

LAVORO



Contrasto della povertà

Il Reddito di inclusione (Rel), a decorrere dal 1° gennaio 2018, è la **misura unica a livello nazionale** di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, **condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un progetto personalizzato** di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

Il Rel è articolato in due componenti:

1) un beneficio economico erogato su **dodici mensilità**, con un importo che va da circa **190 euro** (187,50) mensili per una persona sola, fino a **534 euro** (quest'ultima cifra è stata aumentata dalla legge di bilancio 2018) per un nucleo con 5 o più componenti. Il beneficio economico è erogato tramite una carta di pagamento elettronica, denominata "**Carta Rel**"

2) una componente di servizi alla persona che tiene conto, tra l'altro, della situazione lavorativa e del profilo di occupabilità, dell'educazione, dell'istruzione e della formazione, della condizione abitativa e delle reti familiari, di prossimità e sociali della persona, elementi utili alla creazione di un "progetto personalizzato" volto al superamento della condizione di povertà. Tale progetto indica **i risultati da raggiungere** nel percorso diretto all'inserimento o reinserimento lavorativo e

all'inclusione sociale, nonché i sostegni, in termini di specifici interventi e servizi, di cui i beneficiari hanno bisogno (oltre al beneficio economico) e, infine, **gli impegni** a svolgere specifiche attività, a cui il beneficio economico è condizionato, da parte dei componenti il nucleo familiare.

Il Rel è riconosciuto ai **nuclei familiari** che rispondano a determinati requisiti relativi alla **situazione economica**. In particolare, il nucleo familiare del richiedente deve avere un valore dell'ISEE, in corso di validità, non superiore a **6.000 euro** e un valore del patrimonio immobiliare, diverso dalla casa di abitazione, non superiore a **20.000 euro**.

In prima applicazione **sono prioritariamente ammessi** al REL i nuclei familiari con un figlio minorenni o un disabile o una donna in stato di gravidanza o un disoccupato di età pari o superiore a 55 anni. Dal 1° luglio 2018 **non saranno più necessari i suddetti requisiti** collegati alla composizione del nucleo familiare richiedente essenziali, in sede di prima applicazione, per accedere al Rel.

Il beneficio economico è concesso per un periodo continuativo non superiore a **18 mesi**. Superato il limite dei 18 mesi il Rel può essere rinnovato, per non più di **12 mesi**, solo dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla data di cessazione del godimento della prestazione. Il Rel **non è in ogni caso compatibile** con la

contemporanea fruizione, da parte di qualsiasi componente il nucleo familiare, della NASpl o di altro ammortizzatore sociale per la disoccupazione involontaria.

● **Legge n. 33 del 2017**

Decreto legislativo n. 147 del 2017

Legge n. 205 del 2017

(legge di bilancio 2018)

Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale

Al fine di garantire l'attuazione di un Piano nazionale per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, la legge di stabilità 2016 ha istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo denominato "**Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale**".

La legge di bilancio 2018 ha incrementato il Fondo dei seguenti importi: 300 milioni nel 2018, 700 milioni nel 2019, 783 milioni nel 2020 e 755 milioni annui a decorrere dal 2021.

Dal 2020 ha inoltre previsto:

a) un ulteriore incremento del Fondo (pari a 117 milioni di euro nel 2020 e a 145 milioni annui a decorrere dal 2021) per finalità da individuare mediante il **Piano nazionale per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale**
b) l'**elevamento dal 15 al 20**

per cento della misura minima delle risorse disponibili del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale da attribuire agli ambiti territoriali delle regioni per il **finanziamento degli interventi e dei servizi sociali territoriali** di contrasto della povertà.

A seguito dei vari incrementi previsti per diverse finalità dalla legge di bilancio 2018, la dotazione del Fondo è determinata in **2.059** milioni di euro per l'anno 2018, in **2.545** milioni di euro per l'anno 2019 e in **2.745** milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020.

● **Legge n. 208 del 2015**

(legge di stabilità 2016)

Legge n. 205 del 2017

(legge di bilancio 2018)

Lotta alla povertà educativa

Nell'ambito della lotta alla povertà e all'esclusione, una misura speciale è riservata al **contrasto della povertà minorile ed educativa**. Con formula del tutto innovativa, la legge di stabilità 2016 ha istituito, in via sperimentale, per gli anni 2016, 2017 e 2018, **un fondo** alimentato dalle **fondazioni bancarie**. Alle fondazioni che contribuiscono a sostenere l'investimento pubblico nelle politiche per l'infanzia e la lotta all'esclusione sociale

è riconosciuto **un credito d'imposta**, pari al 75 per cento di quanto versato. Potranno rendersi così disponibili maggiori risorse pari a 100 milioni di euro all'anno. La legge di bilancio 2018 ha previsto, per la realizzazione di specifici interventi educativi urgenti per il contrasto della povertà minorile sul territorio nazionale, che l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) sia chiamato a definire i parametri e gli indicatori misurabili per perimetrare **le zone oggetto di intervento prioritario**.

- Legge n. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016)
- Legge n. 205 del 2017 (legge di bilancio 2018)

Premio alla nascita

La legge di bilancio 2017 ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2017, un premio alla nascita o all'adozione di minore, pari ad **800 euro**. Il beneficio è corrisposto **in un'unica soluzione** dall'INPS a domanda della futura madre al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione.

Con la circolare n. 78 del 28 aprile 2017, l'INPS ha comunicato che, a partire dal 4 maggio 2017, è attiva la procedura di acquisizione delle domande che devono essere trasmesse all'Istituto esclusivamente in via telematica. **Il premio è**

corrisposto direttamente dall'INPS che, su domanda della donna gestante o della madre del minore, provvede al pagamento dell'importo di 800 euro per evento ed in relazione ad ogni figlio nato o adottato/affidato. Il diritto ha luogo al verificarsi dell'evento (gravidenza, parto, adozione o affidamento) **e non dipende dal reddito**.

