



IL COLLEGATO LAVORO: SCHEDE UIL

Il 15 ottobre u.s., abbiamo inviato ai Gruppi Parlamentari della Camera dei Deputati le nostre osservazioni di “merito” rispetto ad alcune novità introdotte dal Collegato Lavoro.

Con l’occasione abbiamo voluto, però, anche rivolgere un invito alla politica, esprimendo un giudizio di “metodo”, auspicando che nel futuro, le materie che riguardano i rapporti tra lavoro ed impresa siano affidati, prioritariamente alle parti sociali, affidando al legislatore la funzione normativa al termine della fase “concertativa” e “contrattuale”.

Ciò si è reso ancor più necessario non solo in vista della eterogeneità degli argomenti trattati e novellati, molti dei quali si rendono applicabili solo attraverso un sostanziale apporto da parte delle organizzazioni di rappresentanza di lavoratori ed imprese, ma anche perché su alcuni aspetti lascia interdetti la mancanza di certezza interpretativa di alcuni aspetti, pur trattandosi di un testo legislativo che dovrebbe, invece, essere di indubbia comprensione.

Nel seguente testo sono riportate le norme di maggiore interesse contenute nel disegno di legge “collegato” alla manovra di finanza pubblica per gli anni 2009-2013, approvato in via definitiva dalla Camera il 19 ottobre 2010, in materia di lavoro, recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

Articolo 1. Delega al Governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti.

L’art. 1, comma 1, prevede la riapertura dei termini di delega sui lavori usuranti. Il Governo entro tre mesi dovrà quindi predisporre uno o più decreti legislativi per rendere esigibile il diritto al pensionamento anticipato, per quei lavoratori che svolgono mansioni particolarmente usuranti, ai sensi di quanto previsto dall’articolo 1, comma 3, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. Per la UIL la riapertura dei termini è un passo importante al quale ci auguriamo possa seguire l’effettivo esercizio delle deleghe nei termini previsti, anche continuando un percorso che era già stato avviato in passato e che aveva trovato il consenso di sindacati, parti datoriali e Ragioneria Generale dello Stato. Riteniamo da questo punto di vista importante che il presente articolo nell’individuare le modalità procedurali per l’emanazione dei decreti legislativi rimandi al comma 90 dell’art. 1 della Legge n. 247/07 il quale dispone il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e datoriali.

Per la UIL, infine, anche il criterio di priorità - previsto dalla cosiddetta clausola di salvaguardia, di cui al comma 2 del provvedimento, qualora le domande ritenute idonee dovessero essere superiori alla copertura finanziaria a disposizione - deve essere individuato con il coinvolgimento delle parti sociali e stabilendo un percorso condiviso che, pur nel rispetto delle esigenze di finanza pubblica, sia volto a garantire l’esigibilità di un diritto assegnato e riconosciuto dalla legge.

Articolo 4. Misure contro il lavoro sommerso. Sulla tematica del contrasto al lavoro nero, vi è dal 2007 una importante misura che è stata fortemente voluta dalle organizzazioni sindacali UIL-CGIL-CISL ed è la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro. Questa comunicazione, dopo l’abrogazione del libro paga e matricola e la loro sostituzione con il Libro Unico del Lavoro (che non ha valenza probatoria della presenza di lavoratori in nero per una

procedura burocratico-amministrativa che mal si concilia con la tempestività di informazioni di cui necessita l'ispettore che esegue un'ispezione), è diventata l'unico strumento in possesso degli ispettori per verificare, nell'immediatezza dell'accesso in azienda, la presenza di personale regolare o in nero. Quando entrerà in vigore il Collegato Lavoro, questa "prassi" diverrà "legge" divenendo, la comunicazione di assunzione, la fonte primaria di riscontro della regolarità o irregolarità di un rapporto di lavoro.

L'art. 4, apporta anche una sostanziale modifica del concetto di "lavoratore in nero": sarà considerato in nero quel lavoratore "subordinato" che è impiegato senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro e che presti la propria attività presso un datore di lavoro "privato". Si riduce quindi il campo di applicazione della maxisanzione che, pur restando invariato nell'importo (dai 1.500 a 12.000 euro), verrà applicato solo nel caso di rapporti di lavoro subordinato (mentre oggi la maxisanzione si applica indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro di fatto svolto sia esso subordinato, autonomo, tirocinio, stage, orientamento, etc.). È nelle cose che tale novità potrebbe costituire una "ancora di salvezza" per tutti quei datori di lavoro che potranno tranquillamente avvalersi di collaboratori occasionali, collaboratori a progetto, collaboratori familiari e altre tipologie non rientranti nella casistica del lavoro subordinato, occupati in assenza di comunicazione preventiva senza dover incorrere nella maxisanzione da lavoro nero.

Il Collegato Lavoro, sempre all'art. 4, introduce una ulteriore novità: una sanzione ridotta dovuta in caso di "ravvedimento" del datore di lavoro. Ciò, in breve, significa che nel caso in cui il datore di lavoro occupi per un periodo personale in nero, ma decida di regolarizzare la sua posizione (ma ciò dovrà avvenire inevitabilmente prima di una ispezione altrimenti si applicherà la maxisanzione), l'importo della maxisanzione andrà dai 1.000 agli 8.000 euro per ciascun lavoratore, maggiorata di 30 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare. Anche in tal caso dovrà trattarsi di rapporti di lavoro subordinato presso datori di lavoro privati.

