



- ▶ **Normativa**
- ▶ **Giurisprudenza**
- ▶ **Prassi amministrativa**
- ▶ **Contrattazione collettiva**

NEWSLETTER n. 4/2010 - Speciale "Collegato Lavoro"

Dopo un lungo *iter* caratterizzato da ben sette passaggi parlamentari, il cd. "Collegato Lavoro" è stato approvato in via definitiva il 19 ottobre 2010 con la Legge 4 novembre 2010 n. 183 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 262 del 9 novembre 2010. La legge n. 183/2010 è entrata in vigore il 24 novembre 2010.

Segnaliamo le principali novità introdotte dal Collegato Lavoro:

Revisione della disciplina dei lavori usuranti (art. 1)

- L'**età minima** per il **pensionamento di anzianità** per i **lavoratori** che svolgono attività cd. "**usuranti**" è **ridotta di tre anni**, con il limite di **57 anni di età** e **35 anni** di versamento dei **contributi**.

Misure contro il lavoro sommerso (art. 4)

- E' stata introdotta un'**ulteriore sanzione amministrativa** per il **datore di lavoro privato** (con espressa esclusione dei datori di lavoro domestico) che **non trasmetta la comunicazione preventiva di assunzione entro i termini di legge** nonché l'**aumento del 50%** delle **sanzioni civili** connesse all'**evasione di contributi** e premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare.

Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro (art. 7)

- Sono state introdotte nuove sanzioni per la violazione delle norme in materia di **riposi settimanali, giornalieri e ferie**, variabili in base al numero dei lavoratori interessati ed alla reiterazione delle violazioni medesime.

Delega al Governo per il riordino della normativa sui congedi, sulle aspettative e sui permessi (art. 23)

- Il **Governo** è stato delegato ad adottare uno o più **decreti legislativi** finalizzati al **riordino** della normativa vigente in materia di **congedi, aspettative e permessi** in base ai seguenti principi: **coordinamento e semplificazione** della normativa, indicazione delle **disposizioni abrogate**, ridefinizione dei **presupposti oggettivi** e dei **requisiti soggettivi**, razionalizzazione e semplificazione delle **modalità di fruizione** dei congedi, dei permessi e delle aspettative nonché della **documentazione** da allegare alla domanda.

Modifiche alla disciplina sui permessi per l'assistenza ai portatori di *handicap* (art. 24)

- Sono stati modificati i **requisiti** per poter **usufruire** dei **permessi** per l'**assistenza a portatori di *handicap***.

Certificati di malattia (art. 25)

- E' stato esteso anche ai **dipendenti privati** il **meccanismo** dell'**emissione del certificato di malattia in via telematica** già previsto per i dipendenti pubblici: la **certificazione medica** viene **inviata in via telematica** direttamente **all'INPS** dal medico o dalla struttura che la rilascia e l'INPS, a sua volta, la invia al **datore di lavoro** con le medesime modalità.

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1
Tel.: +39 06 420 160 09
Fax: +39 06 420 038 28



► **Normativa**

Scorcelli Rosa & Partners
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano
20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma
00187 Via XX Settembre 1
Tel.: +39 06 420 160 09
Fax: +39 06 420 038 28

Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro (art. 30)

