancanti.	2-bis. Le designazioni di cui al comma <b>2</b> sono effettuate entro trenta giorni dalla relativa richiesta. In caso di mancato tempestivo riscontro, il Comitato può essere costituito sulla base delle designazioni pervenute, fatta salva l'integrazione quando pervengano le designazioni mancanti.
3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:	<i>Identico</i>
a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro e politiche di genere;	a) <b>tre</b> esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro e politiche di genere;
b) sei rappresentanti, rispettivamente, del <b>Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, del Ministero della giustizia, del Ministero degli affari esteri</b> , del Ministero dello sviluppo economico, del Dipartimento per le politiche della famiglia e del Dipartimento della funzione pubblica, <b>di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative;</b>	b) <b>quattro</b> rappresentanti, rispettivamente, del Ministero dello sviluppo economico, del Dipartimento della funzione pubblica, <b>del Dipartimento per le pari opportunità</b> e del Dipartimento per le politiche della famiglia <b>della Presidenza del Consiglio dei ministri</b>
c) <b>cinque dirigenti o funzionari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali</b> , in rappresentanza delle Direzioni generali <b>del mercato del lavoro</b> , della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione, per l'innovazione tecnologica, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative;	c) <b>tre rappresentanti</b> del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in rappresentanza delle Direzioni generali della tutela delle condizioni di lavoro <b>e delle relazioni industriali</b> , per le politiche <b>attive, i servizi per il lavoro</b> e la formazione, <b>per l'inclusione e le politiche sociali;</b>
<b>c-bis) tre rappresentanti della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più</b>	c-bis) <b>Soppressa</b>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<b>rappresentative.</b>	
4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente. In caso di sostituzione di un componente, il nuovo componente dura in carica fino alla scadenza del Comitato.	<i>Identico</i>
5. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.	<i>Identico</i>
<p style="text-align: center;">Articolo 9 <i>Convocazione e funzionamento</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 9 <i>Convocazione e funzionamento</i></p>
1. Il Comitato è convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.	<i>Identico</i>
2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello della segreteria tecnica di cui all'articolo 11, nonché in ordine alle relative spese.	2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e, <b>per lo svolgimento dei propri compiti, può costituire specifici gruppi di lavoro.</b>
<p style="text-align: center;">Articolo 10 <i>Compiti del Comitato</i></p>	<p style="text-align: center;">Articolo 10 <i>Compiti del Comitato</i></p>
1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, ed in particolare:	<i>Identico</i>
a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;	<i>Identico</i>
	<b>b) promuove la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;</b>
b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le	<b>c) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le</b>

<b>D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;	pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
c) formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;	<b>d) formula, entro il 30 giugno di ogni anno, gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità per le iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da programmare nell'anno finanziario successivo indicando obiettivi e</b> tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere. <b>Sulla base di tali determinazioni il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica apposito bando di finanziamento dei progetti di azione positiva;</b>
d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale, adottando un metodo che garantisca un criterio tecnico scientifico di valutazione dei progetti;	<i>Identico</i>
	<b>e) partecipa attraverso propri rappresentanti alla commissione di valutazione dei progetti di azione positiva. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione della commissione, i criteri di valutazione dei progetti e di erogazione dei finanziamenti, nonché le modalità di svolgimento delle attività di monitoraggio e controllo dei progetti approvati. Ai componenti della commissione non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati;</b>
e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;	<b>f) collabora, su richiesta, alla stesura di</b> codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;	<b>g) verifica lo stato di applicazione della</b> legislazione vigente in materia di parità;
f-bis) elabora iniziative per favorire il	<b>h) elabora iniziative per favorire il dialogo</b>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;	tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;
g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione <b>di progetti</b> di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, <b>stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;</b>	i) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive;
g-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;	l) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
h) può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;	m) può richiedere <b>alle Direzioni interregionali e territoriali</b> del lavoro, di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;
i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;	n) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
i-bis) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;	o) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
i-ter) provvede, anche attraverso <b>la promozione di azioni positive</b> , alla	p) <b>promuove</b> la rimozione, anche attraverso azioni positive, degli ostacoli

