

Archivio News
Disegno di legge 1167 - B Collegato Lavoro

24.03.2010

In data 3 marzo 2010 è stato approvato in via definitiva dal Senato **il disegno di legge 1167/B**, collegato alla manovra finanziaria (c.d. collegato lavoro) e riguardante **“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”**.

Prima che la normativa diventi legge efficace occorre che la stessa venga promulgata e pubblicata. La legge entra poi in vigore nel termine di *vacatio legis* dalla medesima previsto (che in genere è di 15 giorni).

Conciliazione e Arbitrato

Tra le principali novità, si segnalano quelle in tema di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro (art. 31).

In particolare **il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. diventa facoltativo**; (rimane invece obbligatorio nei casi di cui all'art. 80 co. 4 d. lgs. 276/2003¹).

Se una parte decide comunque di promuovere il tentativo di conciliazione, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, consegna o spedisce mediante raccomandata con avviso di ricevimento alla Direzione Provinciale del Lavoro e alla controparte una richiesta in tal senso.

La **richiesta**, sottoscritta dall'istante, precisa:

- nome, cognome e residenza di istante e convenuto (denominazione o ditta e sede se si tratta di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato);
- luogo dove è sorto il rapporto o dove si trova l'azienda o dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti la procedura;

¹ Ai sensi del quale chi presenti ricorso contro la certificazione deve rivolgersi previamente obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto al fine di esperire il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.

- i fatti e le ragioni della domanda.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro 20 giorni dal ricevimento della copia della richiesta, **una memoria** contenente difese, eccezioni e domande riconvenzionali; ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.

Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale che verrà poi dichiarato esecutivo con decreto del Giudice. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una **proposta per la bonaria definizione** della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.

Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'art. 415 c.p.c. andranno allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito.

Il disegno di legge in parola prevede anche un'integrazione dell'art. 420 c.p.c. relativo alla udienza di discussione della causa, prevedendosi che, a tale **prima udienza il Giudice** tenta la conciliazione della lite e formula alle parti una **proposta transattiva; il rifiuto di tale proposta, senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio.**

L'art. 412 c.p.c. prima dedicato al verbale di mancata conciliazione viene sostituito da un nuovo art. 412 c.p.c. in tema di **"Risoluzione arbitrale della controversia"**.

In base a tale nuova disposizione, **in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.** ²

L'art. 412 ter c.p.c. prima intitolato "Arbitrato irrituale previsto dai contratti collettivi" viene ora sostituito da un nuovo art. 412 ter c.p.c. "Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva", ai sensi del quale la conciliazione e l'arbitrato possono essere svolti altresì presso le sedi e con le

² Nel conferire tale mandato, le parti devono indicare il termine per l'emanazione del lodo, non superiore a 60 gg.; le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui agli artt. 1372 e 2113 co. 4 c.c. e ha efficacia di titolo esecutivo, a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata ai sensi dell'articolo 825. Se è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, esso è impugnabile.

modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

L'art. 412 quater c.p.c. prima intitolato "Impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale" viene ora sostituito da un nuovo art. 412 quater c.p.c. ("Altre modalità di conciliazione e arbitrato"), per cui, ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 possono essere altresì proposte innanzi ad un **collegio di conciliazione e arbitrato irrituale**, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro. Viene specificata nel dettaglio la procedura da seguire. Si prevede tra

l'altro che all'udienza il collegio esperisca il tentativo di conciliazione.³

Il disegno di legge in commento prevede inoltre che, in relazione alle materie di cui all'art. 409 c.p.c., le parti contrattuali possono pattuire clausole

³ Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da **un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente**, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un **ricorso** sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda. Il ricorso deve contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento.

Se la **parte convenuta** intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato **nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove ciò non avvenga, la parte che ha presentato ricorso può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è la sede dell'arbitrato**. Se le parti non hanno ancora determinato la **sede**, il ricorso è presentato al presidente del tribunale del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro o ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto. In caso di **scelta concorde del terzo arbitro e della sede del collegio, la parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta**, deve depositare presso la sede del collegio una **memoria difensiva** sottoscritta, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. La memoria deve contenere le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova. **Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare** il contenuto del ricorso. **Nei successivi dieci giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare** il contenuto della **memoria difensiva**.