Ulteriore novità è che competenti all'irrogazione della maxisanzione sono tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza.

Nell'art. 4, è contenuta anche la rimodulazione (al ribasso!) delle sanzioni civili in materia previdenziale, assistenziale ed assicurativa. Oggi, l'importo per ciascuna di tali violazioni, comminata da ciascun Ente a ciò preposto, non può essere inferiore a 3 mila euro. Quando entrerà in vigore il Collegato Lavoro, le sanzioni civili saranno maggiorate del solo 50%.

Perplessità anche sull'ultima novità che tale articolo introduce: il Collegato Lavoro dopo aver previsto che condizione necessaria per non applicare la maxisanzione è la "comunicazione preventiva", aggiunge che "se pur in assenza di comunicazione preventiva, dagli adempimenti contributivi precedentemente assolti, risulti la volontà (del datore di lavoro privato) di non occultare il rapporto di lavoro come subordinato, anche se le parti lo hanno qualificato diversamente, la maxisanzione non si applica. Ciò, in breve, significa che, al fine di non incorrere nella maxisanzione, è sufficiente per un datore di lavoro impiegare un soggetto con un contratto di collaborazione "fittizia" (per la quale tipologia contrattuale autonoma è prevista la comunicazione preventiva, ma la cui assenza non fa scattare la maxisanzione non essendo lavoro subordinato), essendo rilevante a dimostrare la volontà che quel datore di lavoro non impiega il lavoratore "in nero", il solo fatto di aver, precedentemente all'ispezione, assolto ad adempimenti di carattere contributivo, anche se in costanza di un contratto diversamente qualificato.

È anche vero, però, che non tutte le tipologie contrattuali hanno l'obbligo della comunicazione preventiva o l'obbligo del versamento contributivo (es: collaborazioni occasionali).

È quindi, e chiaramente, una norma che facilita la vita alle imprese, ma che potrebbe creare talune sacche di irregolarità. Pensiamo, per assurdo, a quanto questa norma incide sul lavoro accessorio per il quale non è nemmeno necessaria la comunicazione. Quanti datori di lavoro approfittando di questa novità normativa, al posto di un lavoratore a chiamata (che è un lavoratore subordinato), potrebbero utilizzare i "voucheristi"!

Articolo 5. Adempimenti formali relativi alle P.A. L'articolo reca disposizioni relative agli obblighi formali di informazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche al momento delle assunzioni. In caso di instaurazione di rapporto di lavoro subordinato le P.A. sono tenute a comunicare al servizio competente l'avvenuta assunzione, proroga, trasformazione e cessazione entro il ventesimo giorno del mese successivo all'evento, e non più entro il giorno antecedente a quello di instaurazione o modificazione del rapporto di lavoro.

Comma 2. Viene data dalle P.A. comunicazione dei dati relativi alle retribuzioni annuali, dei curricula vitae, degli indirizzi di posta elettronica, dei numeri telefonici in uso, nonché dei tassi di assenza e di maggiore presenza del personale dirigenziale alla Presidenza del Consiglio-DFP, che li pubblica sul proprio sito internet. Vengono quindi individuati i criteri e le modalità di trasmissione per via telematica dei citati dati con circolare del Ministro per la P.A. (competenza del DFP).

Articolo 7. Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro. È stato modificato il regime sanzionatorio per i periodi di ferie e i riposi settimanali e giornalieri. Adesso le sanzioni vengono comminate in base alla ripetizione dei periodi e del numero dei lavoratori coinvolti nelle violazioni. Le nuove sanzioni pecuniarie variano tra un minimo di 100 euro ad un massimo di 5 mila euro, qualora la mancata concessione dei riposi riguardi più di dieci lavoratori o si sia verificata una violazione in più di cinque periodi di riposo giornaliero o settimanale. Riguardo le categorie di lavoratori a bordo di navi mercantili e da pesca, le norme sull'orario di lavoro possono essere derogate tramite contratti collettivi nazionali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più significative. In assenza di tali contratti le deroghe possono essere stabilite dai contratti territoriali o aziendali. In ogni caso il ricorso alle deroghe deve poi consentire dei periodi di riposo più lunghi o più frequenti.

Articolo 13. Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni. A seguito di conferimento di funzioni statali a regioni ed enti locali, o trasferimento di attività ad altri soggetti pubblici, ovvero di esternalizzazione di attività e servizi, in caso di eccedenza di personale si applicano le disposizioni di cui all'art. 33 e ss. del DLgs. 165/2001. Circa la mobilità volontaria, con una modifica all'art. 30 del DLgs 165/2001, si prevede che le P.A., per motivate esigenze di servizio, possono utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni.

Articolo 14. Modifiche alla disciplina del trattamento dei dati personali effettuato da soggetti pubblici. L'articolo, modificato nel corso dell'iter parlamentare, novella il DLgs 196/2003 (cd. Codice della privacy). Al riguardo è previsto, con una modifica all'art. 19, ove si introduce un nuovo comma 3-bis, l'accessibilità delle notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni degli addetti a funzioni pubbliche. Resta preclusa l'estensibilità, se non nei casi previsti dalla legge, dei dati e delle notizie relative allo stato di salute e a quelle idonee a rivelare informazioni "sensibili" (ad es. origine razziale, etnica, convinzioni religiose o di altro genere, adesione a partiti e sindacati).

