

# *Centro Studi Cafasso*

*del Dr. Nino Carmine Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15*

*Tel. 081/2461068 – Fax 081/2404414 – Email info@cafassoefigli.it*

*Napoli, li 1 dicembre 2010*

## *Circolare informativa n° 56/2010*

**A tutte le Aziende Assistite  
LORO SEDI**

### *Approfondimento*

#### **IL COLLEGATO LAVORO**

Il 9 novembre 2010 è stata pubblicata sulla G.U. la Legge n.183 “*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 controversie di lavoro*”. (c.d. Collegato lavoro)

Il provvedimento tocca in maniera “*profonda*” particolari aspetti relativi alla gestione del rapporto di lavoro, pertanto, cercheremo di analizzare i punti fondamentali della Riforma, in modo da schematizzare, laddove sia possibile le principali novità.

#### **Revisione della disciplina in tema di lavori usuranti (art.1)**

Viene affidato al potere esecutivo (*Governo*) l’adozione – *entro 3 mesi* - di uno o più decreti legislativi aventi ad oggetto il riesame della disciplina pensionistica dei soggetti che svolgono lavori usuranti.

Lo scopo è quello di permettere ai lavoratori impegnati in attività definite usuranti, i quali maturano i requisiti pensionistici a partire dal 1° gennaio 2008, di andare in pensione con un requisito anagrafico ridotto di tre anni, mantenendo fermo il limite minimo di età pari a 57 anni, il requisito di anzianità contributiva pari a 35 anni e la correlata disciplina di decorrenza al pensionamento.

#### **Riorganizzazione degli Enti vigilanti del Ministero del Lavoro (art.2)**

Sempre al *Governo* viene conferita la delega ad adottare *entro 12 mesi* dall’entrata in vigore del “*Collegato Lavoro*” uno o più decreti legislativi rivolti alla riorganizzazione degli Enti, Istituti e

Società vigilanti del Ministero del Lavoro e del Ministero della Salute mantenendo ferme le loro funzioni in ordine ai seguenti principi:

- Semplificazione della struttura amministrativa finalizzata ad uno snellimento nell'ottica dell'efficienza e dell'economicità della macchina amministrativa;
- Migliore razionalizzazione dei costi e delle spese con relativa suddivisione in centri di costo e centri di spesa;
- Ridefinizione del rapporto di vigilanza fra Ministero del Lavoro e Ministero della Salute in ordine alla possibilità di emanare linee di indirizzo e direttive nei confronti degli Istituti sottoposti alla loro vigilanza;
- Organizzazione del Casellario centrale infortuni;
- Obbligo degli Enti e degli Istituti di vigilanza di conformare i propri statuti alle disposizioni contenute nei decreti legislativi nel termine di 6 mesi dall'entrata in vigore degli stessi.

### **Misure contro il lavoro sommerso (art.4 co,1)**

Il Collegato Lavoro ha introdotto importanti novità in tema di maxisanzione per il lavoro sommerso.

Per quanto concerne il campo di applicazione, con la nuova disposizione viene sanzionato **il datore di lavoro privato il quale ometta - relativamente ai lavoratori subordinati e con esclusione dei lavoratori domestici e delle prestazioni di lavoro autonomo - la comunicazione attestante l'instaurazione del rapporto di lavoro.**

In tal modo, si mette fine alle difficoltà di natura interpretativa legate alla disciplina precedente, la quale sanzionava l'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture e da altra documentazione obbligatoria, a prescindere dalla qualificazione subordinata o autonoma.

In generale, la mancata comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego rappresenta l'indice rivelatore di utilizzo di lavoratori in nero ed il presupposto applicativo della maxisanzione.

Ai fini del regime sanzionatorio, viene rafforzata la natura di **“misura sanzionatoria aggiuntiva della maxisanzione”**, in quanto oltre alle sanzioni già previste dalla precedente normativa va ad aggiungersi una sanzione amministrativa da € 1.500,00 fino ad € 12.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di € 150,00 per ogni giornata lavorativa effettuata.

L'importo della sanzione va da un minimo di € 1000,00 fino ad € 8.000,00 per ogni lavoratore irregolare, con una maggiorazione di € 30,00 per ogni giornata di lavoro irregolare, laddove il lavoratore sia regolarmente occupato nel periodo di lavoro successivo.

