

“COLLEGATO LAVORO”

Il Senato ha approvato in via definitiva lo scorso 3 marzo 2010 il disegno di legge "**collegato lavoro**" alla manovra finanziaria 2009, ora legge Finanziaria 2010 (DDL S.1167-b di "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"). Il provvedimento è ora in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale e diventerà operante dopo i 15 giorni di "vacatio" successivi alla stessa.

Ecco alcune novità.

Oggetto: COLLEGATO LAVORO

In attesa che il Collegato lavoro sia pubblicato in G.U. è utile, tramite uno schema sintetico, riepilogare le principali novità della norma approvata al Senato il 3 marzo u.s.

COLLEGATO LAVORO

LAVORI USURANTI

Articolo 1

Il Governo è delegato ad adottare, entro 3 mesi dalla data di entrata in vigore del "Collegato lavoro", uno o più decreti legislativi per la revisione della disciplina pensionistica dei soggetti che svolgono lavori usuranti.

MISURE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO

Articolo 4, comma 1

È stato modificato il regime sanzionatorio in materia di impiego di lavoro irregolare. Secondo la nuova disposizione è sanzionato il datore di lavoro privato che ometta per i lavoratori subordinati (esclusi i lavoratori domestici) la comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro. In tali casi, oltre alle sanzioni già previste, si applica una sanzione amministrativa fino a 12mila euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di 150,00 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo della sanzione è fino a 8mila euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di 30,00 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. Tutte queste sanzioni non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione.

SETTORE TURISTICO E COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Articolo 4,

Nel settore turistico il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più

“COLLEGATO LAVORO”

comma 2	dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro.
----------------	--

MODIFICA ALLA DISCIPLINA SULL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 7, comma 1	Previste sostanziali modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro. Sono ridefinite le sanzioni per le ipotesi di violazione della disciplina relativa alla durata media dell'orario di lavoro, al riposo giornaliero, al riposo settimanale, alle ferie annuali retribuite. È fatta salva la deroga mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.
----------------------------	---

MODIFICA ALLA DISCIPLINA SULL'ORARIO DI LAVORO E SETTORE MARITTIMO

Articolo 7, comma 2	Sono permesse particolari deroghe da parte della contrattazione collettiva nel settore marittimo.
----------------------------	---

PREVENZIONE INFORTUNI SUL LAVORO – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Articolo 20	Si precisa che la L. n.51/55, sulla prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, si interpreta nel senso che l'esclusione dalla delega si applica, oltre che agli aeromobili, anche al naviglio di Stato, fatto salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del danno eventualmente subito.
--------------------	---

DELEGA PER CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI

Articolo 23	Il Governo è delegato ad adottare, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del “Collegato lavoro” uno o più decreti legislativi volti al riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi che spettano a lavoratori dipendenti, pubblici e privati.
--------------------	---

MODIFICA ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PERMESSI PER L'ASSISTENZA A PORTATORI DI *HANDICAP* IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

Articolo 24	Sono previste modifiche alla normativa sui permessi lavorativi per l'assistenza a soggetti portatori di <i>handicap</i> . Sono state ristrutturate le norme sul diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, per l'assistenza a un familiare, parente o affine con <i>handicap</i> in situazione di gravità, e sulla possibilità di scelta della sede di lavoro, in relazione ad analoga esigenza.
--------------------	--

CERTIFICATI DI MALATTIA

Articolo 25	A decorrere dal 1° gennaio 2010 è esteso anche al settore privato il sistema obbligatorio di trasmissione telematica della documentazione attestante la
--------------------	---

“COLLEGATO LAVORO”

malattia.

CLAUSOLE GENERALI E CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

Articolo 30

Sono previste nuove regole relative al controllo giudiziale sul rispetto delle “clausole generali” contenute nella disciplina legislativa in materia di lavoro, alla certificazione dei contratti di lavoro e alle valutazioni da parte del giudice nei contenziosi concernenti i licenziamenti individuali.