Comma 2. Vengono apportate modifiche al comma 11 dell'art. 72 del DI 112/2008. Al riguardo si prevede la comunicabilità da parte degli enti previdenziali dei dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti interessati dall'applicazione del comma 11 alle amministrazioni pubbliche coinvolte. (norma sperimentale, per il triennio 2009-2011, in ordine alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle P.A. nei confronti di coloro i quali hanno maturato una anzianità massima contributiva di 40 anni).

Articolo 16. Disposizioni in materia di part-time. È previsto (come prima applicazione della nuova disciplina del part-time introdotta dall'art. 73 del DI 112/2008) che le P.A. possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, adottati prima dell'entrata in vigore del DI 78/2008.

Articolo 18. Aspettativa. I dipendenti pubblici hanno la possibilità di essere messi in aspettativa non retribuita, per un periodo massimo di 12 mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'amministrazione pubblica concede tale periodo di aspettativa tenuto conto delle esigenze organizzative.

Articolo 19. Specificità delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Viene introdotto, con valore preminentemente programmatico, il riconoscimento normativo delle specificità delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che riguarda sia l'attività svolta che lo stato giuridico del relativo personale (per il personale del comparto sicurezza e difesa trova inoltre applicazione il successivo articolo 26, ove si prevede la possibilità di essere collocati in aspettativa per il conferimento di incarichi dirigenziali da parte di amministrazioni diverse da quella di appartenenza). Tale specificità è riconosciuta ai fini della definizione degli ordinamenti, delle carriere e dei contenuti dei rapporti di impiego, nonché della tutela economica, previdenziale e pensionistica. L'attuazione di tali indirizzi programmatici è rimessa a successivi provvedimenti legislativi, con i quali si dovrà provvedere a stanziare le occorrenti risorse finanziarie. Vengono sottolineate a tal fine le procedure per la definizione dei contenuti del rapporto di impiego del personale delle Forze di polizia, anche ad ordinamento militare, e delle Forze armate, che sono definite dal DLgs 195/1995; tale personale è attualmente in regime di diritto pubblico (di cui all'art. 3 del DLgs 165/2001) essendo esclusa la privatizzazione del rapporto di lavoro. All'attuazione di tali indirizzi programmatici è intervenuto, il comma 43 dell'articolo 2 della legge 191/2009 (legge Finanziaria per il 2010) con il quale sono stati stanziati (al fine di riconoscere la specificità della funzione del ruolo del personale appartenente al comparto sicurezza-difesa, per il biennio 2008-2009) 100 milioni di euro annui a decorrere dal 2010. È stato, poi, istituito (in base all'art. 8, comma 11 bis del DL 78/2010 con modificazioni, dalla L. 122/2010) nello stato di previsione MEF, un Fondo con una dotazione annua di 80 ml. di euro, per gli anni 2011 e 2012, destinato a misure perequative per il personale del citato comparto, nonché dei Vigili del Fuoco.

Articolo 21. Pari opportunità e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. L'articolo reca modifiche al DLgs 165/2001 al fine di garantire pari opportunità e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni (cd. divieto di discriminazioni dirette o indirette ai sensi del Codice delle pari opportunità, di cui al DLgs 198/2006). Di conseguenza, le PA costituiscono al proprio interno un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificandone le competenze, i "Comitati per le pari opportunità" e i "Comitati paritetici per il fenomeno del mobbing". Tale organo, di composizione paritetica, è formato da rappresentanti dell'amministrazione e da rappresentanti sindacali; in ogni caso l'istituzione del Comitato avviene senza oneri per la finanza pubblica. Le modalità di funzionamento dei Comitati sono rimessa (comma 1, lettera c) a linee guida contenute in una direttiva da emanare, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento, di concerto dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Articolo 22. Età pensionabile dei dirigenti medici del Servizio sanitario nazionale. L'articolo, introdotto al Senato con un emendamento di origine parlamentare, interviene sui requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva ai fini dell'età pensionabile dei dirigenti medici del SSN. Con le modifiche introdotte (che modificano la disciplina di cui all'art. 15 nonies, comma 1, del DLgs 502/1992 e dell'art. 16, comma 1, del DLgs 503/1992) è prevista la possibilità, su richiesta dell'interessato, di richiedere il collocamento a riposo, in luogo del compimento del sessantacinquesimo anno di età, all'atto della maturazione del quarantesimo anno di servizio effettivo, esclusi i periodi coperti da contribuzione figurativa. In ogni caso il limite di permanenza in servizio non può superare il settantesimo anno di età. Tali disposizioni si applicano anche ai

medici di base e pediatri a rapporto convenzionale con il SSN. In terza lettura, la portata della norma è stata estesa, oltre che ai medici, ivi compresi i medici responsabili di struttura complessa, anche ai dirigenti del ruolo sanitario. È stato poi stabilito che tali disposizioni trovano applicazione anche per i dirigenti medici e del ruolo sanitario del SSN in servizio alla data del 31 gennaio 2010.

