

Il “collegato lavoro”: novità ed approfondimenti.

La Legge 4 Novembre 2010 n. 183 (c.d. “collegato 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” è un provvedimento collegato alla manovra finanziaria pubblica per gli anni dal 2009 al 2013.

Tale normativa attua una serie di importanti riforme in vari settori del diritto del lavoro, sia in ambito pubblico che privato, con il conferimento di ampie deleghe al Governo e la riforma di alcune norme “cardine” in materia di lavoro.

Cercheremo di fare una sintesi delle principali novità introdotte dal provvedimento.

In primis, la normativa in esame delega il Governo ad adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della predetta legge, uno o più decreti legislativi di riassetto normativo, al fine di concedere ai lavoratori dipendenti, impegnati in particolari lavori o attività (c.d. “attività usuranti”) e che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008, la possibilità di conseguire, su domanda, il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti (minimo di 58 anni e 35 anni di contributi).

Il lavoro sommerso viene gravemente sanzionato, con la previsione, da un lato, della sospensione dell'attività imprenditoriale, disposta nei casi più gravi e, dall'altro, 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, l'applicazione di pesanti sanzioni amministrative per ciascun lavoratore irregolare, maggiorate per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

Viene inoltre considerato reato il mancato versamento da parte del datore dei contributi previdenziali a favore dei co.co.co. e dei co.co.pro.

Il lato procedurale viene profondamente riformato con la modifica e la sostituzione, tra gli altri, di alcuni articoli del Codice di Procedura Civile (tra cui gli artt. 410, 411, 412, 412 *ter*, 412 *quater*, 420) e del Codice Civile (art. 2113).

L'attuale tentativo obbligatorio di conciliazione diventa una fase eventuale, diversamente disciplinata rispetto alla procedura precedente (si potrebbe definire più “rigorosa”, con la previsione di termini di carattere perentorio per l'esposizione di difese) e vengono

introdotti una serie di mezzi alternativi al ricorso al giudice ai fini della composizione stragiudiziale della lite.

In particolare, l'art 31, quinto comma, della normativa in esame, sostituisce l'art. 412 del Codice di Procedura Civile e stabilisce che, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di sua mancata riuscita, le parti possano indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possano accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

Il lavoratore potrà decidere di ricorrere all'arbitrato, previa sottoscrizione di relativa clausola compromissoria, prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi.

Tale facoltà di scelta a favore del prestatore di lavoro (tra arbitro e giudice) non viene concessa nell'ambito di controversie nascenti dall'impugnazione del licenziamento (in tal caso resta salva l'originaria competenza esclusiva del giudice del lavoro).

Viene anche rafforzato l'istituto dell'apprendistato, mediante la modifica al Decreto Legislativo 10 Settembre 2003, n. 276 (precisamente dell'art. 48), con la possibilità di assolvere al diritto-dovere di istruzione e formazione anche mediante percorsi di apprendistato (a partire dall'età di 15 anni, assolvendo quindi all'ultimo anno della c.d. "scuola dell'obbligo" mediante l'apprendimento di un mestiere all'interno dell'azienda).

Viene inoltre previsto l'obbligo, a carico delle Università pubbliche e private, di conferire alla Borsa continua nazionale del Lavoro i *curricula* dei laureati, resi pubblici anche nei siti internet dell'Ateneo per i dodici mesi successivi alla data di conseguimento del diploma di laurea.

Non solo, ma in caso di trasferimento di ricercatori in servizio presso la Scuola superiore dell'economia e delle finanze alle Università statali, la citata Scuola dovrà trasferire all'Università interessata le risorse finanziarie per la corresponsione del trattamento retributivo del ricercatore trasferito.

Nel settore pubblico tra le novità più importanti introdotte dal "collegato lavoro" vi è la delega conferita al Governo che, entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge, dovrà provvedere alla riorganizzazione degli enti, istituti e società vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero della salute nonché alla ridefinizione del

rapporto di vigilanza dei predetti Ministeri sugli stessi enti, istituti e società rispettivamente vigilati, ferme restando la loro autonomia di ricerca e le funzioni loro attribuite.

Per le pubbliche amministrazioni, inoltre, a differenza dei datori di lavoro privati, non sarà più necessaria la comunicazione, agli uffici del lavoro, le instaurazioni dei rapporti di lavoro entro il giorno antecedente a quello in cui si verifica l'evento (proroga, trasformazione, cessazione).

Il datore di lavoro pubblico potrà consegnare una copia della documentazione inerente all'instaurazione del rapporto di lavoro entro 20 giorni (e non più nell'immediato).

Altre novità normative di rilievo riguardano la mobilità del personale, i portatori di handicap, con la trasformazione del diritto a scegliere la sede lavorativa più vicina al proprio domicilio nel diritto di scegliere la sede più vicina al soggetto diversamente abile, la certificazione dei contratti di lavoro, la fruizione dei permessi, gli orari di lavoro.

È evidente che le trasformazioni oggetto di delega al Governo, che dovrà attuarle nei termini previsti dal "collegato lavoro", sono molto rilevanti e aprono una prospettiva molto interessante e decisamente innovativa nell'ambito del lavoro sia pubblico che privato, con il riconoscimento di maggiori diritti ai lavoratori, mediante forme più intense di tutela con la previsione di sanzioni più gravi a carico dei datori di lavoro che agiscano in violazione delle norme.

Sugli sviluppi, l'effettiva portata ed il rispetto delle nuove "regole" è prematuro fare delle valutazioni, anche se i presupposti si possono proiettare in una visione di insieme sicuramente più ottimistica rispetto a quella attuale.

Articolo redatto a cura dell'Avv. Luca RUFINO