

STUDIO ASSOCIATO BUSSO

CONSULENZA SOCIETARIA CONTABILE FISCALE E DEL LAVORO

Dott. Andrea Busso – Commercialista - Revisore Contabile

Rag. Eleonora Busso – Consulente del Lavoro

Dott. Alberto Busso – Consulente del Lavoro

Dott. Alessio Bartolomei – Commercialista - Revisore Contabile

Baschi ottobre 2010

IL COLLEGATO LAVORO

Dopo il rinvio al Parlamento da parte del Presidente della Repubblica e l'approvazione definitiva da parte della Camera il 19 ottobre è legge il disegno di legge c.d. Collegato Lavoro.

Poiché il testo è stato oggetto di modifiche durante il nuovo iter parlamentare si è ritenuto opportuno riformulare l'intero testo della circolare emessa a marzo 2010 sull'argomento per dare una visione organica dell'intera materia trattata, facendo presente che anche per alcuni degli articoli il cui testo non ha subito modifiche si sono apportate aggiunte e/o precisazioni.

Verranno comunque trattate solo le misure di più diretto interesse per i lavoratori e datori di lavoro del settore privato.

Art.1 - Delega al governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti. (invariato)

Viene riproposta la delega già prevista nell'art. 1, comma 3 della L. 24.12.2007 n° 247 dando al Governo tre mesi per emanare uno o più decreti legislativi tesi a ridurre l'età minima per il pensionamento di anzianità dei lavoratori addetti ad attività usuranti (tre anni in meno, ma senza scendere mai al di sotto dei 57 anni in presenza di almeno 35 anni di contribuzione). Si potrà godere del beneficio purché vi sia stata una permanenza effettiva in attività considerate usuranti di almeno sette anni negli ultimi dieci, nel periodo transitorio 2008 - 2017, o per almeno metà della vita lavorativa dal 2018 in poi. Si tornerà sull'argomento al momento della pubblicazione del o dei decreti legislativi delegati.

Art. 4 - Misure contro il sommerso. (invariato)

Con una norma che sembra voler adeguare le precedenti previsioni di lavoro irregolare, allorché l'impiego di lavoratori non risultava dalle scritture (libro matricola e libro paga) o altra documentazione obbligatoria, alle attuali norme sul Libro Unico a seguito delle quali la dimostrazione della regolare assunzione di lavoratori si ha con la trasmissione della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, viene modificato l'art. 3, comma 3 del D.L. 12/2002 (L. 73/2002) il quale ora prevede che in caso di **impiego** di lavoratori **senza la preventiva trasmissione della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** (salvi i casi di specifica esclusione), il datore di lavoro privato (con esclusione di quello domestico) oltre alla sanzione ordinaria per la mancata trasmissione (da 100 a 500 euro per ogni lavoratore) è tenuto a pagare un'ulteriore sanzione amministrativa (l'ormai famosa maxi sanzione) da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 150 per ogni giornata di effettivo lavoro. Qualora il lavoratore sia stato occupato per un periodo iniziale in nero e poi regolarizzato la sanzione scende e viene applicata da euro 1.000 a euro 8.000, maggiorata di euro 30 per ogni giornata di effettivo lavoro. L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi previdenziali e dei premi Inail riferiti a ciascun lavoratore irregolare è aumentato del 50% ed è eliminato il minimo di 3.000 euro.

Con altra modifica apportata al comma 4 dello stesso articolo 3 è previsto che **qualora il datore di lavoro abbia comunque assolto gli adempimenti di carattere contributivo, talché si evidenzino comunque la volontà di non occultare il rapporto, le sanzioni suddette non trovano applicazione**: sembra quindi volersi dare prevalenza alla sostanza rispetto alla forma.

L'irrogazione delle sanzioni amministrative suddette è demandata agli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza con rapporto alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Con una aggiunta al comma 2 dell'art. 9bis del D.L. n° 510/1996 (comunicazione preventiva) viene stabilito che **nel settore turistico** il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici del lavoratore può integrare la comunicazione preventiva entro il terzo giorno successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro sempre che dalla comunicazione preventiva risultino inequivocabilmente la tipologia contrattuale e l'identificazione del lavoratore.