- Legge n. 232 del 2016 (legge di bilancio 2017)

Bonus bebè

La legge di bilancio 2018 ha prorogato **per l'anno 2018** l'erogazione del "bonus bebè", per l'importo annuo di **960 euro annui** fino al **primo anno** di vita del bambino, nato o adottato nel 2018, per nuclei familiari in condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) non superiore a **25.000 euro annui**.

Fino a questo momento la disciplina sul *bonus bebè* è stata regolamentata dalla legge di stabilità 2015 che ha previsto, per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017, **un assegno di importo annuo di 960 euro erogato mensilmente a decorrere dal mese di nascita o adozione**.

L'assegno è corrisposto fino al compimento del **terzo anno d'età** ovvero del terzo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione. Per poter

ottenere il beneficio economico si richiede che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente sia in condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) non superiore a **25.000 euro annui**. L'importo dell'assegno di 960 euro annui è raddoppiato quando il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente è in una condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore ISEE non superiore ai **7.000 euro annui**. L'assegno è corrisposto dall'INPS, su domanda del genitore, con cadenza mensile, per un importo pari a **80 euro** se la misura annua dell'assegno è pari a 960 euro ovvero per un importo pari a **160 euro** se la misura annua dell'assegno è pari a 1.920 euro. L'assegno è corrisposto ai cittadini italiani, UE, e stranieri in possesso di permesso di soggiorno.

- **Legge n. 190 del 2014**
(legge di stabilità 2015)
 - **Legge n. 205 del 2017**
(legge di bilancio 2018)
-

Buono asili nido

La legge di bilancio 2017 ha stabilito, a decorrere dal 2017 l'erogazione di un **buono per il pagamento di rette** relative alla frequenza di **asili nido**. La misura prevede anche l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da **gravi patologie croniche**.

Il buono è riferito **ai nuovi nati dal 2016** e può essere percepito per un massimo di un triennio, visto che si riferisce alla platea dei bambini da 0 a 3 anni.

Il buono è pari a **1.000 euro su base annua**, corrisposti in **11 mensilità** – perciò circa **90,9 euro mensili** - da parte dell'INPS al genitore che ne faccia richiesta presentando documentazione idonea a dimostrare l'iscrizione e il pagamento della retta in strutture pubbliche o private. La misura **non è cumulabile** con il voucher asili nido o *baby-sitting*.

- **Legge n. 232 del 2016**
(legge di bilancio 2017)
-



Voucher asili nido o baby-sitting per le madri lavoratrici

La legge n. 92 del 2012 aveva introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, la possibilità per **la madre lavoratrice** di richiedere, al termine del congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale, un contributo economico (**voucher asili nido o babysitting**) per fare fronte agli oneri della **rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati**, da utilizzare negli undici mesi successivi al congedo obbligatorio, per un massimo di **sei mesi**.

La misura è stata prorogata al 2016 dalla legge di stabilità 2016 che ne ha previsto l'estensione alle lavoratrici autonome, e agli anni 2017 e 2018 dalla legge di bilancio 2017.

Il contributo ora è pari a 600 euro mensili e la presentazione delle domande è possibile nel corso di tutto l'anno.

- **Legge n. 92 del 2012**
- Legge n. 208 del 2015**
 (legge di stabilità 2016)
- Legge n. 232 del 2016**
 (legge di bilancio 2017)

Congedo di paternità

Introdotta sperimentalmente per il triennio 2013-2015, il congedo obbligatorio per i padri è stato prorogato anche per gli anni 2016, 2017 e 2018. Il congedo deve essere goduto **entro i cinque mesi** dalla nascita del figlio e la durata è aumentata a **due giorni per l'anno 2017** e a **quattro giorni per l'anno 2018**, che possono essere goduti anche in via non continuativa.

- **Legge n. 208 del 2015**
 (legge di stabilità 2016)
- Legge n. 232 del 2016**
 (legge di bilancio 2017)

Fondo per la crescita e l'assistenza dei giovani fuori famiglia

È introdotto, in via sperimentale per un triennio a partire dal 2018, il Fondo per la crescita e l'assistenza dei giovani fuori famiglia per provvedimenti dell'autorità giudiziaria finanziato per 5 milioni di euro da destinare ad **interventi per il sostegno dei giovani** che, al compimento dei 18 anni, vivano fuori dalla propria famiglia di origine in base ad un provvedimento dell'autorità

giudiziaria, allo scopo di garantire **la continuità dell'assistenza riferita al loro percorso di crescita verso l'autonomia, fino al 21° anno di età.**

● Legge n. 205 del 2017
(legge di bilancio 2018)

Dopo di noi

Grazie alla legge sul "Dopo di noi" **le persone con disabilità grave** - non determinata dal naturale invecchiamento o da patologie connesse alla senilità e prive di sostegno familiare - non rimarranno più prive di tutele e aiuti specifici al venir meno dei genitori o dei parenti che li hanno sempre accuditi. La legge favorisce il benessere, la piena inclusione sociale e l'autonomia delle suddette persone e disciplina misure di assistenza, cura e protezione nel superiore interesse delle stesse. Tali misure sono volte anche ad **evitare l'istituzionalizzazione** e sono integrate, con il coinvolgimento dei soggetti interessati, in un **progetto individuale**. È istituito il **Fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare** finalizzato a attivare e potenziare programmi di intervento volti a:

- favorire percorsi di deistituzionalizzazione e di supporto alla domiciliarità
- realizzare, ove necessario e, comunque, in via residuale, interventi per la permanenza temporanea in una soluzione

abitativa extrafamiliare per far fronte ad eventuali situazioni di emergenza

→ realizzare interventi innovativi di residenzialità volti alla creazione di soluzioni alloggiative di tipo familiare e di *co-housing*, che possono comprendere il pagamento degli oneri di acquisto, di locazione, di ristrutturazione e di messa in opera degli impianti e delle attrezzature necessari per il funzionamento degli alloggi medesimi, anche sostenendo forme di mutuo aiuto tra persone con disabilità

→ sviluppare programmi di accrescimento della consapevolezza, di abilitazione e di sviluppo delle competenze per la gestione della vita quotidiana e per il raggiungimento del maggior livello di autonomia possibile.

