

<b>LE DELEGHE AL GOVERNO</b>	Riforma della disciplina in tema di lavori usuranti (entro 3 mesi); riorganizzazione degli enti vigilati dai ministeri del lavoro e della salute (entro 12 mesi); riordino della normativa su congedi, aspettative e permessi (entro 12 mesi); differimento dei termini delle deleghe su ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e su occupazione femminile (altri 24 mesi)
<b>MISURE CONTRO LAVORO NERO E SOMMERSO</b>	Nuove sanzioni (da 1.500 a 12 mila, più 150 euro per ogni giorno di lavoro in nero) ai datori di lavoro che non trasmettono la «Co» preventiva. Nel settore turistico il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici ci del lavoratore può integrare la comunicazione (Co) entro il terzo giorno successivo all'assunzione
<b>REGIME SANZIONATORIO SULL'ORARIO LAVORO</b>	Ritrovano gradualità gli importi delle sanzioni sull'orario di lavoro. Scende la misura base e sale quella per le infrazioni relative a più lavoratori o reiterate nel tempo. Per esempio, violare le norme su durata massima e riposo settimanale, che oggi è una condotta punita con l'unica sanzione da 130 a 780 euro, costerà da 100 a 750 euro (misura base) ovvero da mille a 5 mila euro se la trasgressione riguarda più di cinque lavoratori
<b>CERTIFICATI DI MALATTIA ONLINE</b>	Estesa al settore privato la disciplina del settore pubblico sulle assenze per malattia
<b>CONTROLLI GIUDIZIALI/1 (RAPPORTO DI LAVORO)</b>	Il controllo del giudice, su tutte le clausole generali relative ai rapporti di lavoro (comprese instaurazione, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso), riguarda esclusivamente l'accertamento del presupposto di legittimità e non può estendersi al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente
<b>CONTROLLI GIUDIZIALI/2 (QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO)</b>	Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione
<b>CONTROLLO GIUDIZIALE/3 (LICENZIAMENTI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice deve tenere conto, oltre che delle fondamentali regole del vivere civile e dell'oggettivo interesse dell'organizzazione, delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti nei Ccnl e nei contratti di assunzione se stipulati con assistenza delle Commissioni di certificazione</li> <li>• Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento, il giudice tiene conto di elementi e parametri fissati dai ccnl; in ogni caso considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento</li> </ul>
<b>CONCILIAZIONE E ARBITRATO</b>	Riformata la procedura civile in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro. Il tentativo di conciliazione, oggi obbligatorio, è trasformato in una fase meramente eventuale. Introdotta, inoltre, una pluralità di mezzi per la composizione delle controversie di lavoro alternativi al ricorso al giudice (arbitrato) e rafforzata le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro
<b>PROCEDURA UNICA PER L'IMPUGNAZIONE DEI LICENZIAMENTI</b>	Disciplina unica sull'impugnazione dei licenziamenti per ogni rapporto di lavoro inclusi quelli a termine e a progetto (ex co.co.co.). Il licenziamento va impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dal momento in cui il lavoratore ha avuto notizia delle motivazioni. L'impugnazione, per essere efficace, va corredata dal deposito del ricorso in tribunale, entro 180 giorni ovvero 60 giorni dal rifiuto o mancato accordo sull'eventuale tentativo di conciliazione o arbitrato
<b>RIFORMA ISPEZIONI/1</b>	La diffida diventa possibile anche nei casi di inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo assistite da sanzioni. L'ottemperanza alla diffida ammette il trasgressore al pagamento della misura minima della sanzione ovvero di un quarto della sanzione stabilita in misura massima, entro il termine di 15 giorni. Il pagamento estingue i procedimenti sanzionatori
<b>RIFORMA ISPEZIONI/2</b>	Arriva il verbale di primo accesso ispettivo. Andrà consegnato al datore di lavoro (anche per mano della persona presente all'ispezione) dagli ispettori che accedono presso luoghi di lavoro, qualora l'ispezione sia prevista di durata superiore a un giorno
<b>NUOVO REATO PER I COMMITTENTI</b>	Diventa reato l'omesso versamento delle ritenute previdenziali operate dai committenti sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di co.co.co. iscritti alla gestione separata Inps