

03/2008

- Rapporto di Lavoro
- Previdenza sociale
- Diritto processuale del lavoro

**NOVITA' D.L. 25 giugno 2008 n. 112**  
**convertito con modificazioni nella L. 6 agosto 2008 n. 133**

RAPPORTO DI LAVORO

A) Flessibilità

(i) La disciplina del **contratto di lavoro a tempo determinato** è stata modificata dall'art. 21 della L. 133/2008 con particolare riferimento all'art. 1 co. 1 nonché all'art. 5 comma 4 bis e quater del D.lgs 368/2001.

A seguito di dette modifiche il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato per ragioni di carattere tecniche, produttive, organizzative e sostitutive anche se le prestazioni dedotte nel contratto *"sono riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro"*

La riforma fa salvo il termine di 36 mesi di durata massima del rapporto di lavoro a termine tra impresa e lavoratore per lo svolgimento di identiche o equivalenti mansioni introducendo però la possibilità di derogare a detto termine massimo per i contratti collettivi *"stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

Parimenti, con la riforma è stata conferita la possibilità alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale stipulata con i sindacati comparativamente più rappresentativi di derogare al diritto di precedenza dei lavoratori assunti a termine.

E' stato infine inserito l'art. 4 *bis* del D.Lgs. 368/2001, nel quale è dettata una disciplina transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione del termine. Limitatamente ai giudizi in corso all'entrata in vigore della L. 133/2008, fatte salve le sentenze passate in giudicato, la violazione delle disposizioni contenute agli articoli 1 (apposizione del termine), 2 (disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali) e 4 (disciplina della proroga) del decreto legislativo n. 368/2001, comporterà per il datore di lavoro esclusivamente l'obbligo di indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, secondo i criteri indicati nell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

(ii) La disciplina del **lavoro occasionale di tipo accessorio** vede modificate le ipotesi giustificative previste dall'art. 70 D.lgs 276/2003 ed abrogato il limite soggettivo di cui all'art. 71 D.lgs 276/2003.

In particolare, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 22 L. 133/2008 in commento, i datori di lavoro possono ricorrere al lavoro occasionale di tipo accessorio, oltre che nei casi già precedentemente previsti, anche per le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito "e) dei periodi di vacanza da parte dei giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine o grado; f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani di cui alla lettera e) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'art. 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633; h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica".

Con l'abrogazione dell'art. 71 del D.lgs. 276/2003 i datori di lavoro possono ora stipulare contratti anche con soggetti diversi da casalinghe, studenti, pensionati, disabili e soggetti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari e pertanto il ricorso al lavoro occasionale di tipo accessorio rimane assoggettato al solo limite del corrispettivo.

(iii) I contratti di **apprendistato professionalizzante**, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 23 L. 133/2008, possono essere stipulati anche per periodi inferiori a due anni essendo fatto salvo esclusivamente il limite massimo dei 6 anni già previsto dall'art. 49 co. 3 D.lgs 276/2003.

Inoltre, in caso di formazione esclusivamente aziendale, non opera la disciplina generale dettata in materia di regolamentazione dei profili formativi ma viene previsto che "i profili formativi sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali". In tali sedi dovrà essere definita la nozione di formazione aziendale e dovrà essere determinata, per ciascun profilo formativo la durata, le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

I contratti di **apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**, ai sensi dell'art. 23 co. 3 della L. 133/2008, possono essere stipulati non solo per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione ma anche per il conseguimento di dottorati di ricerca. Peraltro si prevede che, in assenza di disposizioni regionali, l'apprendistato in questione può essere attivato mediante "apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative".

Infine viene estesa all'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione la disciplina dettata in materia di apprendistato professionalizzante in quanto compatibile.

Ancora in materia di apprendistato, sono stati abrogati:

(i) l'obbligo per le imprese di comunicare alle amministrazioni competenti i dati dell'apprendista e quelli del tutor aziendale entro 30 giorni dalla data di assunzione dell'apprendista stesso;

(ii) l'obbligo di comunicare semestralmente, nel caso di apprendista minorenni, le informazioni relative ai risultati della formazione alla famiglia (o a chi esercita la patria potestà);

(iii) l'obbligo di comunicare, entro 10 giorni, alle amministrazioni competenti i nominativi degli apprendisti cui è stata attribuita la qualifica, nonché i nominativi di quelli che, compiuto il periodo di apprendistato, non l'abbiano conseguita;

(iv) l'obbligo di accertare, mediante visita medica precedente l'assunzione, le condizioni fisiche dell'apprendistato con particolare riferimento alle prestazioni che lo stesso dovrà compiere nel periodo di vigenza del rapporto

(iv) L'art. 39 co. 9 della L. 133/2008 apporta modifiche alla possibilità per i datori di lavoro di stipulare **contratti di lavoro a domicilio**. In particolare viene abrogato:

(i) il divieto di ricorrere a tale tipologia di lavoro subordinato nel caso in cui il contratto venga stipulato a seguito di cessione – a qualsiasi titolo – di macchinari e attrezzature da parte del datore di lavoro al lavoratore a domicilio;

(ii) l'obbligo di iscrizione nel registro speciale presso la Direzione Provinciale del Lavoro;

(iii) lo speciale libretto di lavoro che viene sostituito dal libro unico del lavoro.