Per la prima volta, la legge riconosce alle famiglie **un sistema di agevolazioni**

mirato a garantire la massima autonomia e protezione legale ai figli o parenti disabili gravi che rimangono privi dell'aiuto familiare. In particolare:

→ sgravi ed esenzioni fiscali per i trasferimenti di beni e diritti *post-mortem* (attraverso donazioni, *trust* e altri strumenti di protezione legale)

→ detrazioni sulle spese per la stipula di polizze assicurative e contratti a tutela dei familiari disabili gravi

→ agevolazioni fiscali per privati, enti e associazioni che si prendano carico del sostegno e dell'assistenza ai disabili rimasti

privi dell'aiuto familiare.

- Legge n. 208 del 205
(legge di stabilità 2016)
- Legge n. 112 del 2016

Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare

La legge di bilancio 2018 prevede l'istituzione di un Fondo per il sostegno del titolo di cura e di assistenza del caregiver familiare con una dotazione iniziale di 20 milioni di euro per ciascun anno del triennio 2018-2020, finalizzato a **sostenere gli interventi legislativi per il riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del prestatore di cure familiare**.

Si definisce caregiver familiare **la persona che assiste e si prende cura del coniuge**, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia

riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata o sia titolare di indennità di accompagnamento.

- Legge n. 205 del 2017
(legge di stabilità 2018)

Più risorse per le non autosufficienze

A seguito di diversi interventi normativi il Fondo per le non autosufficienze ha raggiunto la dotazione annua di **450 milioni di euro**.

- Legge n. 150 del 2014
(legge di stabilità 2015)
- Legge n. 208 del 2015
(legge di stabilità 2016)
- Decreto-legge n. 243 del 2016

Promozione del welfare di comunità

La legge di bilancio 2018 ha previsto l'introduzione di un **contributo complessivo di 100 milioni** di euro per ciascun anno fiscale del triennio 2018-2020, in favore delle **fondazioni bancarie**, sotto forma di **credito di imposta pari al 65 per cento** delle **erogazioni** effettuate dalle stesse **in specifici ambiti dei servizi sanitari e socio assistenziali**, che rientrano

negli scopi statutari finalizzati alla **promozione del welfare di comunità, purché in relazione ad attività non commerciali.**

Le erogazioni agevolate, che possono essere richieste solo dagli enti territoriali, dagli enti tenuti all'erogazione dei servizi sanitari e socio-assistenziali e, tramite selezione pubblica, dagli enti del Terzo settore di cui al relativo Codice, devono essere dirette a:

- a)** interventi e misure di contrasto alla povertà e delle fragilità sociali e del disagio giovanile
- b)** tutela dell'infanzia
- c)** cura e assistenza per gli anziani ed i disabili
- d)** inclusione socio-lavorativa e integrazione degli immigrati
- e)** dotazione di strumentazioni per le cure sanitarie

● **Legge n. 205 del 2017**

(legge di bilancio 2018)

Servizio civile universale

Nell'ambito della riforma complessiva del Terzo Settore, è stato istituito il "servizio civile universale" che realizza l'obiettivo di favorire la partecipazione dei **giovani** - anche stranieri - **di età compresa tra i 18 e i 28 anni** ad esperienze di solidarietà e di cittadinanza attiva. Le attività, finalizzate essenzialmente alla difesa non armata e non violenta della Patria, all'educazione, alla pace tra i popoli e alla

promozione dei valori fondativi della Repubblica, possono essere svolte **sia in Italia che all'estero**, e le competenze acquisite sono adeguatamente valorizzate sia in campo formativo che lavorativo.

● **Riforma Terzo Settore**

Legge n. 106 del 2016

Decreto legislativo n. 40 del 2017

5 X mille

Con la legge di stabilità 2015 l'istituto del 5X1000 viene **stabilizzato** e trasformato in una misura strutturale (non più sperimentale). Con la riforma generale del Terzo Settore viene completato il processo di riordino strutturale di tale istituto. In particolare: - si individuano le modalità per un'efficace razionalizzazione e revisione dei criteri di accreditamento dei soggetti beneficiari e dei requisiti per l'accesso al beneficio, nonché specifici **obblighi di pubblicità, trasparenza e informazione** riguardo alle risorse erogate a carico sia dei soggetti beneficiari che dell'amministrazione erogatrice; - si allarga la platea dei destinatari del beneficio, estendendola a tutti gli enti del Terzo settore iscritti nel Registro unico nazionale. **Dal 2018** poi verrà ampliato il perimetro delle finalità cui poter destinare le risorse; tra i soggetti beneficiari designabili dai contribuenti per l'accesso al riparto della quota del 5X1000, infatti, rientreranno anche gli enti gestori delle **aree protette**.