Articolo 23. Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi. Il Governo può adottare uno o più decreti legislativi, finalizzati al riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi, “comunque denominati”, spettanti ai lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato. I principi e i criteri di delega sono, in particolare, il riordino delle tipologie degli istituti in oggetto, tenuto conto del loro contenuto e della loro correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate (lettera c); la ridefinizione dei presupposti oggettivi e la precisazione dei requisiti soggettivi, nonché la razionalizzazione dei criteri per la fruizione degli istituti in esame (lettera d); la razionalizzazione e semplificazione della documentazione da presentare con particolare riferimento ai soggetti in condizione di handicap grave (lettera e). La delega deve essere esercitata entro 6 mesi dall’entrata in vigore del Disegno di legge e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai fini dell’adozione dei decreti legislativi attuativi è prevista la proposta del ministro per la P.A. e l’innovazione e del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, con l’intervento del MEF. I decreti attuativi sono adottati sentite le associazioni sindacali maggiormente rappresentative dei datori e dei prestatori di lavoro, previo parere della Conferenza Unificata. Vi è successivamente la trasmissione di tali schemi di provvedimento alle competenti Commissioni parlamentari che si esprimono entro 40 giorni dall’assegnazione del testo.

Articolo 24. Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l’assistenza a portatori di handicap in situazioni di gravità. Sono previste alcune modifiche alla disciplina in materia di permessi lavorativi per i lavoratori che assistono soggetti portatori di handicap.

Comma 1. Viene modificato l’art. 33 della L. 104/1992 circa:

- a) il diritto di fruizione dei permessi che è riconosciuto al lavoratore dipendente nel caso sia parente entro il secondo grado; il riconoscimento alla fruizione dei permessi avviene a parenti entro il terzo grado nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto 65 anni, ovvero siano affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti;
- b) il riferimento alla convivenza è soppresso quale condizione necessaria ai fini della fruizione dei permessi;
- c) il diritto ai permessi non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l’assistenza alla stessa persona; in caso di figlio con handicap grave i genitori possono fruire dei permessi entrambi, ma alternativamente;
- d) il diritto alla scelta di una diversa sede di lavoro è riferito al domicilio della persona da assistere, in luogo del domicilio del lavoratore;
- e) il diritto ai permessi retribuiti decade nel caso in cui il datore di lavoro o l’INPS accerti l’insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei permessi;

Comma 2. L’art. 42 del DLgs 151/2001 (recante norme in materia di permessi mensili nel caso di minori con handicap in situazione di gravità, sino al compimento della maggiore età) viene modificato ed in particolare:

- a) si prevede la regolamentazione dei permessi, riconoscendone il diritto a entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa;

Comma 3. Con la modifica dell’art. 20 della L. 53/2000 (applicazione delle disposizioni sui permessi anche qualora l’altro genitore non ne abbia diritto, nonché ai genitori e ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono un parente con continuità portatore di handicap anche se non convivente):

- a) si riconosce l'applicazione delle disposizioni sui permessi di cui all'art. 33 della L. 104/92 ai soli genitori anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto (ossia non sia lavoratore).

Commi da 4 a 6. Vengono stabiliti gli obblighi in materia da parte delle P.A. ed in specie:

- a) l'obbligo di inviare alla presidenza del Consiglio-DFP alcuni dati, tra i quali i dati relativi ai dipendenti che fruiscono dei suindicati permessi, nonché il contingente complessivo delle ore e dei giorni di permessi fruiti da ciascun lavoratore nell'anno precedente;
- b) si prevede la costituzione, presso il DFP, di una banca dati cui affluiscono le comunicazioni di cui al comma 4;
- c) si autorizza il DFP al trattamento dei dati personali e sensibili, con la conservazione dei dati per non oltre i 24 mesi.

Articolo 25. Certificati di malattia. Anche ai privati viene esteso il meccanismo dell'emissione di certificati di malattia previsto per il settore pubblico (art. 55 septies del DLgs 165/2001, come introdotto dal Decreto Brunetta). L'INPS trasmette, per via telematica, al datore di lavoro l'attestazione medica redatta dal medico di base o dalla struttura sanitaria (circolare 119/2010).

Articolo 30. Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro. Passando all'esame degli articoli su cui come UIL abbiamo espresso, anche in sede di audizioni parlamentari, le maggiori perplessità e sui quali abbiamo chiesto correzioni, vi è l'articolo 30 sulla "certificazione" dei contratti.

Abbiamo ritenuto eccessivo il potere conferito alla certificazione poiché, con la modifica introdotta, si passa da uno strumento che "qualifica" un contratto di lavoro, ad uno che ne avalla l'interezza dei contenuti stabiliti dalle parti. Ciò che preoccupa, in questo caso, è l'aver esteso l'efficacia dell'istituto tra le altre cose, anche alle tipizzazioni di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo individuate a livello di singolo contratto e certificate, poiché non vorremmo che si corresse il rischio di un abbassamento delle tutele del singolo lavoratore rispetto a quelle previste dalla contrattazione (sulle tipizzazioni di licenziamento inserite nei contratti individuali certificati, infatti, il Collegato Lavoro esclude al giudice la possibilità di discostarsi da quanto voluto dalle parti e certificato, così come non viene fatto rinvio ai contratti collettivi).