- Nei casi in cui le disposizioni di legge contengano **clausole generali** (comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso) il **controllo giudiziale è limitato** all'**accertamento del presupposto di legittimità** e **non è estendibile al sindacato di merito** sulle **valutazioni tecniche, organizzative e produttive**. Nella **qualificazione del contratto di lavoro** e nell'**interpretazione** delle relative **clausole** il **giudice non può discostarsi** dalle valutazioni espresse dalle parti in sede di **certificazione** salvo il caso di **erronea qualificazione** del contratto, **vizi del consenso** o **differmità** tra il **programma negoziale** certificato e la sua concreta **attuazione**.
- E' possibile **inserire** nei **contratti collettivi** o nei **contratti individuali di lavoro** **tipizzazioni di giusta causa** e di **giustificato motivo di licenziamento**, delle quali il giudice tiene conto in caso di controversia giudiziale.
- Nella determinazione delle indennità dovute dal datore di lavoro in caso di **licenziamento** illegittimo ai sensi dell'art. 8 L. n. 604/1966 (cd. "**tutela obbligatoria**"), il giudice dovrà **tenere conto di elementi** e di **parametri fissati dai contratti collettivi ed individuali** nonché delle **dimensioni** e delle **condizioni dell'attività** esercitata dal datore di lavoro, della **situazione del mercato del lavoro locale**, dell'**anzianità** e delle **condizioni del lavoratore**, nonché del **comportamento delle parti** anche **prima del licenziamento**.
- E' attribuita alle **parti** la **facoltà** di ottenere, mediante una **procedura volontaria**, la **certificazione** dei **contratti** di lavoro in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro.

Conciliazione e arbitrato (art. 31)

- Sono stati riformati gli artt. 410 e ss. c.p.c., con conseguente **modifica** della **procedura di esperimento del tentativo di conciliazione**, il quale viene reso **facoltativo** (tranne il caso dei contratti certificati ai sensi ai sensi dell'art. 80, comma quarto D. Lgs. 276/03) e potrà essere **esperito anche** presso le **sedì previste dai contratti collettivi** sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative nonché presso gli **organi di certificazione** di cui al D. Lgs. n. 276/03.
- E' stato riformato anche l'art. 420 c.p.c.: all'**udienza di discussione**, il **giudice**, oltre a tentare la conciliazione della lite, dovrà **formulare** alle parti una **proposta transattiva** ed il **rifiuto** della stessa senza **giustificato motivo** costituirà **comportamento valutabile** dal giudice ai fini del giudizio.
- E' stata introdotta la possibilità per le parti di **deferire** la risoluzione della controversia in via **arbitrale** alla **Commissione Provinciale di Conciliazione** o ad un **collegio di conciliazione** ed **arbitrato** liberamente scelto tra le parti ovvero ai **collegi arbitrali** costituiti dagli **organi di certificazione** di cui al D. Lgs. n. 276/03 o dalle parti stipulanti i contratti collettivi.
- Il datore di lavoro e il lavoratore possono pattuire di **devolvere ad arbitri** le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro. La **clausola compromissoria** potrà essere stipulata solo dopo la **conclusione del periodo di prova**, se previsto, o in mancanza, **decorsi almeno trenta giorni** dalla data di stipulazione del contratto di lavoro e non potrà avere ad oggetto **controversie** relative alla **risoluzione** del rapporto di lavoro.

Decadenze per l'impugnazione del licenziamento (art. 32)

- E' stata modificata la **procedura** per l'**impugnazione del licenziamento**. In particolare rimane l'onere di **impugnare** lo stesso a pena di decadenza - con qualsiasi atto scritto - entro **60 giorni** dalla ricezione della sua **comunicazione** ovvero dei **motivi**, se comunicati successivamente su richiesta del lavoratore.



► **Normativa**

La novità riguarda i termini per l'inizio dell'azione giudiziale in quanto è stato previsto che entro **270 giorni** dalla predetta **impugnazione**, il lavoratore dovrà a pena di **inefficacia** della stessa, (i) depositare il **ricorso** nella cancelleria del giudice del lavoro oppure (ii) comunicare al datore di lavoro la **richiesta** di esperimento del **tentativo di conciliazione** o di dell'arbitrato. In tale ultimo caso, il **ricorso** dovrà essere **depositato** in cancelleria, a pena di **decadenza**, entro **60 giorni** dalla comunicazione del **rifiuto** di espletare il **tentativo di conciliazione** o aderire alla richiesta di **arbitrato** (facoltativo) oppure dalla data del **mancato accordo** nel caso di accettazione del tentativo di conciliazione, ferma restando la possibilità di **produrre nuovi documenti** formatisi dopo il deposito del ricorso.

