

# COLLEGATO LAVORO

In data 19 ottobre 2010, è stato definitivamente approvato il “Collegato Lavoro”, dopo la mancata firma del Presidente della Repubblica e il successivo rinvio alle Camere operato il 31 marzo 2010.

Il provvedimento tocca in modo sostanziale importanti aspetti della gestione del rapporto di lavoro, legati, in particolare, al contenzioso con il lavoratore e con gli organi di vigilanza.

Oltre alle disposizioni indicate e schematizzate nella seguente tabella, che entreranno in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Collegato, sono previste una serie di deleghe al Governo che, nei mesi a seguire, riformeranno temi fondamentali del rapporto di lavoro: congedi, aspettative e permessi (entro sei mesi), ammortizzatori sociali (entro 24 mesi), servizi per l'impiego (entro 24 mesi), apprendistato (entro 24 mesi), incentivi all'occupazione e occupazione femminile (entro 24 mesi).

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, al fine di ridurre il requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di 3 anni, fermi restando un limite minimo pari a 57 anni di età, il requisito di anzianità contributiva pari a 35 anni e la disciplina relativa alla decorrenza del pensionamento.
MISURE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO	
Articolo 4, comma 1	È stato modificato il regime sanzionatorio in materia di impiego di lavoro irregolare. Il datore di lavoro privato che ometta per i lavoratori subordinati (esclusi i lavoratori domestici e i rapporti di lavoro autonomo) di effettuare la comunicazione preventiva, entro le ore 24 del giorno precedente, dell'instaurazione del rapporto di lavoro è soggetto alla sanzione amministrativa da € 1.500,00 fino a € 12.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di 150,00 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo. Nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo, l'importo della sanzione è stabilito da € 1.000,00 fino a € 8.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di 30,00 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare. L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare di cui ai periodi precedenti è aumentato del 50%. Tutte queste sanzioni non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzino comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione.
SETTORE TURISTICO E COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE	
Articolo 4, comma 2	Nel settore turistico il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più 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.

# COLLEGATO LAVORO

MODIFICA ALLA DISCIPLINA SULL'ORARIO DI LAVORO	
Articolo 7, comma 1	<p>Sono previste sostanziali modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro. Si ridefiniscono 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, ora graduate sulla base del numero dei lavoratori coinvolti nella violazione e del periodo di riferimento. In particolare:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. in caso di violazione della durata media massima dell'orario settimanale di lavoro, pari a 48 ore come media nel periodo di riferimento (4, 6 o 12 mesi mediante deroghe contrattuali), comprensive dello straordinario e i riposi settimanali si applica la sanzione amministrativa compresa tra 100,00 e 750,00 euro. Se riguarda più di 5 lavoratori e si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento (4, 6 o 12 mesi) la sanzione amministrativa va da 400,00 a 1.500,00 euro. Se coinvolge più di 10 lavoratori e si è verificata in almeno 5 periodi di riferimento, la sanzione è compresa tra 1.000,00 e 5.000,00 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta;</li><li>2. in caso di violazione della normativa sulle ferie la sanzione amministrativa va da 100,00 e 600,00 euro. Se coinvolge più di 5 lavoratori o si è verificata per almeno due anni, la sanzione va da 400,00 a 1.500,00 euro. Se la riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata per almeno quattro anni, la sanzione va da 800,00 a 4.500,00 euro e non trova applicazione la misura ridotta;</li><li>3. in caso di violazione delle disposizioni sul riposo giornaliero la sanzione è compresa tra 50,00 e 150,00 euro. Se riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno tre periodi di 24 ore, la sanzione va da 300,00 a 1.000,00 euro. Se riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata almeno in cinque periodi, la sanzione va 900,00 e 1.500,00 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.</li></ol>
MODIFICA ALLA DISCIPLINA SULL'ORARIO DI LAVORO E SETTORE MARITTIMO	
Articolo 7, comma 2	<p>Sono permesse particolari deroghe da parte della contrattazione collettiva, nel settore marittimo, per i lavoratori che operano a bordo di navi che effettuano viaggi di breve durata o adibite a servizi portuali il ricorso alle deroghe deve consentire la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi o la concessione di riposi compensativi.</p>
PREVENZIONE INFORTUNI SUL LAVORO – INTERPRETAZIONE AUTENTICA	
Articolo 20	<p>La L. n.51/55, sulla prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, non si applica, oltre che agli aeromobili, anche al naviglio di Stato, fatto salvo il diritto del lavoratore al risarcimento del danno eventualmente subito.</p> <p>I provvedimenti adottati dal giudice penale non pregiudicano le azioni risarcitorie eventualmente intraprese, in ogni sede, dai soggetti danneggiati o dai loro eredi, per l'accertamento della responsabilità civile contrattuale o extracontrattuale derivante dalle violazioni delle disposizioni del citato decreto n.303/56.</p>
MODIFICA ALLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PERMESSI PER L'ASSISTENZA A PORTATORI DI HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ	
Articolo 24	<p>Sono previste modifiche alla normativa sui permessi lavorativi per l'assistenza a soggetti portatori di <i>handicap</i>.</p> <p>In particolare, il diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, per</p>

## COLLEGATO LAVORO

	<p>l'assistenza a un familiare, parente o affine con <i>handicap</i> in situazione di gravità, non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità.</p> <p>Per l'assistenza allo stesso figlio con <i>handicap</i> in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Si prevede inoltre, che, successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con <i>handicap</i> in situazione di gravità, il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.</p>
--	--