Si tratta di una rivoluzione dell'istituto che, come Sindacato, non possiamo esimerci dal monitorare attentamente perché, seppur può sembrare implicito che i contenuti di un contratto certificato non debbano essere peggiorativi rispetto a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, nessun rinvio a tali fonti viene fatto nel Collegato Lavoro.

Da qui è nata l'ulteriore perplessità di prevedere legislativamente i consulenti del lavoro come soggetti "certificatori" poiché, da noi ritenuti, né soggetto "terzo", come può esserlo una direzione provinciale del lavoro, né "paritetico" come un Ente Bilaterale.

Abbiamo più volte posto l'accento su questo requisito fondamentale di "chi" certifica, proponendo l'Ente Bilaterale come soggetto prioritariamente investito di questa funzione e, laddove, non presente, la direzione provinciale del lavoro. Crediamo che un istituto così importante come la certificazione, che ritroviamo anche in sede di "clausola compromissoria" così come nelle ispezioni sul lavoro, non possa non essere ben regolato.

Ben regolato significa che per la sua efficace operatività e per garantire un equilibrio di tutele tra le parti del rapporto di lavoro (datore di lavoro e lavoratore), non dovranno essere sottovalutati aspetti che il Collegato Lavoro non richiama, ma che sono secondo noi determinanti ai fini della reale tutela del lavoratore: la certificazione dovrà intervenire solo su materie ad essa demandate dalla contrattazione collettiva; i contenuti della certificazione non dovranno essere peggiorativi rispetto a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi; che i soggetti investiti del ruolo di certificatori siano garanti del reale bilanciamento degli interessi delle parti contraenti (a tal fine, è ipotizzabile l'ipotesi di un convenzionamento dei Consulenti del Lavoro con le strutture bilaterali). È del tutto evidente che la mancanza di uno solo di questi requisiti, sbilancerà il contratto individuale di lavoro

verso la parte più forte, facendo inoltre venir meno il sempre auspicabile e necessario equilibrio tra legislazione, contrattazione collettiva e contratto individuale.

Articolo 31. Conciliazione e arbitrato. Comma 1. Diventa facoltativo il tentativo di conciliazione da esperire prima del ricorso al giudice. Le parti, sia nel lavoro pubblico che in quello privato, possono quindi rivolgersi all'autorità giudiziaria. Per chi invece intende provare a risolvere la lite tramite conciliazione, anche tramite un'organizzazione sindacale, sono previste varie procedure e diverse sedi. Dinnanzi alla commissione di conciliazione costituita presso la Direzione provinciale del lavoro (composta da rappresentanti dei lavoratori e dei datori e da un presidente *super partes*) il procedimento si apre con una richiesta che contiene, oltre all'indicazione delle parti, le ragioni *de jure et de facto* a fondamento della pretesa. Se la controparte accetta la conciliazione dovrà depositare, entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, una memoria contenente le proprie eccezioni e difese in fatto e in diritto, oltre ad ulteriori domande riconvenzionali. La comparizione delle parti deve tenersi entro i successivi 30 giorni.

Comma 2. Rimane invece obbligatorio il tentativo di conciliazione per i contratti di lavoro certificati e deve essere esperito presso la medesima commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Commi 3 e 4. Qualora venga raggiunta una conciliazione, anche parziale, il verbale, su istanza della parte interessata, sarà dichiarato esecutivo dal giudice. Se, viceversa, non viene raggiunto un accordo la commissione formula una proposta che viene formalizzata insieme alle valutazioni delle parti interessate. Nel successivo giudizio il giudice dovrà tenere conto della mancata accettazione della proposta senza adeguata motivazione e verranno prodotte in tale sede memorie e verbali della procedura conciliativa non riuscita. Vengono stabilite poi regole più stringenti per la conciliazione anche in tribunale; infatti il rifiuto senza giustificata motivazione del tentativo di conciliazione, che il giudice è obbligato a formulare, costituisce un elemento valutabile ai fini del giudizio.

Comma 5. Durante il tentativo di conciliazione, le parti possono affidare alla commissione il mandato a risolvere la controversia in via arbitrale, indicando il termine per l'emanazione del lodo (che non può comunque superare i 60 giorni), le norme invocate a sostegno delle rispettive tesi ed eventualmente la richiesta di decidere secondo equità, sempre nel rispetto dei principi dell'ordinamento italiano e degli obblighi comunitari. Si configura così un arbitrato irrituale: esso ha cioè valore di contratto tra le parti che può disporre validamente dei diritti del lavoratore derivanti dalle norme inderogabili della legge o del Ccnl. Il giudice può, su istanza delle parti, annullare il lodo arbitrale nel caso in cui il mandato arbitrale risulti invalido o se gli arbitri hanno deciso su conclusioni che esorbitano da esso; il lodo può essere annullato altresì se se gli arbitri sono stati nominati irregolarmente o non potevano essere nominati, se gli arbitri non si sono attenuti alle regole stabilite dalle parti o se non è stato rispettato il principio del contraddittorio.

