

## APPROVAZIONE DEL "COLLEGATO LAVORO"

Marzo 2010

### A cura del Dipartimento di Litigation e di Diritto del Lavoro

E' stato approvato il 3 marzo 2010 il testo definitivo del Disegno di Legge in materia lavoro (dd lavoro) collegato alla manovra finanziaria (Disegno di legge Senato della Repubblica, n. 1167B).

Il c.d. "Collegato Lavoro" alla legge finanziaria 2010 modifica numerose norme in materia di lavoro, cambia le regole delle conciliazioni e degli arbitrati, va ad incidere sulle norme di attuazione della legge n. 30/2003, meglio conosciuta come "legge Biagi".

Fra le disposizioni di immediata applicazione si segnalano, in sintesi:

- inasprimento delle sanzioni amministrative in caso di impiego di lavoratori in nero. Per la nuova norma, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato (con la sola esclusione del datore di lavoro domestico), ferme restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, si applica altresì la sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo della sanzione diminuisce ad euro da 1.000 a 8.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. L'importo delle

sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare di cui ai periodi precedenti è aumentato del 50 per cento. Tali sanzioni, invece, non trovano 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;

- inasprimento delle sanzioni amministrative in caso di violazione della disciplina sull'orario di lavoro;

- rivista la disciplina sulla certificazione dei contratti.

La certificazione del contratto di lavoro assume ora valenza anche in giudizio; 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, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione;

- è stato modificato l'art. 410 cpc rendendo facoltativo il tentativo di conciliazione nelle controversie individuali, che resta invece obbligatorio nei casi in cui la controversia riguardi la certificazione del rapporto di lavoro (ad es. nel caso della certificazione dei co.co.pro);

- è possibile inserire clausole compromissorie (quelle che consentono alle parti di far decidere da arbitri sulle controversie tra loro insorte) anche nei contratti di lavoro se lo prevedono accordi interconfederali e a patto che tali clausole siano certificate. È possibile però che in base a un accordo tra singolo lavoratore e datore di lavoro si preveda la possibilità di ricorrere all'arbitrato secondo equità per decidere su eventuali controversie. Un accordo di questo genere può anche sopraggiungere in qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine in caso di mancata riuscita;

- l'impugnazione del licenziamento perde di efficacia se entro i successivi 180 giorni il ricorso non è depositato in tribunale o non è comunicata alla controparte la richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. 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 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo. Tali disposizioni si applicano anche ai licenziamenti invalidi e inefficaci;

- il datore di lavoro, nei casi in cui ha violato le norme relative alla trasformazione del contratto da determinato ad indeterminato, è obbligato a risarcire il lavoratore con una indennità onnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità, ridotta alla metà nel caso di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati a termine nell'ambito di specifiche graduatorie;

- per le ispezioni di durata superiore ad un giorno deve essere rilasciato il verbale di primo accesso con contenuti obbligatori;

- nei casi in cui sia stata accertata la natura subordinata di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (fatte salve le sentenze già passate in giudicato), il datore di lavoro è 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, nel caso in cui abbia offerto entro il 30 settembre 2008, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi della disciplina transitoria sulla stabilizzazione dell'occupazione.

- i dipendenti pubblici possono chiedere l'aspettativa non retribuita per un massimo di dodici mesi anche per avviare attività imprenditoriali o professionali.

- i quindicenni potranno fare l'ultimo anno di scuola obbligatoria svolgendo un percorso di apprendistato in azienda. L'obbligo di istruzione, fissato a sedici anni, può essere infatti assolto anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, previa intesa fra Regioni, Ministero del Lavoro, Ministero dell'Istruzione, sentite le parti sociali;

- chi ha svolto lavori usuranti potrà andare in pensione prima e potrà quindi smettere di lavorare 3 anni prima della soglia vigente;

- i dirigenti medici e del ruolo sanitario del Sistema sanitario nazionale possono chiedere di posticipare l'età di pensione fino a 70 anni con 40 anni di contributi effettivi. In particolare la norma, rivolta ai dirigenti in servizio alla data del 31 gennaio 2010, prevede però che la permanenza in servizio non possa comportare un aumento del numero dei dirigenti. I dipendenti in aspettativa non retribuita, che ricoprono cariche elettive devono presentare la

domanda almeno novanta giorni prima del compimento del limite di età.

Il Governo è, inoltre, delegato a rivedere il regime dei congedi, degli ammortizzatori sociali, dei servizi per l'impiego, del pensionamento anticipato per chi svolge attività usuranti.

\*\*\*

Il presente documento è una nota di studio, perciò quanto nello stesso riportato non potrà essere utilizzato od interpretato quale parere a base di operazioni, utilizzato, o preso a riferimento, da un qualsiasi soggetto, dai suoi consulenti legali o per qualsiasi diverso scopo che non concerna un'analisi generale delle questioni in esso affrontate.

A cura del Dipartimento italiano di Litigation.

Riccardo Troiano – [rtroiano@orrick.com](mailto:rtroiano@orrick.com)

Alessia Ciranna – [aciranna@orrick.com](mailto:aciranna@orrick.com)

[www.orrick.com](http://www.orrick.com)