- Legge n. 190 del 2014
(legge di stabilità 2015)
Riforma Terzo Settore
(Legge n. 106 del 2016)
Decreto legislativo n. 111 del 2017
Decreto-legge n. 148 del 2017

Codice del Terzo settore

Al fine di **superare la frammentarietà e la disomogeneità** della normativa vigente in materia di enti del Terzo settore, è stato approvato un Codice apposito che disciplina in maniera organica sia la dimensione civilistica che quella tributaria e fiscale. Per la prima volta nel nostro ordinamento viene introdotta una definizione "giuridica" - univoca e unitaria - di «Terzo settore».

Si prevedono misure volte a:

- riconoscere e favorire il ruolo e la specificità del "mondo del volontariato" anche esplicitando il **diritto dei lavoratori** degli enti del Terzo settore ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi
- semplificare la procedura di acquisto della personalità giuridica e istituire, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il "**Registro unico nazionale del Terzo settore**" al fine di superare la frammentarietà dei troppi registri regionali
- implementare i **meccanismi di monitoraggio, vigilanza e**

controllo pubblico sugli enti del Terzo settore e le attività da essi svolte

→ promuovere e sostenere il Terzo settore anche attraverso misure fiscali e di sostegno economico.

Si segnalano inoltre: l'introduzione di un **nuovo e articolato regime tributario di vantaggio**; l'istituzione del **social bonus**, ossia un credito d'imposta per le erogazioni liberali in denaro effettuate in favore degli enti del Terzo settore che abbiano presentato un progetto per sostenere il recupero degli immobili pubblici inutilizzati e dei beni mobili e immobili confiscati alla criminalità organizzata assegnati ai suddetti enti per essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento con modalità non commerciali di attività di interesse generale; l'ampliamento delle detrazioni delle erogazioni liberali; l'istituzione di un apposito **Fondo per il finanziamento di progetti e attività di interesse generale** promossi dagli enti del Terzo settore.

- Riforma Terzo Settore
(Legge n. 106 del 2016)
Decreto Legislativo n. 117 del 2017



Volontariato e lavori di pubblica utilità

La legge di bilancio 2018 proroga di un biennio, fino al 2019, l'operatività del **Fondo** finalizzato a reintegrare l'INAIL dell'onere conseguente alla **copertura degli obblighi assicurativi contro le malattie e gli infortuni** in favore:

- a)** dei soggetti beneficiari di ammortizzatori e di altre forme di integrazione e sostegno del reddito, coinvolti in **attività di volontariato** a fini di utilità sociale in favore di comuni o enti locali
- b)** in favore **dei detenuti e degli internati** impegnati in attività volontarie e gratuite
- c)** dei soggetti impegnati in **lavori di pubblica utilità** ai sensi della normativa vigente
- d)** degli **stranieri richiedenti asilo** in possesso del relativo permesso di soggiorno.

● **Legge n. 205 del 2017**
(legge di bilancio 2018)

.....

Donazione e distribuzione di prodotti alimentari e farmaceutici

La legge di bilancio 2018 modifica la legge n. 166 del 2016 concernente la donazione e la distribuzione di prodotti alimentari e farmaceutici **a fini di solidarietà sociale** e per la limitazione degli sprechi, prevedendo:

- a)** l'ampliamento delle finalità (viene specificato che è favorito il recupero e la donazione, oltre che di prodotti farmaceutici, anche di medicinali)
- b)** la definizione in maniera puntuale dei "medicinali destinati alla donazione"
- c)** la previsione di campagne di promozione di modelli di consumo e di acquisto improntati a criteri di solidarietà e di sostenibilità e di campagne volte a sensibilizzare l'opinione pubblica e le imprese sulle conseguenze negative degli sprechi alimentari
- d)** le disposizioni fiscali per le cessioni gratuite di eccedenze alimentari, di medicinali ed altri prodotti ai fini di solidarietà sociale.

● **Legge n. 166 del 2016**
Legge n. 205 del 2017
(legge di bilancio 2018)

.....

Lavoro occasionale

A seguito dell'abrogazione dell'istituto del lavoro accessorio (*voucher*) è stata introdotta una nuova disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale.

Per **prestazioni di lavoro occasionali** si intendono le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno, a compensi di importo non superiore:

a) a 5.000 euro, per **ciascun prestatore**, con riferimento alla **totalità degli utilizzatori**

b) a 5.000 euro, per **ciascun utilizzatore**, con riferimento alla **totalità dei prestatori**

c) a 2.500 euro, per le prestazioni complessivamente rese da **ogni prestatore** in favore del **medesimo utilizzatore**.

Possono ricorrere a prestazioni di lavoro occasionali **le persone fisiche**, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, mediante **il Libretto Famiglia** e **gli altri utilizzatori** per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante **il contratto di prestazione occasionale**. **Il Libretto famiglia è un libretto nominativo prefinanziato** per pagare:

a) piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione

b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità

c) insegnamento privato

supplementare.

Ciascun Libretto Famiglia contiene **titoli di pagamento**, il cui valore nominale è fissato in **10 euro**, utilizzabili per compensare **prestazioni di durata non superiore a un'ora**. Il contratto di prestazione occasionale è **il contratto mediante il quale gli utilizzatori diversi dalle persone fisiche e le amministrazioni pubbliche acquisiscono prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità**, entro i limiti di importo stabiliti.

- Decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25
- Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50

Lavoro autonomo e lavoro agile

Dopo molti anni, finalmente è stata approvata una legge che tutela il lavoro autonomo non imprenditoriale e definisce un confine netto tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. Per il **lavoro autonomo** sono introdotte **numerose e importanti novità**: misure di contrasto al ritardo nei pagamenti, introduzione di clausole abusive, riconoscimento economico dell'attività inventiva, estensione della DIS-COLL, estensione della durata del congedo parentale a 6 mesi entro i 3 anni del bambino, riconoscimento dell'indennità di maternità per congedo

obbligatorio anche senza astensione dall'attività lavorativa, possibilità di sostituzione e di compresenza in caso di maternità, indennità di malattia per malati oncologici e con patologie cronico-degenerative, deducibilità delle spese di formazione, sospensione del rapporto di lavoro per non più di 150 giorni per gravidanza, malattia e infortunio, sospensione per non più di 2 anni del versamento contributi e premi in caso di malattia e infortunio gravi.