Il collegio fissa **il giorno dell'udienza**, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce **il tentativo di conciliazione**. Se la conciliazione riesce, si applicano le disposizioni dell'articolo 411, commi primo e terzo. Se la conciliazione non riesce, il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere e assumere le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale. Nel caso di ammissione delle prove, il collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di dieci giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale.

La controversia è decisa, entro venti giorni dall'udienza di discussione, mediante un **lodo**. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui agli articoli 1372 e 2113, quarto comma, del codice civile e ha efficacia di titolo esecutivo ai sensi dell'articolo 474 del presente codice a seguito del provvedimento del giudice su istanza della parte interessata ai sensi dell'articolo 825. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-*ter*, anche in deroga all'articolo 829, commi quarto e quinto, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia.

Il compenso del presidente del collegio è fissato in misura pari al 2 per cento del valore della

compromissorie di cui all'art. 808 c.p.c. (ossia clausole che deferiscano ad arbitri le controversie relative al contratto) che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-quater del codice di procedura civile, **solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.** **La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata** (titolo VIII d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276). Le commissioni di certificazione accertano la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro. **In assenza dei predetti accordi interconfederali o contratti collettivi**, trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, si prevede che **il Ministro del lavoro e delle politiche sociali definisca con proprio decreto**, sentite le parti sociali, **le modalità di attuazione e di piena operatività delle disposizioni in parola.**

In relazione a tale ultima disposizione si nota come la stessa si colleghi al disposto di cui all'art. 806 comma 2 c.p.c., ai sensi del quale le controversie di cui all'art. 409 c.p.c. possono essere decise da arbitri solo se previsto dalla legge o nei contratti o accordi collettivi di lavoro.

Peraltro con la novella del 2006 non era stata riprodotta la previsione contenuta nel testo previgente dell'art 808 c.p.c. per cui la clausola arbitrale contenuta negli accordi collettivi non avrebbe dovuto, a pena di nullità, pregiudicare la facoltà delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria.

La dottrina ha ritenuto in tal caso che si potesse fare applicazione in via analogica di quanto dalla giurisprudenza ritenuto in tema di arbitrato irrituale, nel senso che la facoltà delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria è idonea ad inserirsi automaticamente nella clausola compromissoria collettiva ai sensi degli artt. 1338 e 1419 c.c. e sarebbe da considerarsi immanente al sistema positivo dell'arbitrato.

Lo stesso disegno di legge in parola, nell'indicare il nuovo testo dell'art. 412 quater sulla possibilità per le parti di proporre la domanda ad un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale, fa salva la facoltà di ciascuna di esse di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge.

Per maggiore chiarezza il legislatore avrebbe fatto forse meglio a cogliere l'occasione per chiarire anche questo punto in tema di arbitrato rituale.

Del resto un'interpretazione della norma che consentisse al datore di lavoro di inserire una clausola compromissoria tale da limitare la facoltà del lavoratore di adire l'Autorità Giudiziaria potrebbe porre problemi di costituzionalità.

Laddove poi si ritenga, come si è detto, che la facoltà delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria è immanente al sistema legislativo dell'arbitrato, un accordo collettivo che limitasse tale diritto/facoltà introdurrebbe una deroga *in peius* nei confronti del lavoratore, evidentemente non ammissibile.

La materia meriterebbe un maggiore approfondimento e peraltro questa è la disposizione che ha fatto più discutere anche per altri motivi: ad esempio il lodo arbitrale potrà essere deciso solo sulla base di **principi generali**, escludendo importanti norme laburistiche; inoltre i primi commentatori della norma si sono chiesti se sia possibile per le parti prevedere la **non impugnabilità** del lodo.