Infine è stabilito che l'adozione dei provvedimenti sanzionatori amministrativi di cui all'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12 relativi alle violazioni **commesse** (non più constatate come era nella formulazione originaria del comma 7bis dell'art. 36bis del D.L. 223/2006) prima della data di entrata in vigore del D.L. 223/2006 resta di competenza dell'Agenzia delle entrate.

Art. 7 - Modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro. (invariato)

Come noto,

L'art. 4 del D.Lgs 66/2003 prevede:

- **Comma 2:** La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, **per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore**, comprese le ore di lavoro straordinario.
- **Comma 3:** Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
- **Comma 4:** I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

L'art. 7 dello stesso D.Lgs prevede:

- Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. **Il riposo giornaliero** deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

L'art. 9 dello stesso D.Lgs prevede:

- **Comma 1:** Il lavoratore ha diritto **ogni sette giorni** a un periodo di **riposo di almeno ventiquattro ore consecutive**, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

L'art. 10 dello stesso D.Lgs prevede:

- **Comma 1:** Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un **periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane**. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Le sanzioni per la violazione delle suddette norme erano stabilite dall'art. 18bis del suddetto Decreto legislativo che ora viene modificato con le seguenti previsioni:

1. La violazione delle disposizioni di cui **all'art. 4, comma 2 (orario settimanale) e 9, comma 1 (riposo settimanale)** comporta la sanzione amministrativa pecuniaria dal euro 100 a euro 750. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui ai commi 3 o 4 dell'art. 4 la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata il almeno cinque periodi di riferimento di cui all'art. 4 commi 3 o 4 la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.
2. La violazione delle disposizioni di cui **all'art. 7, comma 1 (riposo giornaliero)** comporta la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 150 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore la sanzione amministrativa è da 300 a 1.000 euro: se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero

si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore la sanzione amministrativa è da 900 a 1.500 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

3. La violazione delle disposizioni di cui **all'art. 10, comma 1 (ferie)** comporta la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Tutto quanto detto in tema di nuove sanzioni comporta, ovviamente, la necessità di una vigilanza continua del datore di lavoro circa il rispetto della normativa di riferimento.

Da ultimo viene previsto che le disposizioni sull'orario di lavoro e sui riposi per i lavoratori a bordo di navi mercantili o da pesca possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale o, in assenza di disposizioni di tali contratti, mediante contratti territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale.

Art. 18 - Aspettativa. (invariato)

I **dipendenti pubblici** possono essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un massimo di un anno, anche per promuovere attività imprenditoriali.

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

E' prevista l'emanazione (entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge) di uno o più decreti legislativi per rivedere le norme sui congedi, aspettative e permessi fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati e ne vengono fissati i criteri.

Si tornerà sull'argomento al momento dell'emanazione dei decreti delegati.

Art. 24 - Modifica alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità. (invariato)

Viene limitato il diritto del lavoratore a fruire dei permessi (tre giorni di permesso mensile retribuito e coperto da contribuzione figurativa) per l'assistenza a persone handicappate in situazione di gravità (**e non ricoverate a tempo pieno**), riconosciuta ai sensi della L. 104/1992, al coniuge, parente o affine entro il **secondo grado** (non più il terzo): la parentela o affinità entro il terzo grado, finora prevista, è limitata al caso in cui i genitori o il coniuge della persona handicappata grave abbiano compiuto i 65 anni o siano essi stessi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

E' soppresso il riferimento alla convivenza come condizione per beneficiare dei permessi.

Il diritto a fruire dei permessi non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona, ma è riconosciuto ad entrambi i genitori (anche adottivi) che possono avvalersene **alternativamente** per l'assistenza allo stesso figlio in condizioni di handicap grave.

