

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.300.213

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581

ASSTRI



FEDER-TRASLOCHI

ASSOMARE

**Roma, 16 Novembre 2010****LAV10211****SM****Oggetto: Collegato Lavoro. Pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 262 del 9 Novembre u.s (S.O n 243) è stata pubblicata la Legge n. 183 del 4 Novembre 2010 (d'ora in avanti "Legge"), **in vigore dal 24 Novembre p.v** e meglio conosciuta con l'appellativo "collegato lavoro".

La Legge delega il Governo a riordinare, entro determinate scadenze, le disposizioni in materia di:

- lavori usuranti (tre mesi);
- Enti Previdenziali (dodici mesi);
- congedi, aspettative e permessi (sei mesi);
- ammortizzatori sociali (ventiquattro mesi);
- servizi per l'impiego (ventiquattro mesi);
- incentivi all'occupazione (ventiquattro mesi);
- apprendistato (ventiquattro mesi);
- occupazione femminile (ventiquattro mesi).

Contemporaneamente, la stessa Legge detta delle norme che diventeranno applicabili proprio a partire dal 24 Novembre p.v, tra le quali segnaliamo quelle relative ai seguenti argomenti:

- La maxisanzione nel lavoro sommerso (art.4)

L'art. 4 si occupa della maxisanzione per il lavoro nero, introdotta nel 2002 dall'art.3, comma 3 del D.L 12/2002 (convertito in Legge n. 73/2002 e ss modifiche), prevedendone l'applicazione nei casi di utilizzo di lavoratori subordinati senza la comunicazione preventiva al Centro per l'impiego; viene così modificato il presupposto alla base di questa sanzione, che nella precedente formulazione della norma era costituito dall'impiego di lavoratori non risultanti dalle scritture obbligatorie. L'importo della sanzione va da un minimo di € 1500 ad un massimo di € 12.000 per ogni lavoratore irregolare, aumentato di € 150 per ogni giornata di lavoro effettivo; per i soggetti inizialmente impiegati in nero e successivamente regolarizzati, la sanzione prevista per il datore va da €1.000 ad €8.000 per ogni lavoratore interessato, con la maggiorazione di € 30 per ciascuna giornata di impiego irregolare. Le novità che sono state introdotte dalla Legge, applicabili alle violazioni commesse dal prossimo 24 Novembre, riguardano:

- l'ambito di applicazione della maxisanzione sia dal lato datoriale (ne sono stati esclusi, infatti, i datori di lavoro domestici e quelli pubblici) che dei lavoratori (l'art.4 si riferisce adesso soltanto ai lavoratori subordinati, mentre fino ad oggi la maxisanzione ha colpito l'utilizzo di lavoratori non risultanti dalla documentazione obbligatoria, compresi quindi gli autonomi).
- L'importo delle sanzioni civili per le violazioni previdenziali, che è stato aumentato del 50% con la contestuale abolizione dell'ammontare minimo di € 3.000
- L'inapplicabilità della maxisanzione se, dagli adempimenti di carattere contributivo, risulti comunque la volontà del datore di non occultare il rapporto di lavoro. A questo proposito, potrebbe ritenersi sufficiente qualsiasi documentazione obbligatoria avente data certa

anteriore all'ispezione, come le denunce mensili all'Inps (e-mens) ed i versamenti fiscali e contributivi, anche se riferiti ad una diversa qualificazione del rapporto di lavoro.

- L'applicabilità dell'istituto della diffida. Pertanto, entro i nuovi termini introdotti dall'art. 33 della Legge (30 giorni per regolarizzare e 15 gg per il pagamento), il trasgressore può estinguere la violazione dopo averla regolarizzata a seguito della diffida ricevuta, pagando una somma pari al minimo edittale (€ 1500 o € 1000 nell'ipotesi ridotta), maggiorata di un quarto della sanzione stabilita in misura fissa (€ 37,50 o 7,50 nell'ipotesi ridotta).
- La competenza ad irrogare la massimizzazione, da parte di tutti gli organi di vigilanza in materia di lavoro, fisco e previdenza.