<b>D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari.	che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;
	<b>q) svolge le attività di monitoraggio e controllo dei progetti già approvati alla data di entrata in vigore del presente decreto, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale.</b>
<b>Articolo 11</b> <b>Collegio istruttorio e segreteria tecnica</b>	Articolo 11 <i>Collegio istruttorio e segreteria tecnica</i> <b>Abrogato</b>
<b>1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 8 e alle consigliere e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:</b>	
<b>a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 8, che lo presiede;</b>	
<b>b) un magistrato designato dal Ministero della giustizia fra quelli addetti alle sezioni lavoro, di legittimità o di merito;</b>	
<b>c) un dirigente o un funzionario del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;</b>	
<b>c-bis) un dirigente o un funzionario del Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;</b>	
<b>c-ter) un dirigente o un funzionario del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri;</b>	
<b>d) gli esperti di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a);</b>	
<b>e) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'articolo 12.</b>	

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b), c), c-bis) e c-ter) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 8, possono essere elevati a due.	
3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta da personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato.	
4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni, nonché avvalersi di collaborazioni esterne:	
a) per l'effettuazione di studi e ricerche;	
b) per attività funzionali all'esercizio dei propri compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 10, comma 1, lettera d).	
Capo IV Consigliere e consiglieri di parità	
Articolo 12 <i>Nomina</i>	Articolo 12 <i>Nomina</i>
1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente che agisce su mandato della consigliera o del consigliere	<i>Identico</i>



D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
effettivo ed in sostituzione della medesima o del medesimo.	
2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.	<i>Identico</i>
3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali <b>e provinciali</b> , effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, <b>di concerto con il Ministro per le pari opportunità</b> , su designazione delle regioni <b>e delle province</b> , sentite le commissioni rispettivamente regionali e <b>provinciali</b> tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.	3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali <b>delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 luglio 2014, n. 56</b> , effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su designazione delle regioni, <b>delle città metropolitane e degli enti di area vasta, acquisito il parere obbligatorio e non vincolante</b> rispettivamente <b>delle</b> commissioni regionali tripartite di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 <b>e delle commissioni corrispondenti presenti nelle città metropolitane e degli enti di area vasta</b> , sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e <b>previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa</b> .
4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali <b>e provinciali</b> entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, <b>di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla</b> nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa. <b>A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità.</b>	4 In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionale <b>delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 luglio 2014, n. 56</b> entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato <b>o in caso</b> di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, nei trenta giorni successivi, <b>indice</b> una procedura di valutazione comparativa nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, <b>di durata non superiore, complessivamente, ai 90 giorni successivi alla scadenza dei termini per la presentazione delle candidature.</b>
5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il curriculum professionale della persona nominata, sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale.	5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il curriculum professionale della persona nominata, sono pubblicati <b>sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali</b> <a href="http://www.lavoro.gov.it">www.lavoro.gov.it</a> .