Se il datore di lavoro o l'INPS accerta l'insussistenza o il venire meno delle condizioni richieste per la fruizione si ha la decadenza dal diritto a fruire dei permessi.

Art. 25 - Certificati di malattia. (invariato)

Il meccanismo di emissione dei certificati di malattia attualmente vigente per il settore pubblico viene esteso al settore privato. Pertanto a far data dal 01.01.2010 l'INPS trasmette in via telematica al datore di lavoro l'attestazione medica che ha ricevuto dal medico di base o dalla struttura sanitaria (si veda anche la circolare INPS 119/2010 scaricabile dal sito <http://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%20119%20del%2007-09-2010.htm>).

Art. 30 - Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro. (invariato)

Vengono posti due importanti principi sul **controllo giudiziale** dei rapporti di lavoro:

1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui **all'art. 409 c.p.c.** (rapporti di lavoro subordinato privato, rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie, rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato, rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica, rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico) e **all'art. 63, comma 1 del Dlgs 165/2001** (rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ossia delle amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al D.Lgs 30 luglio 1999 n° 300) contengono **clausole generali**, comprese le norme in tema di instaurazione del rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, **il controllo giudiziale** è limitato esclusivamente all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o committente.
2. Nei casi di qualificazione del contratto di lavoro e in fase di interpretazione delle relative clausole il giudice **non può discostarsi** dalle valutazioni che le parti hanno espresso in merito ai contratti in sede di certificazione degli stessi, a meno che il contratto non sia stato qualificato in maniera erronea, ci sia vizio nel consenso o difformità tra il programma negoziale certificato e la sua attuazione.
3. Nella valutazione delle motivazioni del licenziamento il giudice tiene conto anche delle ipotesi in base alle quali le parti hanno ritenuto che possa scattare il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo; queste tipizzazioni di giusta causa o giustificato motivo possono essere contemplate, oltre che nei contratti collettivi, anche **nei contratti individuali di lavoro conclusi con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione dei contratti**. Nel definire le conseguenze derivanti dal licenziamento ex L. 604/1966 il giudice tiene conto di elementi e parametri fissati nei predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale e il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.
4. Con modifiche agli articoli 75 e 76 del D.lgs 276/2003 viene previsto (in neretto le modifiche):
 - **Art. 75 - la certificazione può essere chiesta per tutti quei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro;**
 - **Art. 76 - Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e comunque unicamente nell'ambito delle intese definite tra il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio Nazionale dei consulenti del lavoro, con attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.**

Art. 31 - Conciliazione e arbitrato. (variati i commi 9 e 10)

1. **Viene modificato l'art. 410 c.p.c.** nel senso che **il tentativo di conciliazione preventivo** alla domanda giudiziale relativa ai rapporti di lavoro di cui all'art. 409 c.p.c. **non è più obbligatorio, ma diviene facoltativo** e va proposto dinanzi alle apposite Commissioni di conciliazione. Pertanto le parti sono libere di rivolgersi immediatamente all'autorità giudiziaria. Resta invece obbligatorio il preventivo tentativo di conciliazione per chi presenti ricorso giurisdizionale

—

contro la certificazione, tentativo da esperire presso la stessa commissione di certificazione (art. 80, comma 4 del D.lgs 276/2003).

Le Commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione Provinciale del Lavoro e sono composte dal presidente che può essere il direttore della DPL o un suo delegato o un magistrato a riposo, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e quattro supplenti dei lavoratori designati dalle Organizzazioni sindacali. Possono essere istituite anche sottocommissioni qualora se ne ravvisi la necessità.

