



7785/01



M. Tiraboschi

a cura di Michele Tiraboschi

COLLEGATO LAVORO

7785/01

GRUPPO 24ORE

Con la pubblicazione nel Supplemento ordinario n. 243 alla *Gazzetta Ufficiale* 9 novembre 2010, n. 262, si chiude il lungo iter parlamentare della legge 4 novembre 2010, n. 183, per la quale sono occorse ben sette letture, a testimonianza di uno dei più importanti provvedimenti in materia di lavoro della XVI Legislatura.

La riforma del processo del lavoro con le novità in tema di conciliazione e arbitrato, il rilancio della certificazione, le impugnazioni e le nuove decadenze per i licenziamenti, i contratti a termine e le collaborazioni, le modifiche in materia ispettiva e previdenziale, le disposizioni sul mercato del lavoro e sull'apprendistato nonché in materia di pubblico impiego: tante e significative sono le novità introdotte dalla legge, di cui il presente volume presenta un commento utile per gli operatori del diritto e del mercato del lavoro, illustrandone il contenuto, gli ambiti di applicazione e le prime interpretazioni. Utili, al riguardo, le schede e le tabelle riepilogative che agevolano il lettore nella comprensione della legge, nonché la bibliografia ragionata sulla dottrina, la giurisprudenza e la prassi più rilevante sui temi esaminati.

**Michele Tiraboschi**, Direttore del Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia e Presidente di Adapt. È Ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e Visiting professor dell'Università Panthéon-Assas (Paris II). Dirige le riviste *Diritto delle Relazioni Industriali* e *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. È editorialista de *Il Sole 24 ORE* e *Avvenire* e autore di numerosi studi e saggi sulle tematiche del lavoro e delle relazioni industriali.

ISBN 978-88-324-7785-6

€ 35,00

# COLLEGATO LAVORO

## Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183

GRUPPO 24ORE

# Sommario

Premessa ( <i>Michele Tiraboschi</i> ) .....	pag.XIII
--	----------

## *Parte I*

### **La riforma del processo del lavoro**

#### *Capitolo 1*

#### **Il rilancio della certificazione: nuovi ambiti di operatività e “tenuta” giudiziaria** (*Alessandro Corvino, Michele Tiraboschi*)

1.1 Giustizia del lavoro e procedure di certificazione: il completamento della legge Biagi .....	»	3
1.2 Le finalità della certificazione nel “nuovo” art. 75 del D.L. n. 276 del 2003 .....	»	9
1.3 Clausole generali e certificazione .....	»	11
1.4 Certificazione e tipizzazione delle cause di licenziamento .....	»	14
1.5 Altre disposizioni in tema di certificazione .....	»	17
1.6 Gli effetti della certificazione .....	»	18

#### *Capitolo 2*

#### **La conciliazione in materia di lavoro e la conciliazione obbligatoria per i contratti certificati**

(*Alessandro Corvino, Michele Tiraboschi*)

2.1 L’abolizione del tentativo obbligatorio di conciliazione ...	»	21
2.2 Il tentativo di conciliazione in relazione ai contratti certificati .....	»	23
2.3 Le sedi di conciliazione .....	»	24
2.4 Le modalità di svolgimento della conciliazione .....	»	26
2.5 L’esito della conciliazione .....	»	30

*Capitolo 3*

**L'arbitrato nelle controversie di lavoro**

*(Alessandro Corvino, Michele Tiraboschi)*

3.1	Alle origini della riforma dell'arbitrato.....	pag. 37
3.2	Le sedi e le modalità di svolgimento dell'arbitrato .....	» 39
3.3	L'equità nelle decisioni arbitrali e l'impugnazione del lodo »	41
3.4	La clausola compromissoria.....	» 48
3.5	L'attuazione in sede sindacale della disciplina di legge e la dichiarazione comune delle parti sociali dell'11 marzo 2010 .....	» 51

*Capitolo 4*

**Brevi considerazioni su alcune questioni di costituzionalità della disciplina dell'arbitrato** *(Luca Antonini, Guido Canavesi)*

4.1	I dubbi di costituzionalità sulle norme in materia di arbitrato dell'art. 31, legge 183/2010 .....	» 53
4.2	La giurisdizione di equità.....	» 54
4.3	La clausola compromissoria.....	» 55

*Capitolo 5*

**Conciliazione e arbitrato: una valutazione sindacale**

*(Giorgio Santini)*..... » 61

*Capitolo 6*

**La decisione secondo equità nelle controversie di lavoro**

*(Valerio Berti)*

6.1	Premessa.....	» 65
6.2	La nozione di equità .....	» 66
6.3	Spunti e criticità del modello equitativo .....	» 70
6.4	Equità e prove.....	» 72

