

Le Circolari della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

N. 14 del 25.10.2010

COLLEGATO AL LAVORO	
Sintesi del testo	Commento alle principali modifiche
Art. 4 Misure contro il lavoro sommerso	
<p>Viene modificata la maxi sanzione per il lavoro nero. La sanzione trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione. All'irrogazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza.</p> <p>Non si applica ai datori di lavoro domestico.</p> <p>L'importo della sanzione è da 1000 a 8000 euro per ciascun irregolare, maggiorato di 30 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo successivo.</p> <p>Nel settore turistico il datore che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici del lavoratore può integrare la comunicazione al Centro impiego entro 3 giorni</p>	<p>La maxi sanzione per lavoro in nero si applicherà all'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro</p> <p>Il datore di lavoro domestico è escluso dalla maxi sanzione</p> <p>Viene introdotta una gradualità delle sanzioni differenziandole a seconda che il lavoratore risulti irregolarmente impiegato alla data dell'accesso ispettivo oppure, pur essendo stato sommerso per un certo periodo, risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo.</p> <p>E' possibile avviare il lavoratore indicando solo i dati identificativi generali e la tipologia contrattuale per poi completare la comunicazione nei giorni seguenti</p>
Art. 5 Adempimenti formali relativi alle pubbliche amministrazioni	
<p>Semplificazione degli adempimenti derivanti dalle assunzioni in tutto l'ambito del pubblico impiego consentendo di provveder alla consegna del contratto ed alla comunicazione ai servizi per l'impiego entro il giorno venti del mese</p>	<p>Il datore di lavoro pubblico potrà comunicare entro il 20esimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione, al servizio competente l'assunzione, la proroga, la</p>

<p>successivo ed esonerando da ogni comunicazione la nomina del personale di diritto pubblico</p>	<p>trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro</p>
<p>Art. 7 Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro</p>	
<p>Modifica alle sanzioni per la durata massima dell'orario di lavoro e sul riposo settimanale. Modificata la normativa lavoratori marittimi orario di lavoro.</p> <p>All'articolo 11 del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, il comma 7 è sostituito dal seguente: « 7. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali, le deroghe possono essere stabilite nei contratti territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. Il ricorso alle deroghe deve consentire la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi o la concessione di riposi compensativi per i lavoratori marittimi che operano a bordo di navi impiegate in viaggi di breve durata o adibite a servizi portuali ».</p>	<p>Modificato e graduato il regime sanzionatorio per le ipotesi di violazione della disciplina relativa alla durata media dell'orario di lavoro, al riposo settimanale, alle ferie retribuite</p> <p>La graduazione avviene ora in funzione della ripetizione nei singoli periodi delle medesime violazioni e anche in base al numero dei dipendenti ad esse interessati</p> <p>Sono ammesse deroghe sull'orario di lavoro da parte dei contratti collettivi nazionali, o in assenza da quelli territoriali o aziendali, ma solo per riposi più frequenti o più lunghi.</p>
<p>Art. 18. Aspettativa</p>	
<p>Art. 21 Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche</p>	
<p>Art. 22. Età pensionabile dei dirigenti medici del Servizio sanitario nazionale</p>	
<p>I dirigenti medici del servizio sanitario nazionale possono su richiesta spostare l'età pensionabile al compimento dei 40 anni di servizio effettivo e, comunque, non oltre i 70 anni di età.</p>	<p>I dirigenti medici del Servizio sanitario possono chiedere il collocamento a riposo, in luogo del compimento dei 65 anni più l'opzione per l'ulteriore biennio, al maturare del 40esimo anno di servizio effettivo subito in vigore</p>



Art. 23 Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi

Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati.

Il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi per riordinare la normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi

Il riordino sarà organizzato per tipologie, in base al contenuto dei permessi e alla correlazione a posizioni giuridiche tutelate dalla costituzione. Prevista anche una semplificazione dei documenti da presentare

Art. 24 Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità

Permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con *handicap* in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con *handicap* in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con *handicap* in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Modificata la disciplina in materia di assistenza ai portatori di handicap. La fruizione dei permessi è limitata ai coniugi, parenti o affini entro il secondo grado, tranne il caso in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano superato i 65 anni o siano deceduti o mancanti.

Soppresso il riferimento alla convivenza come condizione per beneficiare dei permessi.

Il lavoratore decade dal diritto ai permessi in caso di accertamento dell'Inps o del datore di insussistenza o della perdita delle condizioni richieste per la fruizione.

Art 25 Certificati di malattia

Al fine di assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nei settori pubblico e privato, nonché un efficace sistema di controllo delle stesse, a decorrere dal 1o gennaio 2010, in tutti i casi di assenza per malattia dei dipendenti di datori di lavoro privati, per il rilascio e la trasmissione della attestazione di malattia si applicano le disposizioni di cui all'articolo 55-septies del decreto legislativo 30

Viene esteso al datore di lavoro privato il sistema obbligatorio di trasmissione telematica della documentazione attestante la malattia.

marzo 2001, n. 165.

Art. 30 Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro

Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria.

Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 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.

La certificazione è applicabile a tutti i contratti ai quali è collegata una prestazione di lavoro.

Rafforzato il valore vincolante (anche nei confronti del giudice) dell'accertamento effettuato in sede di certificazione dei contratti di lavoro.

In merito alla disciplina delle commissioni di certificazione presso i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro, al Consiglio nazionale dei Consulenti del lavoro vengono attribuite funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.

Art 31 Conciliazione e Arbitrato

La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni.. 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.

Il tentativo di conciliazione diventa meramente eventuale e sono stati introdotti una pluralità di mezzi di composizione delle controversie di lavoro alternativi al ricorso al giudice.