Si segnala che in data 11.3.2010, su iniziativa di Cisl e Uil, circa 30 organizzazioni sindacali hanno sottoscritto una dichiarazione comune (non siglata da Cgil e Legacoop), secondo la quale non sarà possibile fare ricorso alle clausole compromissorie poste al momento dell'assunzione in caso di licenziamento. Ora le parti hanno 12 mesi per definire un accordo interconfederale e regolamentare l'utilizzo dell'arbitrato, ma il ministro Sacconi ha assicurato che, se l'intesa non si ridurrà in un accordo interconfederale, il governo rispetterà comunque la posizione espressa dalle parti sull'esclusione del licenziamento dalle clausole compromissorie all'atto dell'assunzione.

La Cgil come detto non ha firmato detta dichiarazione di intenti e contesta sia l'art. 30 (perché introdurrebbe il principio per cui i contratti certificati possono contenere norme che riguardano la legittimità dei licenziamenti e di cui il giudice deve tenere conto; cfr. *infra*) sia l'art. 31 (perché introduce l'arbitrato per equità in alternativa al ricorso in giudizio). La Cgil lamenta altresì l'incostituzionalità delle norme in tema di conciliazione e arbitrato su descritte.

In sintesi:

Norma	Istituto	Disciplina
Art. 410 c.p.c.	Tentativo di conciliazione nelle controversie ex art. 409 c.p.c., nonché 63 comma 1 d. lgs. 165/2001	Diventa facoltativo, salvo in tema di certificazione
Artt. 410 - 411 c.p.c.	Procedura di conciliazione	Se l'altra parte accetta la procedura di conciliazione deposita memoria entro 20 gg. Se la conciliazione riesce Se la conciliazione non riesce Processo verbale, poi dichiarato esecutivo con decreto L a commissione di conciliazione formula una proposta per la bonaria definizione della controversia ↓ Se non è accettata: termini di essa e valutazioni delle parti riassunti nel verbale; il giudice tiene conto delle risultanze di tale proposta se non accettata senza adeguata motivazione

Art. 410 bis c.p.c.	Termine per l'espletamento del tentativo di conciliazione	Abrogato
Art. 420 c.p.c.	Udienza di trattazione	Il Giudice formula una proposta transattiva, il cui rifiuto senza giustificato motivo è comportamento valutabile dal Giudice ai fini del giudizio
Art. 412 c.p.c.	Risoluzione arbitrale della controversia	Possibile su iniziativa delle parti, in qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine
Art. 412 bis c.p.c.	Procedibilità della domanda	Abrogato (parimenti abrogati gli artt. 65 e 66 d. lgs. 165/2001)
Art. 412 ter c.p.c.	Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva	Nelle sedi e con le modalità previste nei contratti collettivi
Art. 412 quater c.p.c.	Altre modalità di conciliazione e arbitrato	Ferma la facoltà di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e arbitrato previste dalla legge, le parti possono scegliere la via dell'arbitrato irrituale
(art. 31 dis. di legge comma 9)	Possibilità per le parti di pattuire clausole compromissorie ex art. 808 c.p.c. che rinviano alle modalità di espletamento di cui agli artt. 412 e 412 quater c.p.c.	Solo ove previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi (o, in mancanza secondo le modalità di attuazione dettate dal Ministro del lavoro)

Impugnazione dei licenziamenti (e non solo)

L'art. 32 del disegno di legge in parola modifica il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, prevedendo che:

- il **licenziamento** deve essere **impugnato** a pena di decadenza entro **sessanta giorni** dalla ricezione della sua comunicazione, ovvero dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale, 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 stesso;
- tale **impugnazione** è **inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni**, dal deposito del **ricorso nella cancelleria del tribunale in**

funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato;

- nel caso in cui la parte, nei 180 giorni, richieda il tentativo di conciliazione o arbitrato e questi siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, **il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.**

Tali disposizioni si applicano anche a tutti i casi di invalidità e di inefficacia del **licenziamento**, nonché:

- a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
- b) al **recesso** del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile;
- c) al **trasferimento** ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- d) all'azione di **nullità del termine** apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

Esse si applicano inoltre:

- a) ai **contratti di lavoro a termine** stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della legge in commento, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della legge *de qua*;
- c) alla **cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile** con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- d) in ogni altro caso in cui, **compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**, si chiedi la **costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.**

In sintesi:

Licenziamento / Recesso del committente/ Trasferimento ex art. 2103 c.c. /
Scadenza termine / Cessione di contratto di lavoro ex art. 2112 c.c. ...