Commi da 6 a 9. La conciliazione e l'arbitrato possono essere esperiti anche in sede sindacale; in tal caso le procedure sono disciplinate dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni più rappresentative. Viene disciplinata in maniera dettagliata la procedura per costituire, su iniziativa delle parti individuali del rapporto di lavoro, sia pubblico che privato, un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale per risolvere una specifica lite. Tale collegio è composto da un rappresentante per ciascuna delle parti e da un presidente scelto in comune da esse o, in mancanza, dal presidente del tribunale competente per territorio. La procedura si attiva tramite un ricorso nel quale vengono indicati l'oggetto della domanda, le ragioni su cui si fonda, i mezzi di prova e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità. Vengono stabiliti i termini per la presentazione di memorie e repliche ed in seguito vi è l'udienza in cui il collegio tenta la conciliazione, interroga le parti, ammette e assume le prove. La controversia viene decisa entro 20 giorni dall'udienza finale tramite un lodo, con valenza di contratto tra le parti e impugnabile solo per le ragioni formali e procedurali suddette. Ciascuna delle parti paga l'arbitro da essa nominato e metà del compenso del presidente del collegio, fissato al 2% del valore della controversia. Il lodo può disporre che la parte soccombente rimborsi all'altra le spese legali e arbitrali.

Commi da 10 a 18. Le parti, lavoratore e datore di lavoro, possono pattuire clausole compromissorie con cui si impegnano a sottoporre eventuali controversie, che possano nascere anche in futuro, ad arbitrato, invece che al giudizio del giudice del lavoro. La validità della clausola è però subordinata a due condizioni: la certificazione dell'accordo individuale da parte delle commissioni e la previsione di tale possibilità nei contratti collettivi. La clausola compromissoria può essere pattuita solo dopo il periodo di prova o dopo 30 giorni dalla stipula del contratto di lavoro e non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto stesso. Dinnanzi alle commissioni, le parti possono farsi assistere da un legale o da un rappresentante sindacale. Qualora, dopo 12 mesi dall'entrata in vigore della legge, non sono stati attuati accordi collettivi, il ministero del Lavoro convoca le parti sindacali per promuovere un accordo, in mancanza del quale, decorsi 6 mesi dalla convocazione, individua, tramite decreto, le modalità di attuazione della norma. I Ccnl potranno in seguito integrare e derogare le disposizioni. Le procedure di arbitrato e conciliazione potranno essere esperite anche davanti alle commissioni di certificazione. È inoltre possibile certificare contratti in corso di esecuzione, con effetto retroattivo.

Articolo 32. Decadenze e disposizioni in materia di contratto a tempo determinato. Come UIL, abbiamo sollevato, nel corso dell'iter parlamentare, una questione che crediamo sia fondamentale per garantire le giuste tutele ad una platea sempre più grande di lavoratori quali i lavoratori con contratti a tempo determinato: la corretta interpretazione del comma 5 dell'articolo 32.

L'articolo che si compone di 7 commi, si compone di una prima parte che riguarda la decadenza per l'impugnazione del licenziamento ed una seconda che contiene disposizioni in materia di contratto a tempo determinato.

Nella prima parte si sono apportate modifiche ai primi due commi dell'articolo 6 della legge 604 del 1966 in tema di licenziamenti individuali.

La novità introdotta nel Collegato, prevede che il lavoratore deve impugnare il licenziamento entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione (in forma scritta) o dei motivi (sempre per iscritto) del licenziamento. Tale procedura si applica a tutti i casi di invalidità del licenziamento, ma anche ad altre casistiche elencate dal legislatore: si tratta dei licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto; al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto; al trasferimento ex art 2103 con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento in un'altra unità produttiva; all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro di cui agli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 368/ 2001 che disciplina il contratto a tempo determinato.

Le disposizioni sulla decadenza si applicano anche: ai contratti a tempo determinato in corso (con decorrenza dalla data di scadenza del termine); ai contratti a termine stipulati e già conclusi alla data di entrata in vigore della norma, con decorrenza dalla data stessa di entrata in vigore; alla cessione di contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. (con termine decorrente dalla data di trasferimento); in ogni altro caso, compresa la somministrazione irregolare di cui all'art. 27 del decreto legislativo 276 del 2003, in cui si chiedi la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a soggetto diverso dal titolare del contratto.

Il Collegato Lavoro stabilisce, delineando l'iter procedurale, che le impugnazioni perdono efficacia se nei successivi 270 giorni (oggi il termine utilizzato è di 5 anni) non avvengono una delle due alternative: o la richiesta alla controparte di un tentativo di conciliazione o di arbitrato (nel caso in cui la conciliazione o l'arbitrato non vengano accertati dalla controparte o nel caso in cui non venga raggiunto un accordo, vi sono 60 giorni di tempo per depositare il ricorso al giudice); oppure, se non si vuole procedere a conciliazione, il deposito del ricorso presso la cancelleria del tribunale.

A destare, secondo noi, la maggiore perplessità dell'articolo 32, è stato non tanto tale iter, quanto le nuove disposizioni sul tempo determinato contenute dal comma 5 al 7.

Abbiamo costantemente chiesto di riformulare in modo chiaro il comma 5, per evitare il rischio di dubbie interpretazioni e di incertezza nella tutela dei diritti di quanti vengono assunti e sono stati assunti con la tipologia contrattuale.