- **La modifica delle sanzioni in materia di orario di lavoro (art.7).**

L'art. 7 della Legge rivede gli importi delle sanzioni legate all'inosservanza delle norme generali contenute nel D.lgvo 66/2003 e ss modifiche, in materia di riposi settimanali e giornalieri e per i periodi di ferie; i nuovi importi variano da un minimo di €.100 ad un massimo di €.5000, in funzione del numero di lavoratori coinvolti e delle giornate interessate.

- **La modifica alla disciplina sui permessi per l'assistenza ai portatori di handicap (art.24)**

L'art. 24 è intervenuto sull'art. 33 della Legge 104/1992, apportando una serie di modifiche per l'assistenza ai portatori di handicap in situazione di gravità. Il permesso di 3 giorni mensili retribuiti per assistere un familiare, non ricoverato a tempo pieno, spetta:

- a) solo ai parenti ed affini entro il 2° grado;
- b) fino al 3° grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbia compiuto i 65 anni o sia affetto da patologie invalidanti o sia deceduto;
- c) ad un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona;
- d) ad entrambi i genitori lavoratori dipendenti, previa alternanza, per assistere il figlio anche adottivo portatore di handicap.

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

Il controllo giudiziale sulle clausole generali previste da disposizioni di Legge, nelle materie individuate all'art. 409 del codice di procedura civile (compresa, quindi, anche quella del lavoro subordinato privato), è limitato al mero accertamento della legittimità della condotta e non può essere esteso al merito delle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente. Inoltre, nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro, tranne nei casi di errata qualificazione del contratto, di vizio del consenso o di difformità tra quanto è stato certificato e quello effettivamente attuato. Il comma 3 dell'art. 30 si occupa della valutazione delle motivazioni poste alla base del licenziamento, stabilendo che il giudice debba tener conto delle ipotesi di giusta causa o di giustificato motivo previste nei C.C.N.L o nei contratti individuali stipulati davanti ad una Commissione di certificazione. Inoltre, sempre il comma 3 stabilisce che nella quantificazione del risarcimento spettante al lavoratore, il giudice debba tener conto dei parametri fissati dalla contrattazione collettiva e, comunque, delle dimensioni e delle condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, della situazione del mercato del lavoro locale, dell'anzianità e delle condizioni del lavoratore e del comportamento osservato dalle parti anche prima del licenziamento.

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

Tutte le conciliazioni in materia di lavoro, in qualunque sede, diventano facoltative; l'unica eccezione è legata al contratto di lavoro certificato dall'apposita Commissione, che pertanto andrà obbligatoriamente adita prima di agire in giudizio. Nel corso del tentativo di conciliazione (o alla fine,

in caso di mancata riuscita), le parti possono indicare la soluzione sulla quale concordano anche parzialmente, ed affidare ad una commissione di conciliazione il compito di risolvere la lite in via arbitrale; il lodo emesso al termine dell'arbitrato, produce tra le parti gli effetti di un contratto ed è impugnabile davanti al Tribunale ai sensi dell'art. 808 ter del c.p.c (quindi, ad esempio, se gli arbitri hanno deciso su questioni che non erano state deferite al loro giudizio, oppure se sono stati nominati irregolarmente, ecc..). Sempre prima di adire l'autorità giudiziaria, la controversia in materia di lavoro può essere deferita al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale disciplinato dal nuovo articolo 412 quater c.p.c (introdotto dal comma 8, art. 31 della Legge). Un' altra novità è stata introdotta dal comma 10 della Legge: ove previsto dagli accordi interconfederali o dal C.C.N.L., le parti del contratto di lavoro possono pattuire l'introduzione di una clausola compromissoria, con la quale si impegnano a far decidere le rispettive controversie da un arbitrato in sostituzione del giudice del lavoro. La clausola compromissoria :

- non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, se previsto, oppure se non sono trascorsi almeno 30 gg dalla data di stipulazione del contratto di lavoro;
- non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro;
- a pena di nullità, deve essere certificata presso le commissioni di certificazione.