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<i>(omissis)</i>	
Articolo 14 <i>Mandato</i>	Articolo 14 <i>Mandato</i>
<p>1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per non più di due volte. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino <b>alle nuove nomine.</b></p>	<p>1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12 ha la durata di <b>tre</b> anni ed è rinnovabile <b>una sola volta.</b> La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino <b>al completamento della procedura di cui all'art. 12, comma 4. Non si applicano, al riguardo, le disposizioni di cui all'art. 6, comma 1, della legge 15 luglio 2002, n. 145.</b></p>
Articolo 15 <i>Compiti e funzioni</i>	Articolo 15 <i>Compiti e funzioni</i>
<p>1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:</p>	<p>1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, <b>per assicurare il rispetto del principio di non discriminazione e la promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici,</b> svolgendo in particolare i seguenti compiti:</p>
<p>a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, <b>al fine di svolgere</b> le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, <b>ivi compresa</b> la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;</p>	<p>a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, <b>anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, in</b> funzione di <b>promozione</b> e di garanzia contro le discriminazioni <b>riguardanti</b> l'accesso al lavoro, le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, la formazione professionale, le progressioni professionali e di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;</p>
<p>b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;</p>	<p><i>Identico</i></p>
<p><b>c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e</b></p>	<p><i>Soppresso</i></p>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<b>regionali in materia di pari opportunità;</b>	
d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, <b>sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;</b>	<b>c) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito</b> delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
<b>e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;</b>	<i>Soppresso</i>
f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare <b>procedure efficaci di rilevazione</b> delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;	<b>d) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali</b> del lavoro al fine di <b>rilevare l'esistenza</b> delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;	<b>e) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;</b>
<b>h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;</b>	<i>Soppresso</i>
i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.	<b>f) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.</b>
1- <i>bis</i> . La consigliera <b>o il consigliere nazionale di parità</b> , inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.	<b>2. La Consigliera nazionale di parità, nell'ambito delle proprie competenze, determina le priorità d'intervento e i programmi di azione, nel rispetto della programmazione annuale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Svolge i compiti di cui al comma 1 e può svolgere, avvalendosi delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dei relativi enti strumentali, inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.</b>
2. Le consigliere ed i consiglieri di parità <b>nazionale, regionali e provinciali</b> , effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della	<b>3. Le consigliere e i consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 luglio 2014, n.56</b> , effettivi e supplenti,

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<p><b>commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere, in tutto o in parte, le funzioni a seguito del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi</b> partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale <b>e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.</b></p>	<p>sono componenti a tutti gli effetti, <b>delle commissioni regionali tripartite previste dall'art. 4 del decreto legislativo n. 469 del 1997 e delle corrispondenti commissioni presenti nelle città metropolitane e negli enti di area vasta. Le consigliere nazionale e regionali</b> partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. <b>Le consigliere e i consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe.</b> La consigliera o il consigliere nazionale, <b>o in sua sostituzione la supplente o il supplente,</b> è componente del Comitato nazionale <b>di cui all'art. 8.</b></p>
<p>3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.</p>	<p>4. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.</p>
<p>4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni <b>regionali e provinciali</b> del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.</p>	<p>5. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni <b>interregionali e territoriali</b> del lavoro, territorialmente competenti, acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.</p>
<p>5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le</p>	<p>6. Entro il 31 dicembre di ogni anno le</p>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<p>consigliere ed i consiglieri di parità <b>regionali e provinciali</b> presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione e alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal <b>Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.</b></p>	<p>consigliere ed i consiglieri di parità regionali, <b>delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 luglio 2014, n. 56</b>, presentano un rapporto sull'attività svolta, <b>redatto sulla base di indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali</b>, agli organi che hanno provveduto alla designazione e alla nomina. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</p>
	<p><b>7. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui al comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla Conferenza nazionale di cui al successivo art. 19. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma precedente in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.</b></p>
<p>Articolo 16 <i>Sede e attrezzature</i></p>	<p>Articolo 16 <i>Sede e attrezzature</i></p>
<p>1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali <b>e provinciali</b> è ubicato rispettivamente presso le regioni <b>e presso le province</b>. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse <b>trasferite ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.</b></p>	<p>1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, <b>delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 luglio 2014, n. 56</b> è ubicato rispettivamente presso le regioni, <b>le città metropolitane e gli enti di area vasta</b>. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie e idonee allo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere prontamente assegnati</p>