Il **lavoro agile** è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro**, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Lo scopo del ricorso al lavoro agile è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

● **Legge n. 81 del 2017**
.....

La sfida del Jobs Act

Con gli **otto** decreti attuativi del *Jobs Act* si è concluso il percorso di una riforma fondamentale per il Paese.

I decreti legislativi intervengono in materia di:

- 1)** ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati
- 2)** contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti
- 3)** conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro
- 4)** disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni
- 5)** riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro
- 6)** razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro
- 7)** riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive
- 8)** razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

● **Legge n. 183 del 2014**

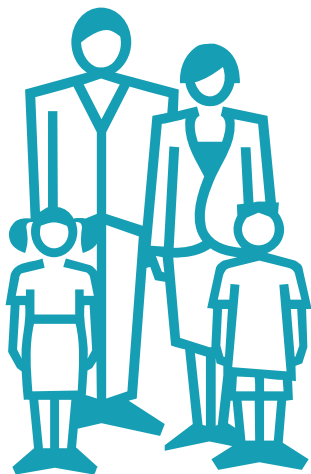
- Decreto legislativo n. 22 del 2015**
- Decreto legislativo n. 23 del 2015**
- Decreto legislativo n. 80 del 2015**
- Decreto legislativo n. 81 del 2015**
- Decreto legislativo n. 148 del 2015**

Decreto legislativo n. 149 del 2015
 Decreto legislativo n. 150 del 2015
 Decreto legislativo n. 151 del 2015

Conciliazione lavoro-famiglia

Sono previste misure volte a **tutelare la maternità** delle lavoratrici e a favorire le opportunità di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** per la generalità dei lavoratori. Il decreto legislativo interviene su divieto di adibire al lavoro le donne, congedo di maternità e di paternità, congedo parentale, telelavoro, lavoro notturno, dimissioni, indennità di maternità, congedo per le donne vittime di violenza di genere, destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata.

- **Legge n. 183 del 2014**
Decreto legislativo n. 80 del 2015



Disciplina dei contratti

Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, si prevede la **ridefinizione organica dei contratti di lavoro**, partendo dal **contratto a tempo indeterminato come «forma comune» di rapporto di lavoro**. Tra le novità introdotte, il rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro, la revisione della disciplina delle mansioni in caso di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale e l'ampliamento dell'utilizzo del lavoro accessorio per attività discontinue e occasionali. Inoltre è semplificata la disciplina di *part-time*, lavoro intermittente, contratto a termine, lavoro accessorio, somministrazione, apprendistato.

- **Legge n. 183 del 2014**
Decreto legislativo n. 81 del 2015

Riforma degli ammortizzatori sociali

Con il *Jobs Act* sono stati riformati **gli strumenti di sostegno al reddito** e si è riordinata la normativa in materia di **ricollocazione dei lavoratori disoccupati**.

Oggi i lavoratori possono disporre dei seguenti trattamenti:

→ **la Naspi** (Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego), con riferimento agli **eventi di disoccupazione involontaria verificatisi a partire dal 1° maggio 2015** al fine di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpi è riconosciuta ai lavoratori che possano far valere almeno **13 settimane** di contribuzione nei **4 anni** precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione. La **durata** della prestazione è pari ad un numero di settimane corrispondente alla metà delle settimane contributive degli ultimi **4 anni** di lavoro (max 24 mesi). **L'ammontare dell'indennità** è commisurato alla retribuzione. L'erogazione della Naspi è **condizionata** alla regolare partecipazione alle iniziative di **attivazione lavorativa**, nonché ai **percorsi di riqualificazione** professionale proposti dai Servizi competenti

→ **l'Asdi (assegno di disoccupazione)** che a far data dal 1° gennaio 2018, non è più riconosciuto, fatti salvi gli aventi diritto che entro la medesima data hanno maturato i requisiti richiesti. L'autorizzazione di spesa confluisce integralmente nel fondo povertà a decorrere dal 2019. L'Asdi viene meno a seguito dell'entrata in vigore del Rei

→ un'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (**DIS-COLL**), anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci e dei titolari di partita IVA. Il suo importo è rapportato al reddito e diminuisce del 3 per cento a partire dal quarto mese di erogazione. **La durata** della prestazione non può eccedere i **6 mesi**. **L'indennità** non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di **1.300 euro** per l'anno 2015, annualmente rivalutato. Anche questa indennità è **condizionata** alla partecipazione ad iniziative di politiche attive.

A decorrere dal 1° luglio 2017 la DIS-COLL è prevista anche per **gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio** in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla stessa data.

● **Legge n. 183 del 2014**

Decreto legislativo n. 22 del 2015

Legge n. 208 del 2015

(legge di stabilità 2016)

Decreto-legge n. 244 del 2016

(decreto-legge proroga termini)

Tutela in costanza di rapporto di lavoro

Finalmente sono stati unificati e aggiornati gli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro. Sono state previste una serie di disposizioni comuni ad entrambi i trattamenti di integrazione salariale, ordinario (CIGO) e straordinario (CIGS), con l'obiettivo di definire un modello unitario di integrazione salariale, pur nella valorizzazione delle specifiche esigenze dei diversi settori produttivi, attraverso una base di regole comuni ad entrambe le forme di integrazione. Si estende la Cassa integrazione guadagni agli apprendisti (apprendistato professionalizzante) e si prevede che il contributo non sia dipendente dalla dimensione dell'impresa, ma proporzionale all'effettivo utilizzo del trattamento. Si riordina la disciplina sui fondi di solidarietà al fine di ampliare la platea dei tutelati.

