

MANOVRA DI FERRAGOSTO: LE NOVITÀ PER L'AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

ART.1, COMMA 10 - ADDIZIONALE REGIONALE IRPEF	
Dal 2012 nuove regole per le aliquote	<p>È stata anticipata al 2012 la possibilità per le Regioni di variare l'aliquota di base dell'Addizionale regionale Irpef. L'incremento all'aliquota di base dello 0,5% non può essere superiore:</p> <ul style="list-style-type: none"> • allo 0,5 per cento, per gli anni 2012 e 2013; • all'1,1 per cento, per l'anno 2014; • al 2,1 per cento, a decorrere dall'anno 2015.
ART.1, COMMA 20 - LE NOVITÀ IN MATERIA DI PENSIONI	
Innalzamento dell'età delle donne per la pensione di vecchiaia	<p>È stato nuovamente modificata la tempistica per l'innalzamento del requisito anagrafico per le lavoratrici del settore privato per la pensione di vecchiaia e per il trattamento pensionistico liquidato esclusivamente con il sistema contributivo: l'innalzamento decorre dal 2014, con l'entrata a regime della disciplina il 1° gennaio 2026.</p>
ART.1, COMMA 24 - LO SPOSTAMENTO DELLE FESTIVITÀ	
Spostamento delle festività: esclusi 25 aprile, 1° maggio e il 2 giugno	<p>A decorrere dall'anno 2012, con DPCM sono fissate annualmente le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festività dei Santi Patroni (tranne quello di Roma, tutelato dal Concordato), ad esclusione del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno: in particolare, potranno essere collocate il venerdì precedente ovvero il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidere con tale domenica.</p>
ART.2, COMMA 2 - CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ	
Contributo del 3% per i redditi sopra i 300000 euro	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2011 e fino al 31 dicembre 2013, sul reddito complessivo di importo superiore a 300.000,00 euro lordi annui è dovuto un contributo di solidarietà del 3 per cento sulla parte eccedente il predetto importo.</p>
ART.2, COMMI 4 E 4 BIS - LIMITAZIONI USO CONTANTE	
Nuovo limite 2.500 euro	<p>Le limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore sono adeguate all'importo di euro duemilacinquecento. Non sono sanzionabili le violazioni commesse nel periodo dal 13 agosto al 31 agosto 2011 e riferite alle limitazioni del nuovo importo.</p>
ART.2, COMMA 5 - MANCATA EMISSIONE DELLA FATTURA	
Sospensione dall'abo	<p>Qualora siano state contestate a carico di soggetti iscritti in albi ovvero ad ordini professionali, nel corso di un quinquennio, quattro distinte violazioni dell'obbligo di emettere il documento certificativo dei corrispettivi compiute in giorni diversi, è disposta in ogni caso la sanzione accessoria della sospensione dell'iscrizione all'albo o all'ordine per un periodo da tre giorni a un mese. In caso di recidiva, la sospensione è disposta per un periodo da quindici giorni a sei mesi.</p>
ART.8 - LA CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ	
Le parti contraenti	<p>I contratti di prossimità possono essere sottoscritti, a livello aziendale o territoriale, da associazioni dei lavoratori comparativamente rappresentative sul piano nazionale, o territoriale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.</p>

MANOVRA DI FERRAGOSTO: LE NOVITÀ PER L'AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

	La contrattazione di prossimità è efficace nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo a tali rappresentanze sindacali.
Finalità della contrattazione di prossimità	Le intese realizzate dalla contrattazione di prossimità sono finalizzate a: 1) maggiore occupazione, 2) qualità dei contratti di lavoro, 3) adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, 4) emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività finalizzate alla maggiore occupazione, 5) incrementi di competitività e di salario, 6) gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti e avvio di nuove attività.
Oggetto della contrattazione di prossimità	La contrattazione di prossimità può regolamentare, anche in deroga alle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale , purché siano rispettate le norme costituzionali e i vincoli discendenti dalle norme comunitarie e dalle convenzioni internazionali del lavoro, le seguenti materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione: 1. impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie; 2. mansioni del lavoratore, classificazione e inquadramento del personale; 3. contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, regime della solidarietà negli appalti e casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; 4. disciplina dell'orario di lavoro; 5. modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva, trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.
Efficacia accordi aziendali conclusi prima dell'accordo interconfederale	I contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce, a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