(v) È stata reintrodotta la possibilità di stipulare convenzioni – da validarsi presso le Regioni – aventi ad oggetto il conferimento di **commesse di lavoro alle cooperative sociali** da parte delle imprese associate o aderenti al fine di **inserire lavoratori svantaggiati**.

(vi) Con le abrogazioni di cui all'art. 39 co. 10 L. in commento trovano nuovamente applicazione gli artt. 33 – 40 D.l.gs 276/2003 regolanti il **lavoro intermittente**.

I datori di lavoro potranno quindi stipulare nuovamente contratti di lavoro per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva ed entro i limiti fissati dalla precedente disciplina.

## B) Dimissioni

Con l'art. 39 co. 10 lett. l) è stata **abrogata la legge 17 ottobre 2007 n. 188** che poneva in capo ai lavoratori l'obbligo, in caso di dimissioni, di utilizzare i moduli predisposti dalle Direzioni Provinciali del Lavoro e dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego.

Stante detta abrogazione, le dimissioni tornano ad essere regolate dall'art. 2118 Cod. Civ. con conseguente applicazione dell'unico obbligo del preavviso salva giusta causa e fatte salve le disposizioni particolari dettate da leggi speciali.

## C) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Con l'art. 39 co. 12 L. 133/2008 è stata modificata la massimizzazione prevista dall'art. 55 del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (T.U. della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

In particolare, fatte salve tutte le altre norme, non trova più applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 10.000 euro nei casi di **violazione dell'obbligo, nel caso di svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto**, di *"munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro"*.

A seguito di detta riforma l'inadempimento dell'obbligo continua ad essere sanzionato esclusivamente dall'ammenda amministrativa da euro 100 ad euro 500 per ciascun lavoratore cui non è stata fornita la tessera di riconoscimento.

➤ Continua  
Rapporto di Lavoro

D) Orario di lavoro

Numerose modifiche sono state apportate al D.lgs. 66/2003 avente ad oggetto il recepimento della Direttiva Comunitaria 2000/34/CE in materia di orario di lavoro, ed in particolare:

- perché la prestazione lavorativa si possa qualificare quale **lavoro notturno** è necessario che l'attività sia svolta per almeno 3 ore nel periodo notturno;
- si configura quale **lavoratore mobile** qualsiasi impiegato membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto proprio sia per conto terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;
- sono stati esclusi dall'applicazione della disciplina della normativa sull'orario di lavoro gli addetti ai servizi di **vigilanza privata** in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o delle ragioni particolari indicate all'art. 2;
- il riposo giornaliero di 11 ore nel caso di lavoro caratterizzato da **regimi di reperibilità** può anche non essere goduto consecutivamente;
- il **riposo settimanale** di almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni lavorativi è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni;
- le disposizioni in materia di **modalità ed organizzazione del lavoro notturno** nonché in materia di **riposi e pause giornaliere** possono essere **derogate** da contratti collettivi a livello nazionale stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni di detti contratti le deroghe di cui sopra possono essere effettuate dai contratti collettivi territoriali o aziendali;
- **la violazione delle disposizioni in materia di riposo giornaliero** non è più punita con la sanzione amministrativa da 105 a 630 euro ma *"da 25 a 154 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore"*;
- **la violazione dell'orario normale** di lavoro non è più soggetta alla sanzione prevista dall'art. 18 bis D.lgs. 66/2003;
- non è più prevista la sanzione della sospensione amministrativa dell'attività imprenditoriale nel caso di **reiterate violazioni** della disciplina in materia di **superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale**;
- è stato abrogato **l'obbligo di informazione** alla Direzione Provinciale del Lavoro, in capo ai datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti, dell'avvenuto **superamento delle 48 ore di lavoro settimanale**;
- è stato abrogato **l'obbligo di informazione** annuale alla Direzione Provinciale del Lavoro ed alle organizzazioni sindacali circa l'esecuzione di **lavoro notturno**;

➤ Continua  
Rapporto di Lavoro

Con gli artt. 39 e 40 della L. 133/2008 sono stati profondamente rinnovati gli adempimenti di natura formale afferenti il rapporto di lavoro mediante la sostituzione dei libri matricola e paga con il **libro unico del lavoro**.

In particolare è stato previsto, in capo ai datori di lavoro privati (esclusi i datori di lavoro domestici), l'obbligo di istituire e tenere il suddetto libro unico del lavoro nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo.

Per ciascun prestatore di lavoro devono essere indicati *"il nome e cognome, il codice fiscale, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative"*.