La richiesta del tentativo di conciliazione, firmata dall'istante, va consegnata o spedita tramite raccomandata con ricevuta di ritorno alla Commissione competente (per territorio) e una copia va consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno alla controparte. Essa deve contenere:

- nome, cognome (o la denominazione per le persone giuridiche, associazioni o comitati) e residenza (o sede per le persone giuridiche, associazioni o comitati) dell'istante e del convenuto;
- il luogo dove è sorto il rapporto o dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale prestava lavoro al momento della cessazione del rapporto;
- il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti la procedura;
- l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Se la controparte **intende accettare** la procedura di conciliazione deposita presso la Commissione di conciliazione, **entro venti giorni** dal ricevimento della copia dell'istanza, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto e le eventuali domande in via riconvenzionale.

Se la controparte non agisce così **ciascuna delle parti** è libera di adire l'autorità giudiziaria.

La Commissione fissa entro **dieci** giorni dal deposito la comparizione delle parti che deve avvenire entro i successivi **trenta** giorni. Il lavoratore può farsi assistere davanti alla Commissione anche da un'organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.

2. **Viene anche modificato l'art. 411 del c.p.c.** sui contenuti del Processo Verbale di conciliazione prevedendo:

- **se il tentativo riesce**, anche limitatamente ad una parte della domanda va redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione: il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto;
- **se invece le parti non raggiungono l'accordo** la Commissione deve formulare una proposta per la definizione bonaria della controversia. Se tale proposta non è accettata se ne devono riassumere i termini nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti e il giudice terrà conto in sede di giudizio delle risultanze della proposta formulata dalla Commissione e non accettata senza adeguata motivazione. Si dovrà quindi porre la massima attenzione nel formulare i motivi della mancata accettazione della proposta per evitare un esito sfavorevole del giudizio. Se il tentativo di conciliazione è stato proposto dalle parti e **non è riuscito** i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione vanno allegati al ricorso al giudice.
- **Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale** non si applicano le disposizioni dell'art. 410 c.p.c.; il processo verbale di avvenuta conciliazione va depositato a cura di una delle parti, o tramite un'associazione sindacale, presso la D.P.L. il cui direttore, accertatane l'autenticità, lo deposita presso la cancelleria del tribunale e il giudice, su istanza della parte interessata, accertatane la regolarità formale, lo dichiara esecutivo con decreto.

3. **Anche l'art. 420 c.p.c. viene modificato** introducendo la formulazione di una **proposta transattiva** anche da parte del giudice e stabilendo che il rifiuto della proposta transattiva del giudice senza giustificato motivo costituisce comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio.

4. **Altra modifica riguarda l'art. 412 c.p.c.:** è ora previsto che nel corso del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono accordarsi anche parzialmente sul credito da riconoscere al lavoratore affidando poi alla commissione di conciliazione il mandato per la risoluzione della lite secondo le modalità dell'arbitrato ponendo un limite di tempo (comunque non superiore a sessanta giorni) per l'emanazione del lodo spirato il quale l'incarico si intende revocato. Nell'affidamento del mandato alla commissione di conciliazione devono essere indicate le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali

dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia anche derivanti da obblighi comunitari. Il lodo (si tratta di arbitrato irrituale) produce tra le parti gli effetti di cui agli artt. 1372 c.c. (efficacia del contratto) e 2113, comma 4 (validità delle rinunce o transazioni intervenute in sede di conciliazione).

Il lodo è impugnabile, ai sensi dell'art. 808^{ter} c.p.c., se la convenzione dell'arbitrato è invalida, o gli arbitri hanno pronunciato su conclusioni che esorbitano dai loro limiti e la relativa eccezione è stata sollevata nel procedimento arbitrale; se gli arbitri non sono stati nominati con le forme e nei modi stabiliti dalla convenzione arbitrale; se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere nominato arbitro a norma dell'art. 812; se gli arbitri non si sono attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo; se non è stato osservato nel procedimento arbitrale il principio del contraddittorio. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro **30 giorni** dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine o se le parti hanno dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, o se il ricorso sia stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato e il giudice, su istanza della parte interessata e accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo con decreto.