<b>D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
	dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse <b>esistenti e a invarianza della spesa.</b>
2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, <b>di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze</b> , può predisporre con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), <b>d) ed e)</b> , <b>come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.</b>	2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, può predisporre con gli enti territoriali, nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità, convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), <b>ed f).</b>
Articolo 17 <i>Permessi</i>	Articolo 17 <i>Permessi</i>
1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri <b>provinciali</b> di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti. Ai fini dell'esercizio del diritto <b>di assentarsi dal luogo di lavoro</b> di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima.	1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri <b>regionali e di enti territoriali di area vasta di cui alla legge 7 luglio 2014, n. 56</b> di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. <b>L'eventuale retribuzione dei suddetti permessi è rimessa alla disponibilità finanziaria dell'ente di pertinenza. In tal caso l'ente, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.</b> Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima <b>dell'inizio dell'assenza. Le consigliere e i consiglieri di parità supplenti hanno diritto ai permessi solo nei casi in cui non ne usufruisce il titolare.</b>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<p>2. Nei limiti della disponibilità del Fondo di cui all'articolo 18, alle consigliere e ai consiglieri di parità, <b>sia lavoratori dipendenti che autonomi o liberi professionisti</b>, è attribuita una indennità mensile, <b>la cui misura</b>, differenziata tra il ruolo di effettiva e quello di supplente, è fissata annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui all'articolo 18, comma 2. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.</p>	<p>2. L'eventuale attribuzione, <b>alle consigliere e ai consiglieri di parità</b> regionali e regionali e di enti territoriali di area vasta di cui alla legge 7 luglio 2014, n.56, <b>sia lavoratori dipendenti sia lavoratori autonomi o liberi professionisti</b>, di una indennità mensile, differenziata tra il ruolo effettivo e quello supplente, è <b>determinata annualmente dalla Conferenza Unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281</b>. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza. <b>L'indennità mensile è a carico dell'ente territoriale che ha proceduto alla designazione.</b></p>
<p>3. L'onere di rimborsare le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, è a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, è tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.</p>	<p><i>Soppresso</i></p>
<p>[4. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.]</p>	<p><i>Soppresso</i></p>
<p>5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti <b>determinato annualmente con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto</b>. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in</p>	<p><b>3.</b> La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente usufruisce inoltre di un numero massimo di permessi non retribuiti. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso una indennità complessiva determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta.</p>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<p>tal caso un'indennità complessiva, <b>a carico del Fondo di cui all'articolo 18</b>, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove l'ufficio di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperto da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità <b>nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.</b></p>	<p>Ove l'ufficio di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperto da un lavoratore autonomo o da un libero professionista spetta al medesimo un'indennità <b>complessiva annua. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono indicati i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità della consigliera o del consigliere nazionale di parità, titolare e supplente, il numero massimo di permessi non retribuiti usufruibili annualmente, l'ammontare di risorse da destinare alle missioni legate all'espletamento delle funzioni, nonché le spese relative allo svolgimento delle proprie funzioni.</b></p>
<p>Articolo 18 <i>Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità</i></p>	<p>Articolo 18 <i>Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità</i></p>
<p>1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità <b>e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, i compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 19, comma 3, nonché le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi del libro III, titolo I, capo III; finanzia altresì le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonché quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'articolo 19 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 16, comma 2, diversi da quelli relativi al personale.</b></p>	<p>1. Il Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità nazionali, <b>effettivi e supplenti</b>, è alimentato dalle risorse di cui all'art. 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità, <b>le spese relative al pagamento di compensi per indennità, differenziati tra effettivi e supplenti, e i rimborsi e le remunerazioni dei permessi spettanti ai sensi dell'art. 17, comma 1.</b></p>
	<p><b>2. Per il solo anno 2015 la copertura delle spese indicate al comma 1, nel</b></p>