La legge di bilancio 2018 ha rifinanziato la CIGS e la mobilità in deroga nelle aree interessate da crisi industriale complessa, come riconosciute dal Ministero dello sviluppo economico.

- **Decreto legislativo n. 148 del 2015**
Legge n. 208 del 2015
(legge di stabilità 2016)

Legge n. 205 del 2017
(legge di bilancio 2018)

Semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro

Il provvedimento razionalizza e semplifica l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale al fine di aumentare la certezza del diritto e l'efficacia delle norme a tutela dei lavoratori. In questo quadro rientra l'istituzione dell'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata «**Ispettorato nazionale del lavoro**», finalizzata a evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, nonché a uniformare, sul piano normativo, i poteri ispettivi del personale delle tre diverse amministrazioni (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inps e Inail) e a snellire i flussi informativi tra i diversi servizi ispettivi.

- **Legge n. 183 del 2014**
Decreto legislativo n. 149 del 2015



Servizi per il lavoro e politiche attive

Con il Jobs Act è lanciata la sfida per la creazione di un nuovo sistema di servizi per il lavoro e di politiche attive.

Queste le novità:

→ istituzione della **Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro** per garantire formazione, elevazione professionale e accesso al collocamento gratuito

→ istituzione dell'**Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)** che, tra le altre cose, coordina la gestione delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, gestisce l'**Albo nazionale** dei soggetti accreditati a svolgere funzioni in materia di politiche attive del lavoro, realizza **Sistema informativo unitario** delle politiche del lavoro e il **portale unico** per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro

→ la previsione che i **Centri per l'impiego** svolgano nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, attività di orientamento, di ausilio alla ricerca di una occupazione, di avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione

professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, di accompagnamento al lavoro, di promozione di esperienze lavorative.

La legge di bilancio 2018 ha previsto la stabilizzazione, ai fini dello svolgimento delle funzioni in materia di politiche attive del lavoro, dei lavoratori dipendenti a termine dei centri per l'impiego.

● **Legge n. 183 del 2014**

Decreto legislativo n. 150 del 2015

Decreto legislativo n. 185 del 2016

Legge n. 205 del 2017

(legge di bilancio 2018)

Assegno di ricollocazione

Per i lavoratori **disoccupati da più di quattro mesi**, percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), è prevista l'erogazione di un assegno individuale di ricollocazione. La somma, graduata in funzione del **profilo di occupabilità** del lavoratore, è spendibile presso i **Centri per l'impiego** o presso i servizi accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro per ottenere un **servizio di assistenza intensiva nella ricerca di un lavoro**. Il riconoscimento dell'assegno di ricollocazione avviene prevalentemente a **risultato occupazionale ottenuto**. La scelta del centro per l'impiego o dell'operatore accreditato è

riservata al disoccupato titolare dell'assegno di ricollocazione. Allo scopo poi di assicurare la trasparenza e il coordinamento degli incentivi all'occupazione, è istituito, presso l'ANPAL, **il repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro.**

La legge di bilancio 2018 ha esteso l'ambito di applicazione dell'assegno individuale di ricollocazione ai **lavoratori titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale** nei casi di conclusione di accordi contenenti un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. Inoltre è previsto uno stanziamento, pari a 5 milioni di euro per il 2018 e a 15 milioni per ciascuno degli anni 2019 e 2020, in favore dell'**ANPAL Servizi Spa** (ex società Italia Lavoro Spa), ai fini del concorso al finanziamento delle spese per **l'implementazione** dell'assegno individuale di ricollocazione.

● **Legge n. 183 del 2014**

Decreto legislativo n. 150 del 2015

Decreto legislativo n. 185 del 2016

Legge n. 205 del 2017

(legge di bilancio 2018)



Proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale

Per le imprese con **rilevanza economica strategica** anche a livello regionale e problematiche occupazionali, con esuberi significativi nel territorio, con **organico superiore a 100 unità lavorative**, per gli anni 2018 e 2019, è prevista una deroga ai limiti massimi di durata del trattamento straordinario di integrazione salariale.

● **Legge n. 205 del 2017**
(legge di bilancio 2018)

Fondo di integrazione salariale

La legge di bilancio 2018 **augmenta il limite massimo delle prestazioni erogabili** - (da quattro) a **dieci volte** l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro - dal Fondo di integrazione salariale (FIS) (gestito dall'INPS). Il Fondo è relativo agli ammortizzatori sociali in favore di lavoratori dipendenti da datori di lavoro non rientranti nella disciplina generale in materia

di trattamenti di integrazione salariale né in fondi bilaterali.

- **Legge n. 205 del 2017**
(legge di bilancio 2018)

Riduzione dell'aliquota contributiva degli iscritti gestione separata INPS

È stabilita, a regime, l'aliquota contributiva dovuta dai lavoratori autonomi (titolari di posizione fiscale ai fini dell'IVA) iscritti alla gestione separata INPS nella **misura del 25%**. Per effetto di tale **riduzione**, l'aliquota risulta essere minore di **quattro punti percentuali** (25% in luogo del 29%) per il 2017 e di otto punti percentuali (25% in luogo del 33%) a decorrere dal 2018.

APE - Assegno finanziario a garanzia pensionistica

È introdotto, in via sperimentale dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2019 (proroga prevista dalla legge di bilancio 2018), l'Anticipo pensionistico a garanzia

pensionistica (APE).