### CERTIFICATI DI MALATTIA

<b>Articolo 25</b>	<p>Il Collegato lavoro prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2010 (visto che gli adempimenti richiesti non sono compatibili con l'applicazione retroattiva, si deve intendere dalla data di entrata in vigore del Collegato, tenuto conto della parallela evoluzione normativa e regolamentare in materia di trasmissione <i>on line</i> del certificato di malattia), sono estese all'impiego privato le disposizioni dell'art.55 <i>septies</i> del D.Lgs. n.165/01, così come modificato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, in materia di controllo delle assenze per i dipendenti pubblici. Oltre alle richiamate disposizioni dell'obbligo di trasmissione <i>on line</i> del certificato di malattia, tale disposizione prevede che, nel caso in cui il dipendente si assenti per malattia per un periodo superiore a 10 giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza venga giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.</p>
--------------------	---

### CLAUSOLE GENERALI E CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

<b>Articolo 30</b>	<p>In riferimento alle "clausole generali" in materia di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio di poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso (es. le ragioni tecnico, organizzativo produttivo e sostitutivo nel contratto a termine, ovvero le motivazioni di natura tecnico, produttivo e organizzativo per il trasferimento del lavoratore) 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.</p> <p>In materia di licenziamento, è previsto inoltre che il giudice, nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento, tenga conto 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. Nel definire le conseguenze risarcitorie da riconnettere al licenziamento illegittimo, ai sensi dell'art.8 della legge 15 luglio 1966, n.604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque 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.</p>
--------------------	---

### CONCILIAZIONE E ARBITRATO

<b>Articolo 31</b>	<p>È stata ridisegnata completamente la sezione del codice di procedura civile recante le disposizioni generali in materia di controversie individuali di</p>
--------------------	---

## COLLEGATO LAVORO

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 forme di arbitrato irrituale previsto dal c.p.c..

Riguardo all'arbitrato – altro istituto che, a seguito della mancata firma del Presidente della Repubblica, è stato modificato -, si prevede che le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie, che devolvano la risoluzione di controversie ad arbitri, qualora sia previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

La clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi. La clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro.

### IMPUGNAZIONI DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

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 270 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, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso.

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; 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 stessa.

**Articolo 32,  
commi da 1 a 4**

### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## COLLEGATO LAVORO

<b>Articolo 32, commi da 5 a 7</b>	Nel caso di irregolarità del contratto a termine che abbiano come conseguenza, ai sensi del D.Lgs. 368/2001, la conversione a tempo indeterminato, tale trasformazione è sostituita con un risarcimento onnicomprensivo 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, ed è dimezzata in caso di accordo collettivo volto alla riassunzione, anche a tempo indeterminato, del lavoratore.
--	--

### ACCESSO ISPETTIVO, POTERE DI DIFFIDA E VERBALIZZAZIONE UNICA

<b>Articolo 33</b>	<p>Viene regolamentata con norma di legge la disciplina in materia di accessi ispettivi e verbalizzazione, in precedenza prevista, nei suoi aspetti operativi, da circolari e prassi interna. 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 di 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. In caso di constatate inosservanze, e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di 30 giorni dalla data di notificazione del verbale.</p> <p>In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore, o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.</p>
--------------------	---

### AZIENDE COMMERCIALI IN CRISI

<b>Articolo 35</b>	<p>Alle imprese che cessano l'attività in base alle condizioni fissate da ultimo dall'art.19 <i>ter</i> della L. n.2/09, sempreché siano in possesso dei requisiti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2009 e il 31 dicembre 2011, spetta l'indennizzo nella misura prevista dalla L. n.2/09.</p> <p>Nel caso in cui il commerciante sia in possesso del requisito minimo per ottenere la pensione di vecchiaia, l'indennizzo spetta fino alla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia.</p> <p>La domanda deve essere presentata entro il 31 gennaio 2012.</p> <p>La scadenza dell'aliquota contributiva aggiuntiva per i commercianti iscritti all'Inps è prorogata dal 31 dicembre 2013 al 31 dicembre 2014.</p>
--------------------	--

### CONCILIAZIONE MONOCRATICA

<b>Articolo 38</b>	Il verbale dell'accordo a seguito di conciliazione monocratica, sottoscritto dal funzionario della DPL, diviene esecutivo con decreto del giudice competente su istanza della parte interessata.
--------------------	--

### OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI PER I CO.CO.CO.

<b>Articolo 39</b>	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
--------------------	---

## COLLEGATO LAVORO

	configuri le ipotesi di reato previste dall'art.2 della L. n.638/83.
<b>DIFFERIMENTO DI DELEGHE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DI SERVIZI PER L'IMPIEGO, INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE E APPRENDISTATO E DI OCCUPAZIONE FEMMINILE</b>	
<b>Articolo 46</b>	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.
<b>INTERMEDIAZIONE E APPRENDISTATO</b>	
<b>Articolo 48</b>	<b>Intermediazione</b> Ampliamento dei soggetti titolati all'intermediazione e modifica della procedura di rilascio dell'autorizzazione da parte del Ministero del Welfare.  <b>Apprendisti a 15 anni</b> Sarà possibile assolvere all'ultimo anno di obbligo di istruzione (cioè dai 15 anni di età) attraverso l'apprendistato, previa <i>“la necessaria intesa tra Regioni, ministero del Lavoro e ministero dell'Istruzione, sentite le parti sociali”</i> .