5. **Vengono completamente riscritti gli artt. 412 ter e 412 quater del c.p.c.:** è ora previsto (**nuovo art. 412 ter**) che la conciliazione e l'arbitrato possono essere svolti anche presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. Ferma restando la facoltà di ciascuna parte di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato è poi sempre possibile (**nuovo art. 412 quater**) proporre le controversie di cui all'art. 409 c.p.c. innanzi ad un collegio di conciliazione ed arbitrato **irrituale** composto di tre membri (uno dei datori di lavoro, uno dei dipendenti e uno, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche o avvocati patrocinanti in Cassazione, con funzioni di presidente).

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato notifica all'altra parte un ricorso, sottoscritto personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere domicilio, contenente la nomina dell'arbitro di parte, l'indicazione dell'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali è basata la domanda, i mezzi di prova e il valore della controversia entro cui si intende limitare la domanda, sempre comunque con riferimento alle norme invocate a sostegno della sua pretesa, nonché l'eventuale richiesta di decidere secondo equità nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia anche derivanti da obblighi comunitari. Notificato il ricorso **se la parte convenuta intende accettare** la procedura nomina il proprio arbitro di parte e questi entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede dell'arbitrato. In caso di mancata nomina del presidente nel termine indicato la parte che ha presentato il ricorso può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è la sede dell'arbitrato o, in caso di mancata fissazione della sede, dal presidente del tribunale del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro o dove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale prestava lavoro al momento della risoluzione del rapporto.

Completate le formalità di scelta concorde del presidente del collegio e della sede dell'arbitrato la parte convenuta entro trenta giorni da tale scelta deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva sottoscritta da un avvocato a cui ha conferito mandato e presso cui deve eleggere domicilio e contenente le difese, le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova: segue poi una serie di memorie e repliche tutte scandite da termini di fase di dieci giorni per arrivare all'udienza di discussione. Al termine delle memorie e repliche il collegio fissa il giorno dell'udienza da tenersi entro trenta giorni dalla scadenza del termine concesso al convenuto per la contro replica dandone comunicazione alle parti, al domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

La controversia è decisa entro venti giorni dall'udienza di discussione mediante lodo sottoscritto dagli arbitri ed autenticato che ha tra le parti la stessa efficacia vista sopra per l'arbitrato rituale, acquista efficacia di titolo esecutivo a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata ed è impugnabile ai sensi dell'art. 808^{ter} c.p.c.

—

Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato.

Il ricorso è depositato entro **30 giorni** dalla notifica del lodo. Decorso tale termine o se le parti hanno dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, o se il ricorso sia stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato e il giudice, su istanza della parte interessata e accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo con decreto.

6. **Clausole compromissorie:** è stabilito che le parti del contratto di lavoro possono accordarsi per la previsione di clausole compromissorie (**quelle che affidano la soluzione delle controversie ad arbitri**) sempre che ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale.

La clausola compromissoria può essere pattuita **solo alla conclusione del periodo di prova ove previsto** oppure, se non è previsto il periodo di prova, **se sono trascorsi almeno trenta giorni** dalla stipula del contratto di lavoro. **La clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro.**

In assenza della previsione delle clausole compromissorie da parte dei predetti accordi trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministero del Lavoro convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori per promuovere l'accordo e, in caso di mancata stipula dell'accordo, il Ministero, entro i sei mesi successivi alla data di convocazione, con proprio decreto, individua **in via sperimentale**, salva la possibilità di integrazioni e deroghe derivanti da eventuali successivi accordi interconfederali o contratti collettivi, le modalità di attuazione e piena operatività delle clausole compromissorie.

Le **clausole compromissorie** eventualmente inserite nei contratti di lavoro **devono essere obbligatoriamente certificate** dalle apposite Commissioni di certificazione dei contratti. Le commissioni di certificazione accertano, **all'atto delle sottoscrizione della clausola compromissoria**, l'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro.