↓ entro **60 giorni**

Impugnazione con atto scritto anche stragiudiziale

↓↓ entro i successivi **180 giorni**

Ricorso in Tribunale

o

Richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione o arbitrato → In tal caso, se il tentativo di conciliazione o arbitrato siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, deposito del **Ricorso in Tribunale entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo**, a pena di decadenza.

Contratto a termine e indennità risarcitoria

Lo stesso art. 32 detta alcune disposizioni inerenti i casi di conversione del contratto a tempo determinato, che si prevede trovino applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge.⁴

In particolare si prevede che in tali casi il giudice condanni il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (in presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo di tale indennità è ridotto alla metà).

Contratto di collaborazione coordinata e continuativa (a progetto e non) e indennità risarcitoria

Fatte salve le sentenze passate in giudicato, qualora sia stata accertata la natura subordinata di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, il datore di lavoro, 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 è tenuto unicamente ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione (art. 50).

Alcune altre disposizioni

Apprendistato: è prevista, per i giovani di 15 anni, la possibilità di svolgere l'ultimo anno di scuola obbligatoria mediante un percorso di apprendistato in azienda; l'obbligo di istruzione (16 anni) potrà essere assolto all'interno dei

⁴ Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile.

percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Lavori usuranti: il governo avrà tre mesi di tempo dall'entrata in vigore del "collegato" per porre in essere uno o più decreti legislativi i criteri per l'attribuzione dei benefici ai lavoratori impiegati in attività usuranti, fra cui la riduzione di tre anni sull'età minima per il pensionamento di anzianità. Sarà necessario che l'attività usurante sia stata svolta per almeno 7 anni negli ultimi dieci o per almeno metà della vita lavorativa a partire dall'anno 2018 (art. 1).

Lavoro nero e irregolare: nel settore privato, con la sola esclusione dei lavoratori domestici, sono considerati irregolari i lavoratori subordinati per i quali non è stata inviata al centro per l'impiego la comunicazione preventiva di assunzione. La sanzione per l'impiego di lavoratori "in nero" è fissata in misura fissa da 1.500 a 12.000 euro, oltre ad una sanzione di euro 150 per ogni giorno di lavoro irregolare. La regolarizzazione del lavoratore dopo un primo periodo di impiego in nero importa la sanzione da 1.000,00 a 8.000,00 euro oltre a 30 euro per ogni giorno lavorato in nero. Si prevede un aumento delle sanzioni civili del 50 per cento ed è prevista l'eliminazione del minimo pari a 3.000,00 euro (art. 4).

Orario di lavoro: si modifica il regime sanzionatorio per quanto riguarda i riposi settimanali, giornalieri e per i periodi di ferie; vengono ridefinite le sanzioni per le ipotesi di violazione della disciplina sulla durata media dell'orario di lavoro, sul riposo settimanale, sulle ferie annuali retribuite e per il caso di violazione della normativa sul riposo giornaliero. Si prevede inoltre la possibilità di deroghe alle norme sull'orario di lavoro e sul riposo dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili (art. 7).

Congedi, Aspettative e Permessi: il Governo è delegato a riordinare, entro sei mesi, la disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi, spettanti ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, secondo i principi e i criteri per l'esercizio della delega stessa. I dipendenti del settore privato e pubblico hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, per l'assistenza ad un familiare, parente o affine di secondo grado, con *handicap* in situazione di gravità, purché non ricoverato a tempo pieno. Per i figli con *handicap* il diritto al permesso è riconosciuto ad entrambi i genitori che possono fruirne alternativamente (artt. 23 e 24). I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali (art. 18).

