

APPROFONDIMENTO

Collegato, ecco come cambia il lavoro



di Giampiero Falasca
in anteprima da [Guida al Lavoro](#) n. 11/2010

Clausola arbitrale per le controversie in materia di licenziamenti

L'art. 31 della legge contiene le disposizioni maggiormente controverse. Il comma 5 prevede, infatti, la possibilità di inserire nei contratti di lavoro delle clausole con cui il lavoratore e il datore di lavoro decidono di devolvere le eventuali future controversie a un arbitro, invece che al Giudice del lavoro. Queste clausole saranno valide a condizione che siano consentite dalla contrattazione collettiva (anche se la legge prevede che, dopo diciotto mesi dalla sua entrata in vigore, si potranno comunque sottoscrivere) e che siano "certificate" da una delle Commissioni di certificazione previste dalla legge Biagi. Il punto maggiormente controverso della norma riguarda il fatto che il lodo arbitrale potrà essere deciso solo sulla base dei principi generali, e quindi escludendo l'applicazione di importanti norme lavoristiche; inoltre, un altro profilo oggetto di approfondimento concerne la possibilità di prevedere la non impugnabilità del lodo.

Abolizione del tentativo obbligatorio di conciliazione

L'art. 33 introduce un'innovazione molto rilevante; dopo oltre un decennio di vigenza, viene meno l'obbligo di esperire, prima di promuovere una causa di lavoro, il tentativo di conciliazione. Con la nuova norma, quindi, si potrà adire immediatamente il Giudice del lavoro. Resta ferma la possibilità di adire le commissioni di conciliazione, ma su base volontaria, e con delle procedure nuove, che dovrebbero stimolare maggiormente le parti a trovare un accordo. L'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione resta in vita solo per i casi in cui la controversia riguardi la certificazione dei rapporti di lavoro.

Apprendistato

L'art. 48 tenta di rafforzare l'apprendistato come strumento di contrasto al fenomeno dell'abbandono scolastico. La norma prevede la possibilità per i giovani di 15 anni di svolgere l'ultimo anno di scuola obbligatoria mediante un percorso di apprendistato in azienda. In particolare, la norma prevede che l'obbligo di istruzione, fissato a sedici anni, potrà essere assolto all'interno dei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Lavori usuranti

L'art. 1 prevede delle norme di favore per i lavoratori che hanno svolto lavori usuranti. Nei confronti di tali soggetti, viene anticipato il momento di maturazione della pensione di anzianità: si potrà, infatti, smettere di lavorare 3 anni prima della soglia vigente. La norma introduce una clausola di salvaguardia in base alla quale ha la priorità il lavoratore che, a parità di tempi di presentazione della domanda, ha trascorso più tempo in attività usurante. Si tratta di una norma di delega che dovrà essere specificata con apposito provvedimento.

Riforma ammortizzatori sociali

Per l'ennesima volta, viene rinviata la riforma degli ammortizzatori sociali. Il termine originale previsto dalla legge attuativa del Protocollo Welfare viene spostato a 24 mesi dalla data di entrata in vigore del collegato lavoro.

Impugnazione licenziamenti

Un'altra norma destinata ad avere un grande impatto sul contenzioso del lavoro è quella che prevede un nuovo regime di impugnazione dei licenziamenti. Secondo l'art. 34, resta fermo l'obbligo per il lavoratore licenziato di impugnazione il licenziamento entro 60 giorni dalla sua comunicazione, ma nei successivi 180 giorni il lavoratore ha l'onere (a pena di inefficacia dell'impugnazione e, quindi, di decadenza dall'azione) di proporre ricorso avanti al Giudice del lavoro. La stessa procedura viene prevista per una serie di situazioni diverse dal licenziamento ma molto presenti nella prassi giudiziaria (impugnazione del termine apposto al contratto di lavoro, trasferimenti, somministrazione irregolare).

Regime sanzionatorio per lavoro nero e irregolare

La legge prevede una riduzione delle sanzioni per i soggetti che, dopo aver utilizzato lavoro irregolare, abbiano successivamente regolarizzato il lavoratore in tal modo impiegato. Allo stesso tempo, si prevede l'incremento del 50% dell'entità delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore impiegato irregolarmente. Si esclude inoltre l'applicazione delle sanzioni amministrative e civili relative all'impiego di lavoro sommerso nel caso in cui, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti trovi evidenza la volontà di non occultare il rapporto, anche se si tratta di una di-

versa qualificazione del rapporto stesso (il caso tipico è quello in cui è stato utilizzato il lavoro a progetto in luogo del lavoro subordinato).

Contratto a termine e indennità risarcitoria

La legge limita le conseguenze economiche della trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine. Si prevede, infatti, che il datore di lavoro, nei casi in cui disposta la trasformazione del contratto da determinato a indeterminato, è obbligato a risarcire il lavoratore con una indennità onnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità, ridotta alla metà nel caso di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati a termine nell'ambito di specifiche graduatorie.

Lavoro a progetto e indennità risarcitoria

La legge prevede una norma simile a quella appena descritta anche per i casi in cui venga accertata la natura subordinata di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, a progetto e no. In questi casi, il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità di retribuzione, nel caso in cui abbia offerto entro il 30 settembre 2008, la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi della disciplina transitoria sulla stabilizzazione dell'occupazione. In questo modo, si introduce una "penalizzazione" per quei collaboratori che, pur potendo accettare l'adesione alle misure di emersione previste dalla normativa del 2007, hanno rinunciato all'assunzione.

Borsa continua nazionale del lavoro

La legge tenta di agevolare la messa a regime della Borsa continua nazionale del lavoro, il grande sistema informatico pubblico che dovrebbe agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e che, a distanza di molti anni dalla sua introduzione, ancora non è pienamente funzionante. Si prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di conferire ai nodi regionali e interregionali della Borsa continua nazionale del lavoro le informazioni relative alle procedure comparative effettuate per il conferimento degli incarichi di collaborazione, oltre che alle procedure selettive e di avviamento effettuate per il reclutamento di personale a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile, entro i cinque giorni successivi alla pubblicazione del bando di concorso. Si prevede anche l'obbligo per le università pubbliche e private di conferire alla Borsa continua nazionale del lavoro i curricula dei propri laureati.

Utilizzo delle risorse dei fondi interprofessionali

La legge consente di destinare una parte delle risorse dei Fondi interprofessionali per la formazione continua alla realizzazione di misure di sostegno al reddito per lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.