Nel libro i datori di lavoro dovranno annotare:

- le dazioni in denaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro;
- le somme corrisposte a titolo di rimborso spese;
- le trattenute a qualsiasi titolo effettuate;
- le detrazioni fiscali;
- i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare;
- le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali;
- le somme erogate a titolo di premio per prestazione di lavoro straordinario;
- il calendario delle presenze da cui risulti per ogni giorno di lavoro il numero di ore lavorati dal prestatore, nonché l'indicazione delle ore di lavoro straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro (anche retribuite), delle ferie e dei riposi (nel caso di lavoratori a retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori dovrà essere annotata solo la giornata di presenza al lavoro);
- nel caso di lavoro a domicilio il nominativo del lavoratore nonché il relativo domicilio e la misura della retribuzione, le date e le ore di consegna e riconsegna del lavoro, la descrizione del lavoro eseguito, la specificazione della quantità e qualità dello stesso.

Il libro unico del lavoro deve essere redatto entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento e dovrà essere conservato dal datore di lavoro nei luoghi dell'impresa ovvero presso lo studio di consulenti del lavoro purché, in questa seconda ipotesi, venga data comunicazione preventiva alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente. L'omessa ovvero infedele registrazione dei dati (salvo il caso di errori materiali) nonché la violazione dell'obbligo di istituire e conservare il libro unico del lavoro sono punite con sanzioni pecuniarie amministrative dai 500 ai 2.500 euro

L'art. 40 della L. 133/2008 statuisce che:

- prima dell'inizio dell'attività di lavoro il datore deve consegnare ai lavoratori una copia della **comunicazione di instaurazione del rapporto**. Peraltro l'obbligo si considera adempiuto anche nel caso di consegna al lavoratore, prima dell'inizio

dell'esecuzione del rapporto, di copia del contratto di lavoro che contenga anche tutte le informazioni di cui al D.lgs. 26 maggio 1997 n. 152 (identità delle parti; luogo di lavoro nonché sede o domicilio del lavoratore; data inizio del rapporto; durata del rapporto; durata del periodo di prova; inquadramento, livello e la qualifica del lavoratore; retribuzione e relativi elementi costitutivi nonché le modalità e termini per il pagamento; durata delle ferie; orario di lavoro; termini di preavviso in caso di recesso)

- i datori di lavoro soggetti alle **assunzioni obbligatorie** di lavoratori diversamente abili devono inviare in via telematica il prospetto informativo. Peraltro se rispetto all'ultimo prospetto inviato non sono intercorsi cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto;
- nel caso di **partecipazione a bandi per appalti** ovvero di altri rapporti con le pubbliche amministrazioni non è più necessaria la certificazione da parte delle amministrazioni competenti di ottemperanza agli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68 avente ad oggetto la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro essendo sufficiente la dichiarazione proveniente dal legale rappresentante dell'impresa che intenda partecipare al bando.

Con l'art. 39 co. 10 L. 133/2008 sono stati abrogati:

- le liste di collocamento del **lavoro nello spettacolo**;
- il Registro delle imprese nel **settore agricolo**;
- la possibilità per le imprese operanti nel settore del **turismo** e dello **spettacolo** di ricorrere, al fine di contrastare il ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso, a forme di **lavoro discontinuo** previste dalla contrattazione collettiva di settore durante i fine settimana, le festività e nei periodi di vacanze scolastiche

## PREVIDENZA SOCIALE

A decorrere dal 1° gennaio 2009 **le pensioni dirette di anzianità** a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima sono totalmente **cumulabili** con i redditi da lavoro autonomo e dipendente. Sono parimenti cumulabili, a decorrere dalla medesima data, con i redditi da lavoro autonomo e dipendente le pensioni dirette conseguite nel regime contributivo in via anticipata rispetto ai 65 anni (60 per le donne) a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima entro i requisiti fissati dall'art. 19 della L. 133/2008.

Infine, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2009 e con riferimento alle pensioni liquidate interamente con il sistema contributivo, a) sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente le pensioni di vecchiaia anticipate liquidate con anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni;

b) sono interamente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente le pensioni di vecchiaia liquidate a soggetti con età pari o superiore a 65 anni (60 per le donne).

Ulteriori modifiche degli adempimenti previdenziali del datore di lavoro sono previsti nell'art. 20 della L. in commento.

### DIRITTO PROCESSUALE DEL LAVORO

L'art. 53 della L. 133/2008 modifica l'art. **429 Cod. Proc. Civ.** prevedendo, affianco alla lettura da parte del Giudice del dispositivo della **sentenza in udienza**, l'esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione. Peraltro la nuova norma fa salva la possibilità del Giudice, in caso di particolare complessità della controversia, di fissare un termine, non superiore a 60 giorni, per il deposito della sentenza.

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. GSRP non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali errori nel processo di pubblicazione.

Per eventuali approfondimenti è possibile rivolgersi a Renato Scorcelli all'indirizzo e-mail: [rscorcelli@gsrlegal.it](mailto:rscorcelli@gsrlegal.it)