Il dubbio interpretativo è da ricondursi all'espressione "indennità omnicomprensiva" dalle 2,5 alle 12 mensilità, che il giudice commina al datore di lavoro nei casi di conversione del contratto a tempo determinato. Tale espressione, a nostro dire, può leggersi sia nel senso di una indennità che si "sostituisce" alla trasformazione del contratto da tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, sia di indennità "aggiuntiva" alla trasformazione.

Il Collegato, senza porre limiti temporali (per cui sia per i giudizi passati ma sui quali non si sia giunti ad una sentenza definitiva, che pendenti che futuri rispetto all'entrata in vigore della norma), ha introdotto un meccanismo di risarcimento omogeneo per tutti i lavoratori con contratto a tempo determinato. Dalla lettura della norma, l'unica sanzione per l'azienda sembrerebbe essere di tipo economico. Che fine fa quindi la sanzione della conversione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato? È ipotizzabile che il concetto di "omnicomprensività" racchiuda sia la conversione del contratto che l'indennità economica?

Nel corso dei passaggi Camera-Senato, è stato bocciato un emendamento, con il quale si chiedeva di aggiungere che l'indennità si considerasse aggiuntiva all'indennità economica. Dalla cassazione di questo emendamento sembra chiara la volontà del legislatore di non intendere in tal modo tale espressione. Ma agli atti, esiste anche un ordine del giorno, che impegna il Governo a garantire che la disposizione di cui all'articolo 32 comma 5 venga correttamente intesa come riferita alla conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato e che, conseguentemente, la previsione della condanna al risarcimento del lavoratore venga intesa come aggiuntiva e non sostitutiva della suddetta conversione.

Nella seduta di approvazione definitiva del Collegato Lavoro (19 ottobre 2010), sulla questione è stato chiesto al Ministro del Lavoro di pronunciarsi su tale questione per chiarire, in maniera definitiva, se tale indennità debba essere intesa come "aggiuntiva" o sostitutiva del ripristino del rapporto di lavoro. La risposta del Ministro sembra andare, fortunatamente, verso la prima interpretazione.

Sul contratto a tempo determinato va fatta, da ultimo, una considerazione: si tratta di una delle pochissime tipologie che presenta un quadro normativo esaustivo e chiaro, in cui l'elencazione dei casi di conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, non può dare adito a dubbie interpretazioni. È bene ricordare che su una norma simile a quella introdotta nei commi 5,6 e 7 del Collegato Lavoro era già intervenuta in passato la Corte Costituzionale con la sentenza 214 del 2009 con cui aveva dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 4 bis introdotto nel DLgs 368/01 che disciplina il contratto a tempo determinato. In quel caso la Corte evidenziò una palese violazione del diritto di uguaglianza tra lavoratori dovuta ad una diversa entità del risarcimento pur in costanza della medesima violazione della norma sul tempo determinato. Tutto era legato ad un fattore "temporale" (per i giudizi pendenti in un determinato momento, il risarcimento consisteva solo in una indennità economica da 2,5 a 6 mensilità, pur nella vigenza di una normativa che prevedeva, per determinate violazioni, una conversione del contratto a tempo indeterminato + risarcimento).

Il Collegato Lavoro al comma 6 dell'art. 32, inserisce una ulteriore novità: il risarcimento monetario dalle 2,5 alle 12 mensilità, viene ridotto alla metà (quindi dalle 2,5 alle 6 mensilità), nel caso di contratti o accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che preveda l'assunzione, anche a tempo indeterminato, dei lavoratori già occupati a tempo determinato nell'ambito di specifiche graduatorie.

I commi 5 e 6 dell'art. 32 del Collegato Lavoro, si applicano a tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore dello stesso.

Articolo 33. Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica. Nell'ambito del sistema delle ispezioni sul lavoro appare positiva la novità introdotta nell'art. 33 che traduce in "legge" un

omogeneo e vincolante iter procedurale per l'accesso ispettivo in cui vengono scandite fasi, modalità, e contenuti dei documenti ispettivi (verbale di primo accesso e verbale unico di accertamento e notificazione). È previsto, inoltre, l'esercizio di un "potere di diffida" dell'ispettore nei confronti del datore di lavoro (o dell'obbligato in solido) che non sia osservante delle norme di legge o dei contratti collettivi in materia di lavoro e legislazione sociale (per le sole irregolarità punite con sanzione amministrativa). Nel caso in cui il trasgressore ottemperi alla diffida, l'importo della sanzione è ridotto. Tale potere di diffida è esteso ai funzionari amministrativi di enti ed istituti previdenziali, agli ufficiali ed agenti di polizia giudiziaria

Articolo 38. Modifica all'articolo 11 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n.124. L'intervento del legislatore ha innovato, con l'art. 38 del Collegato, anche la conciliazione monocratica prevista dal decreto legislativo 124 del 2004 nella parte in cui conferisce "esecutività", con decreto del giudice competente e su istanza di parte, al verbale di accordo di conciliazione. Si ricorda che la conciliazione monocratica può effettuarsi sia a seguito di una richiesta di intervento ispettivo da parte del lavoratore o dell'organizzazione sindacale, sia contestualmente all'accesso ispettivo. È l'ispettore che, laddove ravvisi elementi per una soluzione conciliativa della controversia che abbia ad oggetto diritti patrimoniali del lavoratore di natura contrattuale o legale, informa le parti circa la possibilità di conciliare presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Articolo 39. Obbligo di versamento delle ritenute previdenziali.