Certificati di malattia: anche nel settore privato il certificato di malattia deve essere trasmesso telematicamente dal medico, secondo il meccanismo vigente per i dipendenti pubblici (art. 25)

Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro: si amplia la certificazione dei contratti di lavoro da parte delle apposite commissioni, con

riguardo anche alle clausole compromissorie (art. 30⁵).

Ispezioni: cambia il testo dell'articolo 13 del D. Lgs. 124/2004 relativo alle ispezioni e alla diffida ad adempiere. Vengono meglio precisati i contenuti dei verbali di primo accesso ed a consuntivo (art. 33). Il verbale rilasciato dal funzionario della direzione provinciale del lavoro a seguito di un intervento ispettivo diventa esecutivo con decreto del giudice competente, su istanza della parte interessata (art. 38).

Indennizzo per cessata attività: in caso di cessazione dell'attività commerciale entro il 31 dicembre 2011 sarà possibile percepire un indennizzo pari al trattamento minimo di pensione previsto dalla gestione commercianti dell'Inps (art. 35).

Obbligo di versamento delle ritenute previdenziali: è reato il mancato versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della L.

⁵ Art. 30 *"In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, 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 al committente. 2. 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. 3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto, oltre che delle fondamentali regole del vivere civile e dell'oggettivo interesse dell'organizzazione, delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione [...] Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento [...]".* La norma modifica poi il testo degli artt. 75 e 76 del d. lgs. 276/2003.

335/1995 (art. 39).

Contribuzione figurativa: dal 1 gennaio 2005, per i periodi di contribuzione figurativa, l'accredito è pari alla retribuzione che al lavoratore sarebbe spettata nel caso di regolare svolgimento dell'attività (art. 40).

Pignoramento e sequestro nei confronti degli istituti esercenti forme di previdenza e assistenza obbligatoria: le disposizioni in tema di esecuzione forzata nei confronti di pubbliche amministrazioni si applicano anche ai pignoramenti mobiliari promossi nei confronti di Enti ed Istituti esercenti forme di previdenza ed assistenza obbligatorie (art. 44).

Adempimenti formali relativi alle pubbliche amministrazioni: le pubbliche amministrazioni possono trasmettere le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione del rapporto, entro il ventesimo giorno del mese successivo a quello in cui l'evento si verifica (art. 5).

Sottrazione alle procedure esecutive dei fondi intestati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali): la disciplina dell'impignorabilità è estesa ai fondi intestati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 31).

1.4.2010

Art. 30 Collegato Lavoro - Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro

Secondo il primo comma della norma in commento, **in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge** nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **contengano clausole generali**, comprese - tra le altre - le norme in tema di **recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, 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 al committente.

Il sindacato del Giudice nelle materie indicate nella norma quindi (oltre il licenziamento e le dimissioni, anche l'instaurazione del rapporto di lavoro, l'esercizio dei poteri datoriali - previsione questa molto ampia -, il trasferimento di azienda) potrà sempre essere solo di legittimità e mai di opportunità.

Questa disposizione - che estende il proprio ambito di applicazione sia al privato che al pubblico impiego - limita il potere interpretativo del giudice che in

presenza di definizioni legislative elastiche (quali possono essere, in tema di licenziamento, quella di "*giusta causa*" o di "*giustificato motivo*"), pur nel tentativo di bilanciare la generalità della clausola che la Costituzione ed i principi generali del diritto, non potrà mai scendere a valutare il merito delle scelte imprenditoriali, sotto il profilo delle considerazioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo.

Al riguardo si osserva che la norma conferma quello che è l'orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità e di merito in tema di giustificato motivo oggettivo di licenziamento, secondo cui il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, compresa ad esempio l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore.