L'APE consiste in un **prestito** concesso da un soggetto finanziatore e coperto da una polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza corrisposto, a quote mensili per dodici mensilità, a un soggetto in possesso di specifici requisiti, da restituire a partire dalla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia con rate di ammortamento mensili per una durata di **venti anni**.

Per accedere all'APE occorre essere in possesso del **requisito** anagrafico di 63 anni nei seguenti casi:

- a)** maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi
- b)** anzianità contributiva di 20 anni
- c)** pensione pari almeno a 1,4 volte il trattamento minimo (al netto della rata di ammortamento dell'APE).

- **Legge n. 232 del 2016**
(legge di bilancio 2017)
- Legge n. 205 del 2017**
(legge di bilancio 2018)

APE sociale

L'APE sociale consiste in **un'indennità**, corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni. L'APE sociale è prevista in via sperimentale dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2018. Possono accedere all'APE sociale i soggetti in possesso di **un'età**

anagrafica minima di 63 anni e in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:

→ **stato di disoccupazione** e possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni
 → **assistenza** da almeno sei mesi del coniuge o un parente di primo grado convivente con *handicap grave* e possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni

→ **riduzione della capacità lavorativa** uguale o superiore al 74% e possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni
 → essere lavoratori dipendenti al momento della decorrenza dell'APE sociale, che svolgono **specifiche attività lavorative "gravose"** da almeno sei anni in via continuativa, in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni.

L'indennità è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di **1.500 euro lordi mensili (circa 1.325 euro netti)**, non è soggetta a rivalutazione ed è **erogata mensilmente** su dodici mensilità all'anno. Al termine dell'indennità si accede all'intera pensione alla quale si ha diritto, **senza alcuna riduzione o penalizzazione**.

La legge di bilancio 2018 ha introdotto alcune novità:

a) in relazione ai **soggetti che assistono (da almeno 6 mesi) familiari con handicap grave**, l'estensione del diritto di accedere all'APE sociale anche

ai parenti e affini di secondo grado conviventi, nel caso in cui i genitori o il coniuge del familiare invalido abbiano compiuto i 70 anni oppure siano affetti anch'essi da patologie invalidanti, deceduti o mancanti

b) l'aumento della **riduzione a 1 anno dei requisiti contributivi** previsti per le donne per ogni figlio (sempre nel limite massimo di 2 anni)

c) l'ampliamento delle categorie dei **lavori gravosi**, prevedendo (dal 2018) l'inclusione di nuove professioni

d) l'**istituzione del Fondo APE sociale** nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

● **Legge n. 232 del 2016**
(legge di bilancio 2017)

Legge n. 205 del 2017
(legge di bilancio 2018)

Quattordicesima

Dal 2017 sono rideterminati l'importo e i requisiti reddituali richiesti per la fruizione della "quattordicesima", cioè della **somma aggiuntiva** introdotta (dal 2007) al fine di incrementare i trattamenti pensionistici di importo più basso. In particolare, si prevede che la quattordicesima venga erogata non più solamente se il soggetto interessato possieda un reddito complessivo individuale non superiore a 1,5 volte il trattamento minimo annuo INPS (pari, per il 2016, a 501,89 euro), ma anche nei casi in cui il soggetto possieda redditi superiori

a 1,5 volte - e fino al limite di 2 volte - il trattamento minimo INPS.

- Legge n. 232 del 2016
(legge di bilancio 2017)

Opzione donna

Si estende l'ambito di applicazione dell'istituto "opzione donna" che permette alle lavoratrici **l'accesso al trattamento anticipato di pensione** in presenza di determinati requisiti anagrafici e contributivi (con almeno 35 anni di contributi) e a condizione che tali soggetti optino per il **sistema di calcolo contributivo**.

- Legge n. 208 del 2015
(legge di stabilità 2016)
Legge n. 232 del 2016
(legge di bilancio 2017)

Mai più dimissioni in bianco

Dal 2015 **le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro devono essere effettuate in **modalità esclusivamente telematiche** su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente. Obiettivo di questa importante novità è eliminare **il fenomeno delle**

"dimissioni in bianco".

- Decreto legislativo n. 185 del 2016

Part-time per l'invecchiamento attivo

Un nuovo strumento accompagna i lavoratori più anziani al pensionamento in maniera attiva. I lavoratori prossimi alla pensione che maturano entro il 31 dicembre 2018 il requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, possono accedere al **part-time senza penalizzazioni** sulla pensione futura e senza riduzione del reddito mensile. Lo Stato si fa infatti carico dei **contributi figurativi** e i datori di lavoro versano in busta paga al lavoratore la quota dei contributi riferiti alle ore non prestate, che quindi si trasformeranno in **salario netto**. La riduzione dell'orario di lavoro è in misura compresa tra il 40 e il 60 per cento.

- Legge n. 208 del 2015
(legge di stabilità 2016)
Decreto-legge n. 210 del 2015
Legge n. 232 del 2016
(legge di bilancio 2017)
Decreto legislativo n. 185 del 2016

Esodati

Per i soggetti rimasti privi di occupazione senza avere ancora maturato i requisiti pensionistici della “legge Fornero”, è stata realizzata l'**ottava operazione** di salvaguardia. Sale così a oltre 172mila il numero complessivo di lavoratori salvaguardati che possono accedere alla pensione con i “vecchi” requisiti.

- **Legge n. 232 del 2016**
(legge di bilancio 2017)

Lavoratori precoci

Si prevede, in favore di alcune categorie di soggetti, una riduzione, a decorrere dal 1° maggio 2017, a **41 anni** del requisito di anzianità contributiva (per la pensione) indipendente dall'età anagrafica.