Contratto di lavoro a tempo determinato (art. 32)

- Nel caso di **conversione** dei **contratti a termine** in **contratti a tempo indeterminato**, per tutti i giudizi, compresi anche quelli pendenti alla data di entrata in vigore della Legge, è prevista un'**indennità risarcitoria** omnicomprensiva tra un **minimo** di **2,5** ed un **massimo** di **12 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Obbligo di versamento delle ritenute previdenziali (art. 39)

- Il **reato di omesso versamento** delle ritenute previdenziali per i **lavoratori dipendenti**, punito con la sanzione della reclusione fino a 3 anni e la multa fino ad € 1.033,00, è stato esteso anche all'omesso versamento da parte dei committenti delle ritenute previdenziali ed assistenziali per i **collaboratori coordinati** e **continuativi**, anche a **progetto** alla cd. **Gestione separata** dell'INPS. La **sanzione penale**, tuttavia, **non trova applicazione** se il committente provvede al **versamento** entro **3 mesi** dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Responsabilità dei terzi nelle invalidità civili (artt. 41 e 42)

- Nei casi in cui l'invalidità civile derivi **da fatto illecito di un terzo**, la **pubblica amministrazione erogatrice** delle **prestazioni** in favore dell'**invalido civile** può **recuperare** i relativi importi dal **responsabile civile** e dalla **compagnia di assicurazione**.
- A far tempo dal 1° giugno 2010 il **medico** curante deve dare **segnalazione** nei **certificati di malattia** della **sussistenza** di un'**infermità comportante incapacità lavorativa** derivante da **responsabilità di terzi**.

Modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali (art. 48, comma 7)

- E' stata ampliata la nozione di **prestazioni occasionali** (rapporti di **durata** complessiva non superiore a **30 giorni** nell'**anno solare** con **compenso** inferiore o pari ad € **5.000**) cui non si applicano le norme in tema di contratto a progetto: sono compresi in tale fattispecie i **servizi di assistenza** alla persona, di durata non superiore a **240 ore**, in alternativa al requisito dei 30 giorni e fermo restando il limite massimo del compenso.

Apprendistato (art. 48, comma 8)

- E' stata introdotta la possibilità **assolvere** all'**obbligo** di **istruzione** attraverso **percorsi di apprendistato** per l'espletamento del **diritto-dovere** di **istruzione e formazione**.

Collaborazioni coordinate e continuative (art. 50)

- E' stata introdotta una sorta di **sanatoria** per la **stabilizzazione** dei rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa**, anche a **progetto**.

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1
Tel.: +39 06 420 160 09
Fax: +39 06 420 038 28



► **Normativa**

Qualora il datore di lavoro abbia **offerto entro il 30 settembre 2008** la **stipulazione** di un **contratto** di lavoro **subordinato**, avvalendosi della cd. **“stabilizzazione”** di cui alla Legge **Finanziaria del 2007** nonché, dopo **l’entrata in vigore** del **Collegato Lavoro**, abbia **ulteriormente** offerto la **conversione a tempo indeterminato** del **contratto in corso** ovvero offerto **l’assunzione a tempo indeterminato** per **mansioni equivalenti** a quelle svolte durante il **rapporto di lavoro precedentemente in essere**, in caso di **accertamento** della natura **subordinata** del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sarà **obbligato** ad **indennizzare** il **prestatore** di lavoro con un’**indennità compresa** tra un **minimo di 2,5** ed un **massimo di 6 mensilità**.

Le informazioni contenute in questa nota informativa hanno carattere generale e meramente divulgativo e non costituiscono né possono essere interpretate come un parere legale sulle materie trattate. Scorcelli Rosa & Partners non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali errori nel processo di pubblicazione.

Per eventuali approfondimenti è possibile rivolgersi a Renato Scorcelli all’indirizzo rscorcelli@slegal.it e-mail:

2010 © Scorcelli Rosa & Partners -
Tutti i diritti riservati