Le sanzioni civili legate all'evasione contributiva sono maggiorate del 50%.

Altresì, è da sottolineare che le sanzioni in parola non vanno applicate laddove, dagli adempimenti contributivi (DM10, E-mens, Uniemens) assolti in precedenza si evidenzia la volontà di non occultare il rapporto.

Pertanto, non è soggetto alla maxisanzione il datore di lavoro che, antecedentemente al primo accesso in azienda da parte del personale ispettivo, regolarizzi in maniera spontanea e per l'intera durata, il rapporto di lavoro avviato inizialmente senza una preventiva comunicazione obbligatoria di instaurazione.

Infine, riguardo all'irrogazione delle sanzioni, è stata ampliata la platea dei soggetti legittimati.

In passato, la competenza ad irrogare sanzioni era prerogativa del personale ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro, **con il nuovo provvedimento la competenza ad irrogare sanzioni è di tutti gli Organi di vigilanza che eseguono accertamento in materia di lavoro, fisco e previdenza (INPS, INAIL, ENPALS, IPSEMA, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza)**, mentre l'Autorità competente a ricevere il rapporto con le prove delle contestazioni è la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

### **Settore turistico e comunicazione di assunzione (art.4 co,2)**

Per quel che concerne il settore turistico, il datore di lavoro che si trovi sprovvisto di uno o più dati anagrafici del lavoratore, può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo all'instaurazione, sempreché dalla precedente comunicazione risultino in modo chiaro ed eloquente la tipologia di contratto applicata e l'identificazione del lavoratore.

### **Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro (art.7 co,1)**

Vengono previste sostanziali modifiche circa il regime delle sanzioni in materia di lavoro.

Di fatto, sono state riviste le sanzioni concernenti le ipotesi di violazione della disciplina di cui alla durata media dell'orario di lavoro, al riposo giornaliero e settimanale, alle ferie annuali retribuite.

Le nuove sanzioni sono state riproporzionate in base al numero dei lavoratori coinvolti ed in base al periodo di riferimento.

Nel dettaglio:

- **Nell'ipotesi di violazione della durata media dell'orario settimanale**, comprensivo dello straordinario e dei riposi settimanali, **trova applicazione la sanzione compresa fra €100 ed €750.**

Laddove, la violazione riguardi **più di 5 lavoratori** e si è verificata per almeno **3 periodi di riferimento**, la **sanzione andrà da €400 ad €1.500,00;**

Laddove, la violazione riguardi **più di 10 lavoratori** e si è verificata per almeno **5 periodi di riferimento**, la **sanzione andrà da € 1.000,00 ad € 5.000,00.** Non è ammesso il pagamento in misura ridotta;

- **Nell'ipotesi di violazione della normativa sulle ferie**, la **sanzione va da un minimo di € 100 ad un massimo di € 600,00.**

Laddove, la violazione riguardi **più di 5 lavoratori** e si è verificata per almeno **2 anni**, la **sanzione va da € 400,00 ad € 1.500,00**, mentre nel caso la violazione riguardi più di **10 lavoratori** ovvero, si è verificata per almeno **4 anni**, la **sanzione va da un minimo di € 800,00 ad un massimo di € 4.500,00** e non si applica la misura ridotta;

- **Nell'ipotesi di violazione delle disposizioni in circa il riposo giornaliero**, la **sanzione va da e 50 ad €150,00.**

Qualora, la violazione riguarda **più di 5 lavoratori** e si è verificata per **almeno 3 periodi di 24 ore** la **sanzione va da € 300,00 ad € 1.000,00**, mentre se ha ad oggetto **più di 10 lavoratori** ovvero si sia verificata per **almeno 5 periodi**, la **sanzione va da € 900,00 ad € 1.500,00 e non si applica la misura ridotta.**

### **Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro e settore marittimo (art.7 co,2)**

Sono previste delle deroghe particolari da parte della Contrattazione Collettiva del settore marittimo, relativamente ai lavoratori, i quali esplicano le attività a bordo di navi che eseguono viaggi di breve durata ovvero, impiegate per servizi aeroportuali.

Le deroghe in esame, devono consentire il godimento di periodi di riposo più frequenti o, più lunghi o, la concessione di riposi compensativi.