ART.9 - IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO E IL REGIME DELLE COMPENSAZIONI

Gli obblighi calcolati su base nazionale	A seguito della modifica dell'art.5 della L. n.68/99, viene previsto che il rispetto degli obblighi di assunzione deve essere verificato a livello nazionale, e non più provinciale, consentendo ai datori di lavoro con più unite operative, ovvero ai gruppi di imprese, di procedere autonomamente a compensazioni tra unità produttive con scoperture e unità produttive con eccedenze. Pertanto, non sono più in vigore le disposizioni per le compensazioni regionali e ultraregionali, caratterizzate da provvedimenti autorizzativi da Province e Ministero del Lavoro.
Gli adempimenti	I datori di lavoro che procedono con la compensazione devono trasmettere in via telematica a ciascuna provincia competente per le singole unità produttive il prospetto disabili, da cui risulta il rispetto degli obblighi di

MANOVRA DI FERRAGOSTO: LE NOVITÀ PER L'AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

	assunzione.
--	-------------

ART.10 - FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Nuovi ambiti di intervento	I fondi interprofessionali possono destinare parte delle loro risorse per misure di formazione per gli apprendisti e i lavoratori a progetto.
-----------------------------------	---

ART.11 - NUOVE REGOLE PER L'ATTIVAZIONE DI STAGE E TIROCINI

Enti promotori	I tirocini formativi possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso dei requisiti previsti dalle normative regionali.
I limiti per l'attivazione	I tirocini formativi e di orientamento non curriculari non possono avere una durata superiore a sei mesi , proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neo diplomati o neo laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del titolo di studio. Tali limiti non si applicano ai tirocini di reinserimento/inserimento al lavoro.
Soggetti esclusi da limitazioni	Disabili, invalidi fisici, psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e condannati ammessi a misure alternative di detenzione.
L'esclusione dei tirocini curriculari	Sono esclusi dalla novità legislativa i tirocini <i>c.d. curriculari</i> , cioè inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici, o comunque in percorsi formali di istruzione e formazione.
Assenza normativa regionale	In assenza di disciplina regionale, si applica l'art.18 della L. n.196/97.
Entrata in vigore	Le disposizioni introdotte non riguardano i tirocini formativi e di orientamento avviati o comunque formalmente approvati prima del 13 agosto (Ministero del Lavoro, circolare 12 settembre 2011, n.24).
Aspetti sanzionatori	In caso di violazione delle disposizioni in materia di <i>stage</i> , gli ispettori del lavoro possono riqualificare il rapporto come di natura subordinata, applicando le relative sanzioni amministrative.

ART.12 - INTERMEDIAZIONE DI MANODOPERA

Il nuovo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	È stato introdotto l'art.603- <i>bis</i> del codice penale, che prevede il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro. Tale norma prevede come pena la reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000,00 a 2.000,00 euro per ciascun lavoratore reclutato in caso di svolgimento di un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori.
Indici di sfruttamento	Costituiscono indice di sfruttamento le seguenti circostanze: <ol style="list-style-type: none"> 1. la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2. la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3. la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale; 4. la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.
Aggravanti	Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà: <ol style="list-style-type: none"> 1. il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre; 2. il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non

MANOVRA DI FERRAGOSTO: LE NOVITÀ PER L'AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

	<p>lavorativa;</p> <p>3. l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.</p>
Pene accessorie	<p>1. L'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, nonché il divieto di concludere contratti di appalto, di cottimo fiduciario, di fornitura di opere, beni o servizi riguardanti la pubblica amministrazione, e relativi subcontratti.</p> <p>2. L'esclusione per un periodo di due anni da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi da parte dello Stato o di altri enti pubblici, nonché dell'Unione europea, relativi al settore di attività in cui ha avuto luogo lo sfruttamento.</p>