Rimane obbligatorio il tentativo di conciliazione sui cosiddetti "lavori certificati" di cui all'articolo 80, comma 4, della cosiddetta legge Biagi (Dlgs 276/2003).

La conciliazione e l'arbitrato, in materia di controversie individuali di lavoro, potranno

	<p>essere svolti, inoltre, presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.</p> <p>La firma della clausola compromissoria sull'arbitrato sarà volontaria e potrà avvenire solo al termine del periodo di prova (o dopo 30 giorni dall'assunzione), mentre nel caso dell'arbitrato per equità si dovrà tener conto, oltre che dei principi generali dell'ordinamento, anche dei principi regolatori della materia derivanti da obblighi comunitari.</p>
<p>In assenza degli accordi interconfederali o contratti collettivi il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i sei mesi successivi alla data di convocazione, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto individua in via sperimentale, fatta salva la possibilità di integrazioni e deroghe derivanti da eventuali successivi accordi interconfederali o contratti collettivi, le modalità di attuazione e di piena operatività della clausola compromissoria.</p> <p>Gli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, possono istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'articolo 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'articolo 409 del medesimo codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le commissioni di cui al citato articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni, possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali unitarie. Si applica, in quanto compatibile, l'articolo 412, commi terzo e quarto, del codice di procedura civile.</p> <p>13. Presso le sedi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, può altresì essere esperito il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.</p> <p>All'articolo 79 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è aggiunto, in</p>	<p>I tentativi di conciliazione e gli arbitrati possono svolgersi anche presso le commissioni di certificazione.</p> <p>Anche presso le Commissioni di certificazione istituite dai Consigli Provinciali dei Consulenti del lavoro, quindi, si potranno istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie ed esperire il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del cpc.</p> <p>Confermata la possibilità di certificare contatti in corso di esecuzione. La commissione dovrà appurare lo svolgimento</p>



<p>fine, il seguente comma: « Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita ».</p>	<p>coerente anche per il periodo precedente.</p>
<p>Art. 32 Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato</p>	
<p>Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta 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 formati 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 sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.</p>	<p>Cambiate le disposizioni relative alle modalità e ai termini per l'impugnazione dei licenziamenti individuali.</p> <p>Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p>
<p>Art. 33 Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica</p>	
<p>Sostituito l'art. 13 del D.lgs 124/2004. In particolare il potere di diffida è esteso agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate, agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano, ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.</p>	<p>Sostituito l'art. 13 del D.lgs 124/2004. Vengono meglio precisati i contenuti e i tempi dei verbali di primo accesso e del potere di diffida.</p>
<p>Art. 39 Obbligo di versamento delle ritenute previdenziali</p>	
<p>L'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata di cui</p>	<p>E' considerato reato il mancato versamento delle trattenute previdenziali ai lavoratori a progetto e ai co.co.co.(1/3 del totale del compenso erogato).</p>



<p>all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, configura le ipotesi di cui ai commi 1-bis, 1-ter e 1-quater dell'articolo 2 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638.</p>	<p>Il reato di omesso versamento si configura ogni qualvolta il datore di lavoro non abbia provveduto al versamento dei contributi omessi entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione, ovvero qualora lo stesso abbia corrisposto il pagamento delle retribuzioni "in nero": il reato in questione peraltro, non viene meno nel caso in cui il datore di lavoro abbia demandato a terzi (quali il proprio consulente o altri professionisti) l'incarico di provvedere al versamento dei contributi, poiché la responsabilità di tale versamento grava in ogni caso su quest'ultimo.</p>
<p>Art 40 Contribuzione figurativa</p>	
<p>Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.</p>	<p>Dal 1 gennaio 2005, per i periodi di contribuzione figurativa, l'accredito è pari alla retribuzione che al lavoratore sarebbe spettata nel caso di regolare svolgimento dell'attività.</p>
<p>45. (Disposizioni in materia di contribuzione figurativa per periodi di malattia)</p>	
<p>Si stabilisce che il limite dei 22 mesi non si applica ai soggetti che abbiano conseguito tale inabilità a seguito di infortunio sul lavoro, in sostituzione della pensione di inabilità, fermo restando che, in tal caso, non è dovuta la prestazione economica di malattia a carico dell'ente previdenziale</p>	<p>Non vi sono limiti di durata per l'accredito figurativo pensionistico durante i periodi di inabilità al lavoro, se derivano da infortunio sul lavoro.</p>
<p>Art 48 Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</p>	
<p>Modifiche alla normativa su soggetti che effettuano l'attività d'intermediazione di manodopera.</p> <p>All'articolo 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono apportate alcune modifiche</p> <p>L'obbligo di istruzione di cui all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.</p>	<p>Obbligo, per le università pubbliche e private, di conferire alla Borsa continua nazionale del lavoro i <i>curricula</i> dei laureati. Sempre nella Borsa telematica si potranno reperire i bandi e i concorsi nella Pubblica Amministrazione.</p> <p>L'ultimo anno dell'obbligo scolastico (16 anni) potrà essere assolto con l'apprendistato.</p>

<p>All'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, al comma 2, dopo le parole: « rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare » sono inserite le seguenti: « ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, ».</p>	<p>Esclusione dall'obbligo della riconducibilità a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso anche per il lavoro nei servizi alla persona (limite di 240 ore).</p>
<p>rt. 50 Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative</p>	
<p>Fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, commi 1202 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, 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, è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.</p>	<p>In caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato 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>

- [Leggi il testo del Collegato Lavoro](#)

Fondazione Studi
Il Presidente
Rosario De Luca