### **Modifiche alla disciplina del trattamento dei dati personali effettuato da soggetti pubblici (art.14)**

Le nuove disposizioni in materia prevedono che, le informazioni concernenti le prestazioni di lavoro svolte da chiunque sia preposto ad una funzione pubblica sono accessibili all'amministrazione di appartenenza.

Diversamente, non possono essere divulgate – se non nei casi espressamente previsti dalla legge – le notizie concernenti la natura relativa alle infermità ovvero, agli impedimenti personali e familiari che comportano l’astensione dal lavoro nonché, le informazioni relative al rapporto di lavoro fra il dipendente in questione e l’amministrazione di appartenenza, in quanto idonee a rivelare notizie sensibili.

### **Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi (art.23)**

Sempre al Governo, entro 6 mesi dall’entrata in vigore del “Collegato Lavoro” viene affidata delega ad adottare uno o più decreti legislativi allo scopo di riorganizzare l’intera materia dei congedi, delle aspettative e dei permessi di cui beneficiano i lavoratori dipendenti del pubblico impiego e del settore privato.

La delega dovrà tener conto di alcuni principi guida:

- Coordinamento formale e sostanziale dell’intera normativa di riferimento, apportando eventuali modifiche alla stessa solo se necessarie a garantire coerenza giuridica e sistematica;
- Indicazione delle disposizioni abrogate;
- Riclassificare le tipologie di permessi in ordine al contenuto ed alla diretta correlazione a posizioni giuridiche da tutelate;
- Ridefinizione dei presupposti soggettivi della disciplina e dei requisiti oggettivi richiesti dalla stessa con particolare riferimento alla semplificazione delle modalità poste in essere per beneficiare dei congedi, delle aspettative e dei permessi;
- Semplificazione della documentazione da presentare in ordine ai soggetti affetti da handicap in situazioni di gravità ovvero, da soggetti affetti da neuropatie degenerative ed oncologiche.

### **Modifiche all’assistenza sui permessi per l’assistenza ai portatori di handicap (art.24)**

Sono previste delle modifiche all’art.33 della normativa sui permessi lavorativi per l’assistenza ai soggetti portatori di handicap ci riferiamo alla Legge n.104/1992 “Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti alle persone affette da handicap”.

Le modifiche introdotte producono effetti sia per il settore pubblico che per quello privato.

Si evidenzia che, ***il permesso dei tre giorni mensili per l’assistenza ad un familiare spetta, a condizione che la persona affetta da handicap in situazioni di gravità non sia ricoverata a tempo pieno e laddove, i genitori ovvero, il coniuge del soggetto affetto da handicap abbia compiuto 65 anni, o sia colpito da patologie particolarmente invalidanti o sia deceduto.***

Il diritto in esame non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l’assistenza allo stesso soggetto affetto da handicap in situazioni di gravità, mentre per l’assistenza allo stesso figlio il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi i quali possono beneficiarne in maniera alternata.

Inoltre, è previsto che, ***successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap in situazioni di gravità, il diritto a fruire dei permessi viene riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi i quali possono beneficiarne in maniera alternata e continuativa nello stesso mese.***

### **Certificati di malattia (art.25)**

Allo scopo di garantire una chiara panoramica delle assenze per malattia del settore pubblico e privato, nonché sostenere un efficiente controllo, a decorrere dall’entrata in vigore del Collegato Lavoro ed in tutti i casi di assenza per malattia si applicano le disposizioni in merito all’obbligo di trasmissione *on-line* del certificato di malattia ed inoltre, laddove il dipendente si assenti per

malattia per un periodo superiore a 10 giorni ed in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata unicamente mediante certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica ovvero da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

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

Sono previste nuove regole per quanto concerne la certificazione dei contratti di lavoro e le valutazioni rese dai giudici nei contenziosi concernenti i licenziamenti individuali.

Vediamo nel dettaglio:

- Con particolare riferimento alle “*Clausole Generali*” in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio del potere datoriale e trasferimento di azienda, viene disposto che il controllo da parte del Giudice deve riguardare in maniera esclusiva l'accertamento dei presupposti di legittimità e non estendersi al sindacato di merito in ordine alle valutazioni tecniche, organizzative e produttive le quali spettano al datore di lavoro o al committente;
- Per quanto concerne la “*Qualificazione del contratto di lavoro e le relative clausole*” il Giudice dovrà attenersi alle valutazioni delle parti in sede di certificazione del contratto senza discostarsi dalle stesse, fatta salva l'ipotesi di erronea qualificazione del contratto, vizi del consenso e discordanza fra il programma negoziale certificato e la sua attuazione;
- Infine, nella valutazione delle “*Motivazioni che sono alla base del licenziamento*”, il giudice dovrà ad ogni modo tener conto delle tipizzazioni di giusta causa o giustificato motivo presenti nei contratti collettivi stipulati dai Sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero, nei contratti individuali di lavoro stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazioni .

Va da sé che, nelle delucidazioni correlate al licenziamento il Giudice terrà ulteriormente conto delle dimensioni dell'impresa, dell'attività svolta dalla stessa, delle condizioni del lavoratore, nonché dell'anzianità dello stesso e del comportamento delle parti prima del licenziamento.

### **Conciliazione ed arbitrato(art.31)**

Viene ridisegnata completamente la sezione del c.p.c concernente le disposizioni in materia di controversie di lavoro.

Per quanto concerne il “*Tentativo di conciliazione*” da obbligatorio diventa facoltativo, inoltre la conciliazione potrà essere proposta anche dall'associazione sindacale alla quale il soggetto interessato aderisce ovvero, conferisce mandato.

Resta obbligatorio il tentativo di conciliazione per i contratti certificati.

La comunicazione relativa alla richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione sospende – *per tutta la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla conclusione* – il decorso di qualsiasi termine di decadenza.

Nella richiesta vanno indicati i seguenti elementi:

- Dati dell'istante e del convenuto con indicazione degli indirizzi e della sede;
- Luogo dove è sorto il rapporto di lavoro ovvero, dove si trova l'azienda;
- Luogo dove vanno inviate le comunicazioni;
- Esposizione dei fatti.

Nei 20 giorni seguenti al ricevimento della richiesta il soggetto ricevente può aderire al tentativo di conciliazione depositando le sue controdeduzioni.

Laddove, ciò non avvenga ciascuna delle parti può adire l'autorità giudiziaria.

Nei 10 giorni successivi al deposito, la commissione fissa l'incontro che avverrà nei 30 giorni successivi.

Riguardo all' "arbitrato", in qualsiasi fase del tentativo di conciliazione, ovvero al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione sulla quale concordano ovvero, possono accordarsi per la risoluzione della lite in via arbitrale laddove sia previsto dai contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni Sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Nel conferire il mandato, le parti devono indicare:

- Il termine per l'emanazione del lodo che, non può superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico viene revocato;
- Le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese, e la richiesta di decidere nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia.

Altresi, le controversie possono essere proposte innanzi al Collegio di Conciliazione ed arbitrato irrituale.

Sinteticamente riportiamo l'iter:

- Il collegio è composta da tre membri di cui il presidente scelto di comune accordo, deve essere un professore universitario o un avvocato patrocinante in Cassazione;
- la parte che fa ricorso al collegio di conciliazione ed arbitrato è tenuta a notificare la sua volontà all'altra parte mediante ricorso atto sottoscritto personalmente ovvero, da un suo rappresentante munito di mandato presso il quale elegge domicilio;
- la parte a cui viene indirizzata l'istanza, qualora accetti la procedura di conciliazione e arbitrato provvede a nominare il proprio arbitro. Nei 30 giorni successivi gli arbitri scelgono di comune accordo il terzo membro e la sede di riunione. Diversamente possono rivolgersi al Presidente del Tribunale per effettuare la scelta;
- successivamente la parte convenuta ha 30 giorni per presentare la memoria di replica;
- il periodo successivo di dieci giorni viene dedicato alle memorie di replica e contro replica;
- viene fissata l'udienza ed il collegio provvede ad esperire un tentativo di conciliazione che, laddove vada a buon fine, allora diventa inoppugnabile ed il verbale è rimesso alla DPL;
- nel caso la conciliazione abbia esito negativo il collegio interroga le parti;
- la controversia è decisa con un lodo entro 20 giorni dall'udienza;
- le spese relative al compenso del Presidente del Collegio sono fissate nella misura del 2% del valore della controversia e sono versate dalle parti metà ciascuno.

### **Impugnazione dei licenziamenti individuali(art.32)**

Sono state modificate le disposizioni circa le modalità ed i termini per l'impugnazione dei licenziamenti individuali.

Viene previsto un termine per l'impugnazione del licenziamento pari a 60 giorni dal ricevimento della comunicazione.