Gli accordi o i C.C.N.L sono chiamati a recepire questa possibilità entro il 24 Novembre 2011; qualora ciò non avvenisse, la norma assegna al Ministro del Lavoro il compito di convocare davanti a sé le parti sociali per promuovere un accordo in assenza del quale, trascorsi 6 mesi dalla convocazione, dovrà essere lo stesso Ministro ad individuare con proprio decreto le modalità per l'attuazione di quanto sopra.

- **Decadenza e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato. (art. 32)**

A pena di decadenza, il lavoratore deve impugnare il licenziamento entro 60 gg dal ricevimento della comunicazione scritta o delle motivazioni (se trasmesse a parte); l'impugnativa deve effettuarsi con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore. L'impugnazione perde efficacia quando, nei successivi 270 gg, il ricorso non venga depositato presso la cancelleria del Tribunale del Lavoro, oppure quando alla controparte non sia stata comunicata, entro lo stesso termine, l'intenzione di avvalersi del tentativo di conciliazione o dell'arbitrato. Se la conciliazione o l'arbitrato sono stati rifiutati oppure non è stato raggiunto l'accordo necessario al loro espletamento, il lavoratore deve depositare il ricorso in Tribunale, a pena di decadenza, entro 60 gg dal predetto rifiuto o mancato accordo. Le nuove disposizioni sull'impugnazione dei licenziamenti si applicano anche ad una serie di fattispecie elencate ai commi 3 e 4 dell'art. 32, tra le quali segnaliamo: il trasferimento ad altra unità produttiva del datore di lavoro per comprovate esigenze tecnico – produttive ed organizzative (art. 2103 c.c.); i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto; la cessione di contratto di lavoro ex art. 2112 c.c (per trasferimento, cessione o affitto d'azienda o ramo di essa), con termine decorrente dalla data di trasferimento.

Di particolare interesse appare anche il comma 5 dell'art.32, dove è stato stabilito che in ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

- **Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica (art.33)**

L'art.33 stabilisce che al termine del primo accesso ispettivo, l'Ispettore del lavoro rilasci al datore un verbale di primo accesso, con l'indicazione:

- dei lavoratori trovati sul posto, con la descrizione delle attività che stavano compiendo;

- delle attività svolte dal personale ispettivo;
- delle dichiarazioni rilasciate dal datore di lavoro o dalla persona che lo ha rappresentato in quell'istante;
- di ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria, finalizzata all'accertamento degli illeciti.

Gli Ispettori che rilevino delle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale sanzionabili in via amministrativa, diffidano il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido a regolarizzarle entro 30 gg dalla notifica del verbale di accertamento; se vi provvedono in questi termini, nei successivi 15 gg. sono ammessi a pagare una sanzione pari al minimo edittale o ad $\frac{1}{4}$ della sanzione stabilita dalla Legge in misura fissa. Questo pagamento estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze contenute nella diffida, ed a condizione che quest'ultima sia stata correttamente osservata. Il comma 6 estende il potere di diffida anche ai funzionari degli enti previdenziali per le inadempienze da questi rilevate, e a tutti gli ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria che accertino violazioni in materia di legislazione sociale.

- **Omesso versamento delle ritenute previdenziali (art.39)**

Il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali, originariamente previsto dall'art. 2 del D.L. 463/1983 per i soli lavoratori dipendenti, è stato esteso anche alle trattenute per i compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata. Ricordiamo che la sanzione applicabile al datore di lavoro consiste nella reclusione fino a 3 anni e nella multa fino a 1033 € che, tuttavia, non trova applicazione in caso di versamento entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Per ulteriori approfondimenti della materia, rimandiamo alla lettura del testo della Legge 183/2010, disponibile al link sotto indicato.

Cordiali saluti.