*Capitolo 7*

**La risoluzione stragiudiziale delle controversie nei rapporti alle dipendenze della P.A.** *(Paola Fusco)*

7.1	Il sistema della giurisdizione nel pubblico impiego prima della legge 183/2010.....	» 75
7.2	Il comma 8 dell'art. 31 della legge 183/2010.....	» 77
7.3	La clausola compromissoria nei contratti di pubblico impiego .....	» 79

## *Parte II*

### **Le impugnazioni**

#### *Capitolo 8*

##### **L'impugnazione del contratto a termine** (*Alessandro Corvino*)

8.1 Impugnazione del contratto a termine e decadenze.....	pag.	83
8.2 L'indennità "onnicomprensiva" del Collegato lavoro .....	»	87

#### *Capitolo 9*

##### **Il nuovo regime delle decadenze** (*Incoronata Marika Di Biase*)

9.1 Premessa.....	»	91
9.2 Il primo termine di decadenza e la forma dell'atto di impugnazione .....	»	92
9.3 Il secondo termine di decadenza .....	»	94
9.4 Ambito di applicazione dell'art. 6 della legge 604/1966 ..	»	95
9.5 Effetti della mancata impugnazione del licenziamento e del mancato esercizio dell'azione giudiziaria.....	»	97
9.6 Rinuncia all'impugnazione ed acquiescenza al licenziamento .....	»	98

#### *Capitolo 10*

##### **La misura indennitaria per la mancata "conversione" delle collaborazioni a progetto** (*Vincenzo Putrignano*)

10.1 Premesse.....	»	101
10.2 Il contenuto della norma.....	»	102
10.3 Osservazioni critiche .....	»	104

## *Parte III*

### **Ispezioni sul lavoro e sanzioni**

#### *Capitolo 11*

##### **La nuova "maxi-sanzione" contro il sommerso** (*Danilo Papa*)

11.1 Premessa.....	»	107
11.2 Lavoratore "in nero" .....	»	107
11.3 L'obbligo di qualificazione del rapporto .....	»	109
11.4 Esclusione del lavoro domestico .....	»	110
11.5 Importi sanzionatori e diffida .....	»	111

11.6 Le “scriminanti” .....	pag. 113
11.7 Competenza all’irrogazione della maxisanzione .....	» 114
11.8 Comunicazione nel settore turistico.....	» 115
11.9 Ricorsi avverso il provvedimento sanzionatorio .....	» 117

### Capitolo 12

#### **Le novità in tema di ispezioni: l’accesso, la diffida e la verbalizzazione** (Danilo Papa)

12.1 Premessa.....	» 119
12.2 Potere di accesso .....	» 119
12.3 Potere di diffida.....	» 123
12.4 Verbale unico di accertamento.....	» 125
12.5 Estensione del potere di diffida .....	» 127

### Capitolo 13

#### **Le modifiche alla disciplina sui tempi di lavoro** (Danilo Papa)

13.1 Premessa.....	» 131
13.2 Violazioni alla disciplina sul superamento dell’orario medio di lavoro e sui riposi settimanali.....	» 131
13.3 Violazioni alla disciplina sulle ferie .....	» 134
13.4 Violazioni alla disciplina sui riposi giornalieri.....	» 135
13.5 L’orario di lavoro della gente di mare .....	» 136

## Parte IV

### **Le novità in materia previdenziale**

### Capitolo 14

#### **I certificati di malattia *on line*** (Rossana Lonero)

14.1 La trasmissione telematica dei certificati di malattia ai datori di lavoro privati .....	» 141
14.2 Certificato e attestazione di malattia.....	» 142
14.3 Le assenze per malattia dei dipendenti pubblici.....	» 142
14.4 La trasmissione in via telematica.....	» 143
14.5 L’inosservanza della trasmissione telematica. Sanzioni....	» 145
14.6 La sperimentazione della trasmissione telematica: le regioni pilota .....	» 147

*Capitolo 15***I permessi per l'assistenza a portatori di handicap***(Barbara Minenti)* ..... pag. 149*Capitolo 16***L'obbligo di versamento delle ritenute previdenziali nei confronti dei collaboratori** *(Barbara Minenti)* ..... » 157*Capitolo 17***La contribuzione figurativa** *(Enrica Carminati)*