I beneficiari sono i soggetti che abbiano almeno **12 mesi di contribuzione** per periodi di lavoro effettivo precedenti il compimento del **diciannovesimo anno di età**, siano iscritti ad una forma di previdenza obbligatoria di base da una data precedente il 1° gennaio 1996 e si trovino in una delle seguenti fattispecie:

- a) stato di disoccupazione**
- b) svolgimento di assistenza**, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, in favore del coniuge o di un parente di primo grado convivente, con *handicap*

in situazione di gravità
c) riduzione della capacità lavorativa, pari o superiore al 74 per cento

d) svolgimento, al momento del pensionamento da almeno **sei anni** in via continuativa, in qualità di lavoratore dipendente, di determinate attività per le quali sia richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltosa e rischiosa la loro effettuazione in modo continuativo

e) svolgimento di lavorazioni particolarmente faticose e pesanti.

La legge di bilancio 2018 ha modificato i requisiti per l'accesso al beneficio previdenziale per i lavoratori precoci, al fine di ampliarne le possibilità di accesso.

- **Legge n. 232 del 2016**
(legge di bilancio 2017)
- Legge n. 205 del 2017**
(legge di bilancio 2018)

Lavori usuranti

Sono previste alcune misure volte ad agevolare ulteriormente l'accesso al **pensionamento anticipato** dei lavoratori che svolgono lavori usuranti. In particolare:

- a)** si prevede che non vengano più applicate le disposizioni in materia di decorrenze annuali per il godimento del trattamento pensionistico (**finestre**)
- b)** si anticipa al 2017 (in luogo del 2018) la messa a regime della disciplina relativa ai

requisiti che devono essere presenti nel corso della carriera lavorativa, come lo svolgimento delle attività usuranti per un periodo di tempo pari, alternativamente, ad almeno 7 anni negli ultimi 10 anni e ad almeno la metà della vita lavorativa complessiva

c) si prevede, in via transitoria, che per gli anni 2019, 2021, 2023 e 2025 non si proceda all'adeguamento alla speranza di vita dei requisiti richiesti per l'accesso alla pensione anticipata.

La legge di bilancio 2018 ha previsto l'**esclusione dall'adeguamento all'incremento della speranza di vita** (pari a 5 mesi e decorrere dal 2019) per specifiche **categorie di lavoratori** e per i lavoratori impegnati nelle **attività usuranti**. A tali categorie di lavoratori non si applica, inoltre, l'elevamento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia a 67 anni.

- **Legge n. 232 del 2016**
(legge di bilancio 2017)
 - **Legge n. 205 del 2017**
(legge di bilancio 2018)
-



Stop ai precari nella pubblica amministrazione

Con la riforma della P.A. cambia la disciplina del lavoro. Per il reclutamento degli statali si punterà in futuro sui **fabbisogni reali** delle amministrazioni e non più sulle piante organiche e si accederà tramite concorsi nazionali unici; vi sarà inoltre una stretta sulle forme di lavoro flessibile che, a regime, dovrebbe portare al **divieto di stipulare contratti di collaborazione**.

Per superare il problema del 'preariato storico', poi, partirà un **piano straordinario di stabilizzazione** per il triennio 2018-2020 per quei lavoratori titolari di contratti flessibili in possesso di determinati requisiti (ad es. titolari di contratti flessibili con almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi).

- **Riforma della P.A.**
(Legge n. 124 del 2015)
 - **Decreto legislativo n. 75 del 2017**
-

Licenziamento per gli assenteisti

Il dipendente pubblico che truffa sulla sua presenza in servizio (o direttamente o per interposta persona), se colto in flagranza, **sarà sospeso** in via cautelare entro 48 ore; contemporaneamente gli verrà contestato l'addebito con la segnalazione all'ufficio competente per l'avvio della procedura di licenziamento che dovrà concludersi entro 30 giorni. La procura regionale della Corte dei Conti potrà procedere per **danno d'immagine** contro il dipendente che sarà, dunque, chiamato ad **un risarcimento** non inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio dovuto, più interessi e spese di giustizia. Il dirigente che non attiverà il procedimento disciplinare potrà essere a sua volta licenziato e sarà segnalato all'autorità giudiziaria che valuterà se contestare il reato di omissione in atti d'ufficio.

- **Riforma della P.A.**
(Legge n. 124 del 2015)
Decreto legislativo n. 116 del 2016
Decreto legislativo n. 118 del 2017
-

Nuove regole per visite fiscali

Nasce il **Polo unico per le visite fiscali**. Al fine di rafforzare i controlli in caso di malattia del lavoratore dipendente, le competenze passano dalle singole ASL all'INPS. Vengono inoltre ridefinite le fasce orarie di reperibilità e le modalità per lo svolgimento delle visite di controllo per i dipendenti pubblici. **Dal 13 gennaio 2018** la visita fiscale potrà essere richiesta, dal datore di lavoro pubblico, fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia, ovvero disposta anche su iniziativa dell'INPS. Le visite potranno essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale.

- **Riforma della P.A.**
(Legge n. 124 del 2015)
Decreto legislativo n. 75 del 2017
Decreto PCM - Dipartimento della funzione pubblica -
17 ottobre 2017, n. 206
Decreto legislativo n. 75 del 2017
-

Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità

Presso il Dipartimento della funzione pubblica è istituita una Consulta nazionale con il compito di monitorare e favorire la realizzazione di una piena integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, anche mediante un'adeguata valorizzazione delle loro capacità e competenze.

- **Riforma della P.A.**
(Legge n. 124 del 2015)
Decreto legislativo n. 75 del 2017
-