L'impugnazione può essere effettuata con atto scritto, finanche extragiudiziale purché confacente a rendere esplicita la volontà lavoratore.

***Tale impugnazione non è efficace qualora nei 270 giorni successivi non viene depositato il ricorso nella cancelleria del tribunale.***

Laddove la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano stati rifiutati, ovvero non sia stato raggiunto l'accordo, il lavoratore ha 60 giorni di tempo per depositare il ricorso.

Tale procedura trova applicazione nei seguenti casi:

- licenziamenti che presuppongono 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 ad altra unità produttiva, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro.

- 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.

#### **Contratto a tempo determinato(art.32 co,5 a 7)**

Laddove il contratto a tempo determinato venga convertito, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore nella misura compresa fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La sanzione si applica a tutti i gradi di giudizio compresi quelli pendenti e viene dimezzata nell'ipotesi di accordo finalizzato all'assunzione anche a tempo indeterminato.

#### **Accesso ispettivo, poteri di diffida e verbalizzazione unica(art.33)**

Viene disciplinata con norma di legge la regolamentazione concernente la materia degli accessi ispettivi e verbalizzazione. *(in precedenza era ordinata nei suoi aspetti da prassi interna e circolari).*

Ecco in sintesi le novità, dopo aver concluso le attività di verifica viene rilasciato al datore di lavoro un verbale di primo accesso ispettivo contenente:

- l'identificazione dei lavoratori intenti al lavoro e la descrizione della loro attività;
- le dichiarazioni del datore o, di chi lo rappresentava al momento dell'ispezione;
- la specifica delle attività compiute dal personale ispettivo.

Laddove, siano state constatate delle inadempienze soggette a sanzioni amministrative il personale ispettivo provvederà a diffidare il datore di lavoro trasgressore.

Le violazioni potranno essere così sanate nei 30 giorni successivi alla notifica del verbale unico di accertamento ed il trasgressore sarà ammesso al pagamento pari al minimo della sanzione.

#### **Disoccupati ed incentivi alla formazione professionale(art.36)**

Il Ministero del Lavoro provvederà ad attivare delle misure di sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati ovvero, a rischio di esclusione sociale.

#### **Conciliazione monocratica(art.38)**

Il verbale dell'accordo raggiunto a seguito di conciliazione monocratica, sottoscritto dal funzionario della DPL, diventa esecutivo con decreto giudice competente su istanza della parte interessata.

#### **Omesso versamento delle ritenute previdenziali per i co.co.co.(art.39)**

Viene stabilito che, l'omesso versamento, nelle forme e nei termini previsti dalla normativa di riferimento, delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal committente sui compensi dei co.co.co. e co.co.pro. configura ipotesi di reato.

#### **Differimento delle deleghe in materia di ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato ed occupazione femminile(art.46)**

Nei 24 mesi successivi all'entrata in vigore del "Collegato Lavoro" il Governo dovrà provvedere a riordinare la disciplina in ordine ai:

- servizi per l'impiego;

- incentivi all'occupazione;
- apprendistato;
- occupazione femminile.

#### **Modifiche all'apprendistato(art.48)**

La novità consente di assolvere all'ultimo anno dell'istruzione obbligatoria attraverso l'apprendistato così da fronteggiare la c.d. “*dispersione scolastica*”.

Si sottolinea che la disposizione in esame non è operativa in quanto necessita l'intesa fra Regioni, Ministero del Lavoro e Ministero dell'Istruzione sentite le parti sociali.

#### **Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative(art.50)**

Fatte salve le sentenze passate in giudicato, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 (*termine ultimo della possibilità di emersione*):

- la stipula di un contratto di lavoro subordinato;
- la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso;
- l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte nel rapporto precedente.

è tenuto ad indennizzare il prestatore con un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione.

L'argomento trattato riveste una certa importanza, in ragione della sua complessità e delle rilevanti novità che vengono introdotte nel nostro ordinamento, pertanto il nostro è semplicemente un primo contributo informativo.

Ad ogni modo ed in ragione della specificità di alcuni argomenti trattati quali, le misure contro il lavoro sommerso e l'istituto della conciliazione, gli stessi saranno oggetto di ulteriori approfondimenti in quanto toccano profondamente il rapporto di lavoro e necessitano di una compiuta elaborazione.

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*