<b>D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
	limite complessivo di € 140.000, è a carico delle risorse di cui all'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo recante Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n. 183, con conseguente e corrispondente riduzione delle disponibilità, per il medesimo anno 2015, ai fini dell'attuazione del comma 2 del predetto articolo 25.
2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri:	<i>Soppresso</i>
a) una quota pari al trenta per cento è riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed è destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'articolo 19;	<i>Soppresso</i>
b) la restante quota del settanta per cento è destinata alle regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla commissione interministeriale di cui al comma 4.	<i>Soppresso</i>
3. La ripartizione delle risorse è comunque effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero delle consigliere o dei consiglieri provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.	<i>Soppresso</i>
4. Presso il Ministero del lavoro e delle	<i>Soppresso</i>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<p>politiche sociali opera la commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La commissione è composta dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 19, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8, da un rappresentante della Direzione generale del mercato del lavoro, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonché all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 19. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.</p>	
<p>5. Per la gestione del Fondo di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione.</p>	<p><b>Soppresso</b></p>
<p>Articolo 19 <i>Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità</i></p>	<p>Articolo 19 <b>Conferenza</b> nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità</p>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
<p>1. La <b>rete</b> nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità,</p> <p>opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.</p>	<p>1. La <b>Conferenza</b> nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, <b>che comprende tutte le consigliere, nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 luglio 2014, n. 56</b>, è coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, <b>in collaborazione con due consigliere o consiglieri di parità in rappresentanza rispettivamente delle o dei consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta.</b></p> <p>2. La <b>Conferenza</b> opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.</p> <p><b>La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuovono iniziative volte a garantire il coordinamento e l'integrazione degli interventi necessari ad assicurare l'effettività delle politiche di promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici.</b></p>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
	<p>3. Dallo svolgimento delle attività del presente articolo non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.</p>
<p>2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 8, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.</p>	<p><i>Soppresso</i></p>
<p>3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'articolo 11, anche di esperte o esperti, nei settori di competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità, di particolare e comprovata qualificazione professionale. L'incarico di esperta o esperto viene conferito su indicazione della consigliera o del consigliere nazionale di parità dalla competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p>	<p><i>Soppresso</i></p>
<p>4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, è determinata con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2.</p>	<p><i>Soppresso</i></p>
<p>5. Entro il 31 marzo di ogni anno la</p>	<p><i>Soppresso</i></p>

<b>D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198</b>	<b>Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176</b>
<p>consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'articolo 15, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 15 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.</p>	
	<p><b>Articolo 19-bis (Disposizione transitoria)</b></p>
	<p>1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro degli affari regionali, sono individuate le città metropolitane e gli enti di area vasta presso cui collocare le consigliere di parità per lo svolgimento dell'attività di supporto già espletata dalle province.</p>
	<p>2. Fino alla effettiva costituzione dei nuovi enti territoriali, in applicazione dell'art. 1, comma 85, letto f), della legge 7 aprile 2014, n. 56, le consigliere e i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, continuano a svolgere le funzioni che non possono essere in alcun modo interrotte. In tal caso si applicano le disposizioni previste dal presente decreto legislativo in materia di rinnovi, permessi e indennità delle consigliere e dei consiglieri provinciali.</p>
<p>Articolo 20 <i>Relazione al Parlamento</i></p>	<p>Articolo 20 <i>Relazione al Parlamento</i></p>
<p>1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, <b>anche</b> sulla base <b>del rapporto di cui all'articolo 19, comma 5</b>, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, <b>almeno</b> ogni due anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i</p>	<p>1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base <b>delle informazioni fornite dalle Consigliere nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta</b>, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta al Parlamento, ogni due anni, <b>acquisito il parere del</b></p>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.	<b>Dipartimento</b> per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.
<i>(omissis)</i>	
Articolo 39 <i>Ricorso in via d'urgenza</i>	Articolo 39 <i>Ricorso in via d'urgenza</i>
1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.	1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura <b>o da altre disposizioni di legge</b> civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.
<i>(omissis)</i>	
Articolo 43 <i>Promozione delle azioni positive</i>	Articolo 43 <i>Promozione delle azioni positive</i>
1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.	1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, <b>dai centri per l'impiego</b> dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
<i>(omissis)</i>	
Articolo 46 <i>Rapporto sulla situazione del personale</i>	Articolo 46 <i>Rapporto sulla situazione del personale</i>
1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di	<i>Identico</i>