Viene stabilito che **gli organi di certificazione di cui all'art. 76 del D.lgs 276/2003** (quindi, tra gli altri, anche le commissioni di certificazione costituite in seno ai consigli provinciali dei consulenti del lavoro) **possono istituire camere arbitrali** (per arbitrato irrituale ex art. 808^{ter} c.p.c.) per la definizione delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 c.p.c. **Presso le stesse sedi di certificazione di cui all'art. 76 del D.lgs 276/2003 può essere esperito il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.**

Le sedi di certificazione di cui all'art. 76 del Dlgs 276/2003 sono competenti a **certificare le rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 c.c.**

Dal momento che viene abrogato il comma 2 dell'art. 83 del Dlgs 276/2003 si deve dedurre che la certificazione del **regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori**, può essere ora fatta da qualsiasi commissione di certificazione e non più da specifiche commissioni istituite nella sede di certificazione di cui all'articolo 76, comma 1, lettera *b*).

Come conseguenza delle modifiche sopra descritte sono abrogati l'art. 410bis (Termine di sessanta giorni per l'espletamento del tentativo di conciliazione) e 412bis (che prevedeva che l'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità della domanda) del c.p.c.

Infine, con un comma aggiunto all'art. 79 del Dlgs 276/2003 viene stabilito che gli effetti dell'accertamento dell'organismo di certificazione nel caso di **contratti in corso di esecuzione** si producono dal momento di inizio del contratto se la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente la sua attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede: questa norma va a colmare la lacuna che finora poteva verificarsi, in merito alla reale essenza dei contratti già iniziati, per il periodo precedente la fase istruttoria.

Art. 32 - Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato. (variato)

A - Decadenze:

cambiano le procedure per l'**impugnazione del licenziamento** previste dall'art. 6 della L. 604/1966: resta fermo il termine di **60 giorni** dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, o dei motivi che l'hanno determinato (se non contestuale), ma per l'impugnazione viene aggiunto un ulteriore adempimento: **nei 270 giorni** successivi all'impugnazione (che può essere fatta 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) **a pena di inefficacia dell'impugnazione** deve essere depositato il ricorso nella cancelleria del tribunale o **chiesta alla controparte la conciliazione o l'arbitrato** (la richiesta di conciliazione o arbitrato sospende tutti i termini di prescrizione e di decadenza), e qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano seguiti da un accordo la procedura si conclude mentre se essi siano rifiutati o non si sia raggiunto l'accordo circa il loro espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato entro **60 giorni** dal rifiuto o dal mancato accordo. Tali nuove disposizioni procedurali si applicano anche a tutti i casi di **invalidità** (sono state tolte le parole "e inefficacia") del licenziamento, nonché:

- ai licenziamenti collegati a questioni che attengono alla qualificazione del rapporto o alla legittimità dell'apposizione del termine al contratto a tempo determinato,
- al recesso del committente nei rapporti di co.co.co anche a progetto di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c.,
- al trasferimento dei lavoratori, ai sensi dell'art. 2103 c.c., con termine decorrente dalla data della comunicazione di trasferimento,
- all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1,2,4 del Dlgs 368/2001, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo,
- ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1,2,4, del Dlgs 368/2001 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 stipulati anche in applicazione di norme previgenti al D.lgs 368/2001 e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge,
- alla cessione di contratti di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 c.c. con termine decorrente dalla data di trasferimento,
- in tutti gli altri casi, compresa l'ipotesi di somministrazione irregolare di cui all'art. 27 del D.lgs 276/2003, in cui si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto.

B - Contratti a tempo determinato:

Nei casi in cui sia accertata giudizialmente (**anche per giudizi pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge**) la conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato il giudice riconosce al lavoratore un'indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione mensile di fatto: il giudice nel fissare la misura dell'indennità il giudice deve tenere conto di:

- numero dei dipendenti dell'azienda e della sua dimensione,
- anzianità del lavoratore,
- comportamento e condizioni delle parti.

L'indennità massima di cui sopra è ridotta a 6 mesi qualora l'azienda sia obbligata ad assumere, nel rispetto di contratti o accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative, anche a tempo indeterminato lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie.