In particolare:

comma 1

In riferimento alle “clausole generali” si dispone che il controllo giudiziale debba limitarsi esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e non possa estendersi al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive, le quali spettano al datore di lavoro o al committente.

comma 2

Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice deve attenersi alle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione del contratto.

comma 3

Il giudice, nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento, terrà conto “*oltre che delle fondamentali regole del vivere civile e dell'oggettivo interesse dell'organizzazione*”, delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo, presenti nei contratti collettivi di lavoro ovvero, se stipulati con l'assistenza delle commissioni di certificazione, nei contratti individuali di lavoro. A tal fine il giudice deve tener conto degli elementi e dei parametri appositamente individuati dai suddetti contratti, nello stabilire, “*le conseguenze da riconnettere al licenziamento*”.

CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Articolo 31

È stata ridisegnata completamente la sezione del codice di procedura civile recante le disposizioni generali in materia di controversie individuali di lavoro.

Il tentativo di conciliazione da obbligatorio diventa meramente facoltativo. La conciliazione potrà essere proposta anche tramite l'associazione sindacale alla quale l'interessato aderisce o conferisce mandato. Rimane obbligatorio il tentativo di conciliazione sulle certificazioni di cui all'art.80, co.4, del D.Lgs. n.276/03.

Gli organi di certificazione potranno istituire camere arbitrali per il ricorso delle parti alla forma di arbitrato irrituale previsto dal c.p.c..

“COLLEGATO LAVORO”

IMPUGNAZIONI DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Articolo 32, commi da 1 a 4

Sono state modificate le disposizioni relative alle modalità e ai termini per l'impugnazione dei licenziamenti individuali. Intanto, si prevede un termine per l'impugnativa del licenziamento di 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione o dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale. L'impugnazione può essere effettuata con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto a impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro 60 giorni. Il termine di decadenza di 60 giorni si applica anche a tutti i casi di invalidità e di inefficacia del licenziamento. Inoltre la decadenza di 60 giorni si applica: ai licenziamenti che presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto; al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; al trasferimento da un'unità produttiva a un'altra, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento; all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro.

La decadenza di 60 giorni si applica anche: ai contratti di lavoro a termine in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine, e ai contratti di lavoro a termine già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 32, commi da 5 a 7

Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Tale sanzione, applicabile a tutti i gradi di giudizio, ivi compresi i giudizi pendenti, è dimezzata in caso di accordo collettivo volto alla riassunzione, anche a tempo indeterminato, del lavoratore.

“COLLEGATO LAVORO”

ACCESSO ISPETTIVO, POTERE DI DIFFIDA E VERBALIZZAZIONE UNICA

Articolo 33

In gran parte è riscritta l'ispezione sui luoghi di lavoro. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo, che deve contenere, tra l'altro, l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego.

DISOCCUPATI

Articolo 36

Il Ministero del Welfare può prevedere misure *ad hoc* di sostegno al reddito per i lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Articolo 38

Il verbale sottoscritto dal funzionario della DPL a seguito di un intervento ispettivo diviene esecutivo, con decreto del giudice competente su istanza della parte interessata.

OBBLIGO DI VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

Articolo 39

Si stabilisce che l'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei co.co.pro e dei co.co.co. iscritti alla Gestione Separata Inps configuri le ipotesi di reato previste dall'art.2 della L. n.638/83.

DIFFERIMENTO DI DELEGHE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DI SERVIZI PER L'IMPIEGO, INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE E APPRENDISTATO E DI OCCUPAZIONE FEMMINILE

Articolo 46

Il Governo, entro 24 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, dovrà provvedere: alla revisione della disciplina degli ammortizzatori sociali; al riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione e di apprendistato; alla revisione della disciplina in materia di occupazione femminile.

INTERMEDIAZIONE E APPRENDISTATO

Articolo 48

- ▶ **commi da 1 a 7: intermediazione**
Ampliamento dei soggetti titolati all'intermediazione e modifica della procedura di rilascio dell'autorizzazione da parte del Ministero del Welfare.
- ▶ **comma 8: apprendisti a 15 anni**
Sarà possibile assolvere all'ultimo anno di obbligo di istruzione (cioè dai 15 anni di età) attraverso l'apprendistato, previa "la necessaria intesa tra

“COLLEGATO LAVORO”

	Regioni, ministero del Lavoro e ministero dell'Istruzione, sentite le parti sociali”.
--	---

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Articolo 50

Si prevede che, fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili a un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato sia tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità di retribuzione.