



Il Collegato lavoro è legge: le novità in pillole

Premessa

Il **9 novembre** è stata pubblicata nel **S.O. n.243** della **Gazzetta Ufficiale n.262** la [Legge n.183](#) del **4 novembre 2010**, meglio conosciuta come "**Collegato lavoro**". La nuova norma entrerà in vigore 15 giorni dopo la sua pubblicazione, ossia il 24 novembre 2010. La versione definitiva della norma, dopo due anni di discussione e 7 passaggi parlamentari, ha tenuto conto delle osservazioni sollevate lo scorso marzo dal Presidente della Repubblica e dalle parti sociali, confermando le modifiche apportate dal Senato. A partire dal 24 novembre, verrà meno l'obbligatorietà del tentativo di conciliazione nelle controversie di lavoro e potranno essere immediatamente utilizzate le procedure arbitrali. Come pure entreranno in vigore da subito le nuove regole in materia di decadenza

Le principali novità del Collegato lavoro

Di seguito si analizzano le maggiori novità di interesse, contenute nel provvedimento di legge:

Controversie di lavoro

- ▶ Rafforzamento e implementazione del valore vincolante delle certificazioni dei contratti di lavoro;
- ▶ Nuove regole in materia di conciliazione e arbitrato;
- ▶ Modifica delle procedure di impugnazione del licenziamento e di altri istituti del rapporto di lavoro;
- ▶ Modifica del sistema sanzionatorio in caso di trasformazione del contratto a termine.

Ispezioni e aspetti sanzionatori

- ▶ Modifica alle regole e alle sanzioni per il ricorso del lavoro sommerso;
- ▶ Modifica alle regole delle sanzioni in materia di orario di lavoro;
- ▶ Nuove regole per le ispezioni nei luoghi di lavoro.

MISURE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO	
Articolo 4, comma 1	<p>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. La sanzione, pertanto, non è applicabile nei casi in cui le irregolarità riguardino prestazioni di lavoro autonomo.</p> <p>Sanzioni. In tali casi, oltre alle sanzioni già previste, si applica una sanzione amministrativa da €1.500 fino a €12.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di €150,00 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo della sanzione è stabilito da €1.000 fino a €8.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di €30 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. 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%. Le sanzioni per il lavoro irregolare potranno essere irrogate</p>

	<p>dagli organi di vigilanza che effettuano gli accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza: la DPL competente riceverà il rapporto con le prove delle contestazioni e notificazioni eseguite.</p> <p>Esimenti. 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.</p>
--	--

CERTIFICATI DI MALATTIA

Articolo 25	<p>A decorrere dal <u>1° gennaio 2010</u>, 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. n.150/09, 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 viene 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

Articolo 30, commi 1 - 3	<p>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:</p> <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 tecniche, organizzative, produttive e sostitutive nel contratto a termine) 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 (<u>comma 1</u>).</p> <p>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, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione (<u>comma 2</u>).</p> <p>Il giudice, nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento, terrà 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.</p> <p>Nel definire le conseguenze risarcitorie da riconnettere al licenziamento illegittimo, ai sensi dell'art. 8 della L. n.604/66, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e, comunque, considerare 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 (<u>comma 3</u>).</p>
---------------------------------	---

CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Articolo 31	<p>È stata ridisegnata completamente la sezione del c.p.c. recante le disposizioni generali in materia di controversie individuali di lavoro. Il tentativo di conciliazione da obbligatorio diventa meramente facoltativo.</p> <p>Conciliazione. La conciliazione potrà essere proposta anche tramite l'associazione</p>
--------------------	---

	<p>sindacale alla quale l'interessato aderisce o conferisce mandato. Resta obbligatorio il tentativo di conciliazione sui contratti certificati, 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 alle forme di arbitrato irrituale previsto dal c.p.c..</p> <p>Arbitrato. Si prevede che le parti contrattuali possano 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 30 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.</p>
--	--

IMPUGNAZIONI DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Articolo 32, commi 1 - 4	<p>Sono state modificate le disposizioni relative alle modalità e ai termini per l'impugnazione dei licenziamenti individuali.</p> <p>Modalità. 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.</p> <p>Termini. 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 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.</p> <p>Ulteriori ambiti di applicazione. 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.</p>
---------------------------------	---

ACCESSO ISPETTIVO, POTERE DI DIFFIDA E VERBALIZZAZIONE UNICA

Articolo 33	<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</p>
--------------------	---

	<p>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>Sanzioni. 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, a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.</p>
--	---

AZIENDE COMMERCIALI IN CRISI

Articolo 35	<p>Alle imprese che cessano l'attività in base alle condizioni fissate da ultimo dall'art. 19-ter 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. 2/2009. 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>Scadenze. La domanda deve essere presentata entro il 31 gennaio 2012. 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

Articolo 38	<p>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.</p>
--------------------	---

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

Articolo 39	<p>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.</p>
--------------------	--

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

Articolo 46	<p>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.</p>
--------------------	--

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Articolo 50	<p>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, termine finale alla possibilità di emersione prevista dalla L. n.296/06, alla stipulazione di un contratto di lavoro subordinato, nonché abbia, dopo la data di entrata in vigore della presente legge, 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 - 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.</p>
--------------------	--