Art. 33 - Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica. (invariato)

In caso di ispezioni di durata superiore ad un giorno è obbligatoria la consegna del verbale di primo accesso i cui contenuti sono inderogabili. Esso deve contenere:

—

- l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego,
- la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo,
- le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione,
- ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti, fermo restando che coloro che, legalmente richiesti dall'Ispettorato di fornire notizie a norma del presente articolo, non le forniscano o le diano scientemente errate od incomplete, sono puniti con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda fino a lire un milione (euro 516,46).

Il verbale conclusivo di accertamento e notifica dell'illecito amministrativo è unico e deve contenere tutti gli elementi previsti dalla legge (art. 13 del D.lgs 124/2004).

Qualora vengano constatate infrazioni sanabili per le quali è prevista una sanzione amministrativa è possibile definire la sanzione ottemperando alla **diffida** (obbligatoria) entro trenta giorni dalla data di notificazione del verbale e pagando entro quindici giorni successivi la sanzione pari al minimo edittale ovvero pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa.

All'ammissione alla procedura di regolarizzazione nonché alla contestazione delle violazioni amministrative si provvede con la notificazione di un unico verbale di accertamento e notificazione che deve contenere:

- gli esiti dettagliati dell'accertamento e l'indicazione delle fonti di prova degli illeciti rilevati,
- la **diffida** a regolarizzare gli adempimenti sanabili,
- la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento delle somme,
- la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, o quelli oggetto di diffida e non regolarizzati, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'art. 16 della L. 689/1981.

Alla procedura con diffida possono procedere oltre agli ispettori del lavoro:

- gli agenti e ufficiali di polizia giudiziaria (per la materia del lavoro e legislazione sociale),
- gli ispettori ed il personale amministrativo degli istituti (per la sola materia previdenziale).

Art. 38 - Conciliazione monocratica. (invariato)

Nel caso di conciliazione monocratica disposta dalla D.P.L ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs 124/2004, il verbale di accordo stilato dal funzionario della D.P.L. a seguito di intervento ispettivo diviene esecutivo con decreto del giudice competente su istanza della parte interessata.

Art. 39 - Obblighi di versamento delle ritenute previdenziali (ai co.co.co anche a progetto). (invariato)

L'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal committente sui compensi ai co. co. co. anche a progetto iscritti nella gestione separata è **reato** ed è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a lire due milioni (euro 1.032,91).

Art. 40 - Contribuzione figurativa. (invariato)

Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile e per le prestazioni a sostegno o integrazione del reddito per i periodi di contribuzione figurativa **dal 01.01.2005** in poi l'accredito deve essere pari alla retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore in caso di regolare svolgimento dell'attività nel mese in cui si colloca l'evento.

—

Art. 41 - Responsabilità di terzi nelle invalidità civili. (invariato)

Se l'invalidità civile deriva da fatto illecito di terzi le pensioni, gli assegni e le indennità spettanti agli invalidi civili sono recuperate da parte dell'ente erogatore nei confronti del responsabile civile e delle compagnie di assicurazione.

Art. 42 - Comunicazioni delle imprese di assicurazione all'INPS. (invariato)

Dal 1 giugno 2010 nei casi in cui il lavoratore deve assentarsi dal lavoro per un'infermità procurata da terzi il medico è tenuto a darne segnalazione nel certificato di malattia per dare modo all'INPS di esperire le azioni surrogatorie e di rivalsa.

L'impresa assicuratrice nei casi suddetti prima di procedere all'eventuale risarcimento del danno deve darne immediata comunicazione all'INPS.

Art. 43 - Efficacia delle domande di iscrizione e cancellazione dall'albo delle imprese artigiane per gli enti previdenziali. (invariato)

Le variazioni delle imprese individuali artigiane e di tutti i soggetti iscritti alla gestione artigiani sono efficaci verso l'INPS solo se portate a conoscenza dell'Istituto entro **tre anni** dal momento in cui si sono verificati i presupposti. Trascorso tale termine esse diventano inopponibili.