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198	Testo risultante dalle modifiche apportate dallo schema di decreto legislativo n. 176
assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.	
2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.	2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, <b>che li pone a disposizione della conferenza di cui all'articolo 19</b> al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.	<i>Identico</i>
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.	<i>Identico</i>
<i>(omissis)</i>	

**Titolo III**  
**Ulteriori disposizioni**  
**(artt. 27, 42-43)**





## Coordinamento normativo (art. 27)

Con l'**articolo 27**, per esigenze di coordinamento normativo, **viene sostituito** qualunque **riferimento alle province** presente nel testo del Codice delle pari opportunità con quello alle città metropolitane e agli enti di area vasta di cui alla L. 56/2014<sup>154</sup>.

## Abrogazioni (art. 42)

Per esigenze di coordinamento legislativo:

- viene sostituita la lettera *d*) del comma 14 dell'articolo 1 del D.L. 85/2008, che prevede **l'espressione del concerto** per i decreti regolamentari relativi a specifiche funzioni di competenza statale attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali da parte di determinati articoli del D.Lgs. 198/2006<sup>155</sup>. Più specificamente, il nuovo testo sembra demandare al Presidente del consiglio dei ministri l'espressione del concerto per una platea delle richiamate funzioni più ristretta rispetto a quanto previsto dal testo vigente (**articolo 42, comma 1**);

<sup>154</sup> La L. 56/2014 detta un'ampia riforma in materia di enti locali, prevedendo l'istituzione e la disciplina delle Città metropolitane e la ridefinizione del sistema delle province, nonché una nuova disciplina in materia di unioni e fusioni di comuni.

In particolare, le città metropolitane sono enti territoriali di area vasta con finalità istituzionali generali quali: cura dello sviluppo strategico del territorio metropolitano; promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti di comunicazione di interesse della città metropolitana; cura delle relazioni istituzionali afferenti al proprio livello, ivi comprese quelle con le città e le aree metropolitane europee (art. 1, c. 2).

Le province sono enti territoriali con funzioni di area vasta (art. 1, c. 85) che esercitano funzioni fondamentali tra cui la pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, la tutela e valorizzazione dell'ambiente, la pianificazione dei servizi di trasporto, la programmazione provinciale della rete scolastica (nel rispetto della programmazione regionale), la raccolta ed elaborazione di dati, la gestione dell'edilizia scolastica e il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale. Tali funzioni non sono attribuite alle province autonome di Trento e di Bolzano e alla regione Valle d'Aosta (art. 1, c. 53). In materia di province, si segnala che è all'esame delle Camere il disegno di legge costituzionale per il superamento del bicameralismo paritario e la revisione del Titolo V della Parte seconda della Costituzione che ne prevede la soppressione

<sup>155</sup> Si tratta degli articoli 8 (Costituzione e componenti del Comitato nazionale della parità), 9 (Convocazione e funzionamento del Comitato nazionale della parità), 10 (compiti del Comitato nazionale della parità), 11 (Collegio istruttorio e segreteria tecnica del Comitato nazionale della parità), 18 (fondo per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità), 19 (Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità), 20 (Relazione al Parlamento contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro), 43 (Promozione delle attività positive), 44 (Finanziamento delle attività positive), 45 (Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale), 46 (Rapporto sulla situazione del personale), 47 (Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive) e 48 (Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni).

- viene abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 198/2006, sulla composizione del **collegio istruttorio e la segreteria tecnica** del Comitato nazionale della parità (**articolo 42, comma 2**).

### **Entrata in vigore (art. 43)**

Il provvedimento in esame entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale<sup>156</sup>

---

<sup>156</sup> Al riguardo, si segnala che già l'articolo 1, comma 15, della legge delega 183/2014 dispone che i decreti legislativi di attuazione entrino in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.