Il secondo comma della norma in commento poi dispone che, **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** di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, **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.**

Con specifico riferimento al **licenziamento** il terzo comma dell'art. 30 statuisce che:

A) Nel valutare le **motivazioni** poste a base del licenziamento, il Giudice deve tenere conto:

- delle fondamentali regole del vivere civile
- dell'oggettivo interesse dell'organizzazione

- delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi
- delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

B) Nel definire le **conseguenze** da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (la norma è quindi limitata alle ipotesi di c.d. tutela obbligatoria)⁶ e successive modificazioni il Giudice deve tenere conto:

- di elementi e di parametri fissati dai "predetti contratti" (ossia, si deve ritenere, i contratti collettivi e quelli individuali certificati)
- delle dimensioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro
- delle condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro
- della situazione del mercato del lavoro locale
- dell'anzianità e delle condizioni del lavoratore

⁶ La **tutela obbligatoria** (la sola possibile per le imprese con meno di 15 dipendenti), che attribuisce al datore di lavoro l'alternativa tra riassunzione e pagamento di un'indennità risarcitoria ex art. 8 L. 604/1966 si distingue da quella **reale** (art. 18 St. lav.), che prevede la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e l'obbligo di risarcire il danno, con la corresponsione di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali relativi al periodo; in ogni caso la misura al risarcimento non può essere inferiore alle 5 mensilità.

Art. 8 L. 604/1966: *"Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 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. La misura massima della predetta indennità pur essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro".*

➤ del comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

Ai sensi dell'art. 8 L. 604/1966 (cfr. nota 1) il Giudice deve invece avere riguardo unicamente al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa (ora la norma parla di "*dimensioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro*"), all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento (l'art. 30 cit. specifica "*anche prima del licenziamento*", senza peraltro ulteriori delimitazioni temporali) e alle condizioni delle parti.

L'art. 30 in commento, che apparentemente indica una serie di criteri ulteriori che il Giudice deve seguire nel proprio giudizio sulla illegittimità del licenziamento e sulle sue conseguenze, di fatto ne amplia i poteri consentendo allo stesso di riferirsi a criteri che l'art. 30 indica in parte in modo generico, quali, per le motivazioni, le fondamentali regole del vivere civile o l'oggettivo interesse dell'organizzazione o, per le conseguenze, le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro.

Proprio il riferimento all'oggettivo interesse dell'organizzazione aziendale apre uno spiraglio al potere discrezionale del Giudice nel valutare anche i profili relativi all'organizzazione aziendale, solitamente ritenuti di competenza del solo imprenditore, salvo - si deve ritenere sulla scorta di quanto detto sopra - vi siano quelle clausole generali di legge che non consentono al Giudice di andare al di là del mero controllo di legittimità. Il testo della norma - si osserva - non brilla al riguardo per chiarezza, in quanto le due disposizioni (quella per cui il controllo del Giudice è di mera legittimità e questa in commento per cui il Giudice può sindacare quale sia l'oggettivo interesse aziendale) appaiono in contraddizione tra loro.

Al datore di lavoro peraltro viene data la possibilità di inserire nei contratti individuali di lavoro, purché certificati, delle ipotesi di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento e i criteri per liquidare in tali casi il danno, laddove si tratti di imprenditori con meno di 15 dipendenti. Resta da capire (e solo la prassi lo potrà rilevare laddove il disegno di legge diventi legge) in quale misura il Giudice, che dovrà tenere conto di tali elementi, rimanga ad essi vincolato.

Laddove poi le tipizzazioni contrattuali siano previste in termini troppo generali, il Giudice dovrà senz'altro valutare la fattispecie con l'ausilio degli ulteriori criteri menzionati.

Peraltro si ricorda incidentalmente che il contratto individuale non può derogare *in peius* né alla legge né al contratto collettivo.

Si osserva in chiusura che la norma potrebbe consentire più agevolmente al Giudice di trattare diversamente situazioni magari uguali tra loro, a seconda che si applichi o meno il contratto collettivo e che sia o meno certificato il contratto individuale; sotto questo aspetto pertanto essa si presenta di dubbia legittimità costituzionale.