Art. 45 - Disposizioni in materia di contribuzione figurativa per periodi di malattia. (invariato)

Per i lavoratori che, in seguito ad infortunio sul lavoro, siano stati dichiarati inabili e percepiscono una rendita Inail in sostituzione della pensione di inabilità, al periodo di malattia coperto contribuzione figurativa non si applica il tetto di ventidue mesi previsto dal comma 1 del D.lgs 564/1996 fermo restando che il riconoscimento della contribuzione figurativa oltre i ventidue mesi non dà diritto al pagamento dell'indennità di malattia a carico dell'Inps.

Art. 46 - Ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato e occupazione femminile. (invariato)

Vengono riaperti i termini, già scaduti il 1 gennaio 2009, per l'esercizio di alcune deleghe al Governo, in particolare:

- per la revisione della disciplina degli ammortizzatori sociali, il riordino della normativa sui servizi per l'impiego, di quella sugli incentivi all'occupazione, della materia riguardante l'apprendistato e della disciplina in materia di occupazione femminile il Governo avrà a disposizione ancora 24 mesi.

Si tornerà sull'argomento al momento dell'emanazione dei decreti delegati.

Art. 48 - Modifiche al D.lgs 276/2003. (invariato)

Vengono modificati gli **artt. 4 - 5** (agenzie per il lavoro) e **6** (autorizzazioni all'intermediazione); con le modifiche all'art. 6 si amplia la platea dei soggetti autorizzati all'intermediazione che viene estesa ai soggetti gestori di siti internet (l'attività deve essere però svolta senza fini di lucro).

Vengono anche modificati gli **artt. 12 e 13** riguardanti le società di somministrazione. Se ne omette la descrizione in quanto non di interesse generale.

Viene modificato l'**art. 15** riguardante la borsa continua nazionale del lavoro e monitoraggio statistico prevedendo che le Amministrazioni pubbliche devono conferire le informazioni relative alle procedure comparative, selettive e di avviamento ai nodi regionali e interregionali della borsa continua del lavoro.

Altra modifica riguarda l'**art. 61** sul **lavoro a progetto**. Come noto i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, ma restano

escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente (cosiddetti mini co.co.co), salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro; con la modifica apportata viene estesa l'esclusione dalla disciplina del lavoro a progetto alle attività svolte nell'ambito dei servizi di cura ed assistenza alla persona non superiore a 240 ore, in alternativa al requisito dei 30 giorni, fermo restando comunque il tetto di 5 mila euro annui oltre il quale va applicata la disciplina del lavoro a progetto.

L'ultima modifica riguarda **l'assolvimento dell'obbligo di istruzione** e viene precisato che, fermo restando quanto stabilito dall'art. 48 del D.lgs 276/2003, compresa la necessaria intesa tra le regioni, il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Istruzione sentite le parti sociali, **l'obbligo di istruzione** (regolato dall'art. 1, comma 622 della L. 296/2006 - Finanziaria 2007) **si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione di cui all'art. 48 citato. Ciò significa che è possibile svolgere attività lavorativa a partire dai 15 anni** (anziché da 16 anni come previsto dal predetto art. 1, comma 622 L. 296/2006) **esclusivamente attraverso questo modello di apprendistato assolvendo all'obbligo scolastico.**

Art. 50 - Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative. (variato)

Viene introdotta una sorta di sanatoria per la stabilizzazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che non hanno avuto esito positivo. E' stabilito che, **fatte salve le sentenze passate in giudicato**, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, il committente/datore di lavoro che, avvalendosi della stabilizzazione di cui alla legge Finanziaria 2007 (art. 1 commi 1202 e seguenti), abbia offerto entro il 30 settembre 2008 un contratto di lavoro subordinato, nonché abbia, dopo l'entrata in vigore della presente legge, ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso o offerto l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere è tenuto a corrispondere al prestatore **unicamente** un'indennità di importo compreso tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.