L'articolo estende le sanzioni contenute nell'articolo 2 della legge 638 del 1983 (riguardanti il lavoro subordinato) alle collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto. Nello specifico si prevede che la sanzione della reclusione fino a 3 anni e la multa fino a 1.033 euro, si applichi ai committenti che omettano di versare le ritenute previdenziali ed assistenziali. La suddetta sanzione non trova applicazione se si effettua il versamento entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Articolo 46. Differimento di termini per l'esercizio di deleghe in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e di occupazione femminile. L'art. 46 riguarda l'esercizio da parte del Governo delle 4 deleghe sul riordino dei servizi per l'impiego, sugli incentivi all'occupazione, sull'apprendistato e sul riordino degli ammortizzatori sociali, per le quali è previsto un termine di 24 mesi dall'entrata in vigore del testo legislativo.

Articolo 48. Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Sono inoltre intervenute modifiche sul decreto legislativo 276 del 2003.

In particolare si interviene sul capitolo dedicato alla "organizzazione e disciplina del mercato del lavoro" attraverso una semplificazione dei regimi di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione e più in generale supporto alla ricollocazione professionale.

Comma 3. Tra gli interventi è doveroso segnalare la ulteriore semplificazione dei requisiti necessari per ottenere l'autorizzazione alle attività di intermediazione sia per le associazioni dei datori di lavoro che per le organizzazioni sindacali, che potranno svolgere tali attività anche per il tramite delle loro articolazioni territoriali, ovvero attraverso le società di servizi da esse controllate.

In particolare potranno operare con questo tipo di regime, e quindi anche attraverso le proprie sedi territoriali, anche gli Enti Bilaterali che avranno quindi la possibilità di svolgere un ruolo attivo nella gestione e nella implementazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, contribuendo alla costruzione di un sistema più dinamico e più aderente alle necessità del territorio grazie al patrimonio di conoscenze ed esperienze maturato dalla Bilateralità.

Comma 4. Novità anche per il Fondo di formazione dei lavoratori in somministrazione a tempo determinato che potrà, attraverso gli accantonamenti versati dal sistema delle Agenzie per il Lavoro, predisporre specifiche misure destinate ad interventi di tipo previdenziale e di sostegno al reddito. Anche in questo caso possiamo rilevare una ulteriore apertura del legislatore al sistema della Bilateralità che in questo specifico segmento del mercato del lavoro aveva già sperimentato interventi di sostegno al reddito in collaborazione con il Ministero del Lavoro: sarà quindi oggi la contrattazione collettiva nazionale di settore a determinare a definire gli interventi integrativi necessari a sostenere un comparto che è caratterizzato da una forte frammentazione e una scarsa copertura degli attuali strumenti di sostegno al reddito.

Comma 8. Ulteriore novità è quella riferita all'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Rispetto al testo originale, su tale argomento sono intervenute delle modifiche che, come UIL, non ci hanno convinto in quanto la novità legislativa si profila come un abbassamento della soglia di ingresso al lavoro a 15 anni e ad una riduzione della significativa importanza dell'obbligo di istruzione a 16 anni (introdotto con legge 296/2006), per raggiungere il quale abbiamo impiegato molti più anni degli altri Stati Europei.

Tale modifica non si rendeva necessaria, poiché si ricorda che il nostro sistema di istruzione e formazione fornisce già alcuni strumenti per coloro che desiderano coniugare percorsi scolastici ed aziendali, sia di istruzione tecnica e professionale sia liceale, nel rispetto delle inclinazioni di ciascuno (ad esempio l'alternanza scuola-lavoro che parte proprio dai 15 anni piuttosto che percorsi triennali regionali di istruzione e formazione professionale).

Ciò non significa sottovalutare il valore formativo del lavoro, quanto invece sottolineare come pur essendo vero che anche l'azienda può essere formativa, è altrettanto vero che è nella scuola che risiedono le basi metodologiche (e non solo) dell'apprendere.

Articolo 50. Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative. Il testo originario è stato cambiato nel corso dell'iter parlamentare fino a prevedere che nel caso in cui sia accertata in giudizio la natura subordinata di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, il datore di lavoro che abbia offerto al lavoratore entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato (il 30 settembre è stato il termine ultimo per la stabilizzazione di cui all'art. 1 comma 1202 della legge 296 del 2006), indennizzerà "unicamente" il lavoratore con una indennità compresa tra le 2,5 e le 6 mensilità. Tale disposizione risarcitoria si applica anche alle situazioni in cui il datore di lavoro abbia offerto, dopo la data di entrata in vigore del Collegato Lavoro, un'assunzione a tempo indeterminato del contratto in corso oppure abbia offerto un'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere. Intendiamo, come UIL, l'indennità non sostitutiva, bensì aggiuntiva della conversione del rapporto di lavoro autonomo in lavoro subordinato a tempo indeterminato.

27 ottobre 2010