17.1 Premessa..... » 161

17.2 L'istituto ..... » 161

17.3 Le modifiche introdotte dall'art. 40..... » 162

17.4 Le modifiche introdotte dall'art. 45..... » 164

*Capitolo 18***L'efficacia delle domande di iscrizione e cancellazione dall'albo delle imprese artigiane per gli enti previdenziali***(Enrica Carminati)*

18.1 L'albo delle imprese artigiane ..... » 167

18.2 Le novità introdotte dall'art. 43 ..... » 169

*Parte V***Le modifiche alla legge Biagi:  
agenzie per il lavoro e apprendistato***Capitolo 19***Le misure per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro***(Serena Facello, Michele Tiraboschi)*

19.1 La manutenzione del modello di organizzazione e disciplina del mercato del lavoro di cui alla legge Biagi..... » 175

19.2 Regimi particolari di autorizzazione all'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ..... » 178

19.2.1 I siti Internet ..... » 181

19.2.1 Il *placement* universitario ..... » 182

19.3 Modifiche al regime ordinario e speciale di autorizzazione .....	pag. 184
19.4 Il (faticoso) rilancio della borsa lavoro .....	» 186

### *Capitolo 20*

#### **Fondi per il sostegno al reddito dei somministrati**

*(Silvia Spattini, Michele Tiraboschi)*

20.1 Le modifiche normative relative ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito .....	» 189
20.2 L'ampliamento delle finalità dei fondi per la formazione e l'integrazione del reddito .....	» 189
20.3 La costituzione dei fondi .....	» 192
20.4 Le sanzioni .....	» 192

### *Capitolo 21*

#### **Il rilancio dell'apprendistato di primo livello** *(Lisa Rustico)*

21.1 L'apprendistato per l'acquisizione di una qualifica di istruzione e formazione professionale .....	» 195
21.2 La novità del Collegato lavoro in materia di apprendistato di primo livello .....	» 197
21.3 I passaggi normativi e istituzionali per la piena messa a regime dell'apprendistato di primo livello .....	» 198
21.4 Il quadro normativo regionale .....	» 201
21.5 Prospettive evolutive.....	» 203

## *Parte VI*

### **Le novità in tema di lavoro pubblico**

### *Capitolo 22*

#### **Le novità in materia di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione** *(Paola Fusco)*

22.1 Adempimenti formali relativi alle Pubbliche amministrazioni .....	» 207
22.2 Disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici.....	» 208

22.3 Mobilità del personale della P.A.....	pag. 209
22.4 Part-time.....	» 210
22.5 Aspettativa.....	» 211
22.6 Pari opportunità, benessere a chi lavora ed assenza di discriminazioni .....	» 211

### *Capitolo 23*

#### **Previsioni per alcune categorie di dirigenti** (*Chiara Severino*)

23.1 Incarichi a dirigenti di seconda fascia.....	» 215
23.2 La disciplina dell'art. 9- <i>bis</i> , D.Lgs. n. 303/1999 recante norme sull'Ordinamento della Presidenza del Consiglio. ....	» 216
23.3 Personale trasferito nei ruoli della Presidenza del Consiglio dei Ministri.....	» 217
23.4 Dirigenti medici e del ruolo del Servizio sanitario nazionale .....	» 218
23.5 Aspettativa per conferimento incarichi .....	» 220

### *Parte VII*

#### **Schede e tabelle riepilogative**

#### **Le modifiche al codice di procedura civile**

( <i>Mariagrazia Acampora</i> ) .....	» 225
---------------------------------------	-------

#### **Schede di riepilogo e sintesi sul Collegato**

( <i>Rossana Lonero, Barbara Minenti</i> ) .....	» 243
--	-------

<b>Schede sulle deleghe</b> ( <i>Lavinia Serrani</i> ) .....	» 257
--	-------

### *Parte VIII*

#### **Bibliografia**

<b>Bibliografia ragionata</b> ( <i>Serena Facello, Chiara Severino</i> ) .....	» 263
--	-------

Liberare il lavoro dal peso della cattiva regolazione. Da un formalismo giuridico esasperato. Causa ed effetto di un contenzioso abnorme che assorbe ingenti risorse e paralizza la libertà di azione delle imprese senza portare alcun contributo concreto alla tutela dei lavoratori. La cifra del riformismo in materia di lavoro è tutta qui. Nella ricerca di tutele moderne e più efficaci. Nella promozione di un quadro normativo chiaro ed esigibile, perché fatto di regole semplici e condivise. Accettate e rispettate per convenienza reciproca più che per imposizione astratta. Regole sostanziali più che formali. Come tali maggiormente idonee a premiare il rischio d'impresa e la partecipazione dei lavoratori. A stimolare la qualità e la produttività del lavoro e, con essa, la propensione ad assumere. A cementare relazioni di lavoro di tipo fiduciario e cooperativo.