Gli ultimi commi dell'art. 30 infine dettano alcune modifiche agli artt. 75 e 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 in tema di certificazione dei contratti (così ampliando il campo di applicazione di tale istituto: avanti alle commissioni possono essere certificati, su base volontaria, tutti i contratti nei quali direttamente od indirettamente sia dedotta una prestazione di lavoro, compresi quindi anche quelli di natura commerciale tra un'azienda utilizzatrice ed una società di somministrazione) e statuiscono che dall'attuazione dell'art. 30 *de quo* non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Deriva da quanto detto che le limitazioni poste al sindacato giudiziale sembrano in realtà solo apparenti:

- il primo comma non fa che confermare l'orientamento ormai dominante della giurisprudenza, specie in tema di giustificato motivo oggettivo, che si fonda sulla libertà dell'iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost.;
- il secondo comma attribuisce rilevanza alle valutazioni delle parti sulla qualificazione e nell'interpretazione dei contratti di lavoro, salvo prevedere che esse perdono rilevanza laddove il Giudice comunque, superando il *nomen iuris*, ritenga erronea la qualificazione data al contratto;
- il terzo comma infine dilata il potere discrezionale del Giudice proprio in tema di licenziamento, sia con riferimento all'*an* dello stesso sia, nei casi di tutela obbligatoria, per il *quantum* dell'indennità risarcitoria, con una limitata possibilità

di indirizzo al datore di lavoro che può inserire apposite previsioni nei contratti individuali certificati.

3.5.2010

Il 31.3.2010 il Presidente ha rinviato alle Camere il Disegno di Legge lavoro, segnalando rilievi sugli articoli 20, 30, 31, 32 e 50.

Solo gli articoli 20 e 31 sono stati oggetto di una specifica e compiuta disamina da parte del Quirinale.

Il provvedimento è ora al vaglio del Senato.

Le modifiche rispetto al testo precedente:

Art. 20:

- si esplicita che i lavoratori impiegati sui navigli di stato, in caso di danni da esposizione ad amianto, hanno diritto al risarcimento danni e le eventuali responsabilità sono limitate ai profili civili, senza pregiudizio peraltro al risarcimento dei lavoratori e dei loro eredi;

Art. 30:

- si riafferma il ruolo del giudice del lavoro nell'accertamento effettuato in sede di certificazione dei contratti;

- si rendono più stringenti le motivazioni per il licenziamento di cui il giudice deve tenere conto (compresa la tipizzazione dei contratti);

- è stato soppresso l'inciso che affidava al giudice il compito di decidere la legittimità del licenziamento sulla base delle regole del vivere civile e dell'interesse oggettivo dell'organizzazione dell'azienda;

Art. 31:

- nell'arbitrato di equità si deve tenere conto non solo dei principi generali dell'ordinamento, ma anche dei principi regolatori della materia (derivanti anche da obblighi comunitari);

- la clausola compromissoria deve essere pattuita e sottoscritta dopo il periodo di prova, ove previsto, ovvero - negli altri casi - dopo che siano trascorsi almeno 30 giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro;

- la clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro;

- le commissioni di certificazione accertano l'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie già insorte (non anche quelle che potrebbero insorgere) in relazione al rapporto di lavoro;

Art. 32

- il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla sua ricezione in forma scritta o dalla comunicazione scritta dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale;

- vengono precisati i termini di determinazione del risarcimento nei casi di conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato;

- sono introdotti criteri di razionalità per le casistiche di decadenza dei contratti;

Art. 50:

- è stata introdotta l'offerta da parte del datore di lavoro a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore della legge e non più sino al settembre 2008, quale ulteriore requisito di applicazione della norma sulla stabilizzazione dell'occupazione;

- il risarcimento, nei casi in cui sia accertata la natura subordinata di un rapporto di collaborazione, salve le sentenze passate in giudicato, prevede un'indennità di importo compreso tra 2,5 e 6 mensilità.