La riforma della giustizia del lavoro è stata, non a caso, uno tasselli centrali di tutti i più recenti progetti di modernizzazione del mercato del lavoro. In un quadro evolutivo delle relazioni di lavoro – si sosteneva già nel Libro Bianco del 2001 – la prevenzione e la composizione delle controversie deve ispirarsi a criteri di equità ed efficienza, ciò che senza dubbio non risponde alla situazione attuale. Sono oltre 400mila i nuovi procedimenti in materia giuslavoristica o previdenziale che, ogni anno, intasano le aule dei tribunali. Una causa di lavoro dura intorno ai due anni e mezzo. In alcune regioni la media si avvicina addirittura a quattro. Per conoscere le sorti di una controversia occorre attendere mediamente, tra il primo e il secondo grado di giudizio, circa cinque anni, che possono poi arrivare a sette in caso di ricorso in Cassazione.

Siamo davvero ben lontani dai principi dell'«equo processo» di cui parla la Convenzione europea dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali. Tanto più che, a differenza di altre tipologie di contenzioso, la tempestività della giustizia è il principale parametro per

misurare effettività ed efficacia delle regole sostanziali del diritto del lavoro. Aspettare per anni una decisione, in un rapporto che si regge sul soddisfacimento dei bisogni primari della persona, significa negare alla radice l'effettività delle tutele. I tempi di attesa e l'incertezza delle regole gravano anche sulle decisioni dei datori di lavoro. Frenano pesantemente la forza propulsiva e la competitività delle nostre imprese. Rimanere per un tempo di quasi cinque anni nella incertezza di veder convalidata o meno una decisione organizzativa in materia di assunzione o licenziamento aumenta in modo spropositato l'entità dei risarcimenti e alimenta una imponente fuga nella economia sommersa.

Il collegato lavoro approvato dal Parlamento non ripropone, come pure taluno ha strumentalmente sostenuto, la vecchia polemica dell'articolo 18. La questione non è più all'ordine del giorno della agenda politica e sindacale ed è stata superata, su un piano sostanziale, dall'accordo tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010 sulla formazione prima ancora che dalla dichiarazione comune dell'11 marzo 2010 con cui le parti sociali si sono formalmente impegnate "a definire con tempestività un accordo interconfederale escludendo che il ricorso alle clausole compromissorie eventualmente poste al momento della assunzione possano riguardare le controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro". È infatti il diritto alla conoscenza la vera tutela post-moderna che unisce lavoratori e imprese in un mercato del lavoro profondamente cambiato che riconosce e premia, oggi più di ieri, l'occupabilità e l'adattabilità delle persone. Ed è per questo che, accanto alle norme in materia di prevenzione e (a conflitto avviato) risoluzione stragiudiziale delle controversie di lavoro non vanno sottovalutate le altre norme del "collegato lavoro" volte a fluidificare le fasi di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e avviare una maggiore integrazione tra scuola e lavoro attraverso il rilancio dell'apprendistato di primo livello come strumento per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione a 16 anni.

Sul piano della giustizia del lavoro, che indubbiamente rappresenta (assieme alle norme relative alla modernizzazione del lavoro nella Pubblica Amministrazione) la parte più corposa del "collegato lavoro", l'innovazione normativa non è comunque di poco conto perché affida alle parti sociali la possibilità di ammettere, mediante appositi accordi collettivi, l'arbitrato di equità, cioè l'arbitrato che cerca la giustizia del caso concreto nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento. Nessuna

imposizione dunque perché, come dimostrato dalla già ricordata dichiarazione comune dell'11 marzo 2010, la materia è saldamente nelle mani delle parti sociali, che decideranno se e come farne uso. E anche laddove l'arbitrato venisse introdotto dalla contrattazione collettiva sarebbe poi il singolo lavoratore – con il sostegno e l'eventuale controllo di apposite commissioni di certificazione della reale volontà delle parti – a decidere liberamente se ricorrere a questo canale alternativo o continuare ad affidarsi alla tutela giurisdizionale ordinaria.

Come già accaduto per la legge Biagi non servono ora guerre di religione ma solo la volontà di sperimentare per cambiare pragmaticamente – e con il buon senso – una cultura del lavoro e una attitudine al conflitto che ci vede oggi tutti sconfitti.

*Michele Tiraboschi*