

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

Riportiamo il testo originale della **legge n. 183** (Collegato al Lavoro) in vigore dal **24 novembre 2010**, con il nostro primo commento e, ancora a fianco, l'illustrazione delle prevedibili conseguenze sui diversi comparti di Università, Scuola (compresa quella non statale), Ricerca, Afam e Formazione Professionale.

Diciamo subito che con questa legge, il governo, continua la politica di attacco ai diritti dei lavoratori e prosegue il sistematico smantellamento delle misure di difesa del lavoro pubblico o privato. Prosegue anche, su materie assegnate alla contrattazione collettiva, l'intervento unilaterale del governo che impone la rilegificazione su materie assegnate alla contrattazione collettiva. Ricordiamo che questa legge arriva dopo la riforma del contenzioso del lavoro e la riforma Brunetta che sono intervenute pesantemente sul rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti. Un esempio per tutti riguarda la mobilità tra comparti pubblici (art. 13) dove si prevede, in caso di trasferimento di funzioni statali alle regioni, province, comuni o altri enti, che il personale che risulta in esubero sarà soggetto alla mobilità collettiva e successivamente alla messa indisponibilità (art. 33 del T.U. 165/2001).

Con questa legge per i lavoratori precari si apre un vero "percorso di guerra" in caso di impugnativa del termine apposto sul contratto che va presentato entro 60 giorni dalla scadenza del contratto stesso. La stessa tempistica è prevista anche per l'impugnativa dei contratti già scaduti. In quest'ultimo caso il termine ultimo per la presentazione dell'istanza è **il 23 gennaio 2011**. In considerazione del numero di lavoratori precari interessati e i pochi giorni utili (ci sono le feste natalizie e la chiusura delle istituzioni scolastiche e universitarie) per presentare l'istanza entro il 23 gennaio 2011 la Cgil ha chiesto la proroga dei termini. Ricordiamo che la normativa precedente non prevedeva scadenze per depositare il ricorso davanti al giudice a seguito di licenziamento o recesso anche per i contratti a termine.

La legge n.183 ha previsto la facoltatività del tentativo di conciliazione (che prima era obbligatorio..) provocando un oggettivo rallentamento delle chiusure delle controversie. Infatti, laddove si scelga la via della preventiva conciliazione questa segue un iter molto complesso che prevede che la procedura debba essere richiesta con una sorta di "fac simile di atto giudiziale". Nel caso invece si scelga il giudice del lavoro, si sconteranno i tempi lunghi, a volte lunghissimi, del processo civile.

Questa Legge conferma la natura ideologica dei provvedimenti assunti da questo governo : da una parte il ministro Brunetta dichiara di perseguire l'unificazione delle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro pubblico e privato e dall'altra fa approvare norme che accentuano le differenze tra questi settori lavorativi. È il caso per esempio del datore di lavoro pubblico che non dovrà più consegnare al lavoratore copia del contratto individuale nel giorno antecedente a quello in cui si verifica l'evento (art. 5), ma avrà fino a 50 giorni di tempo. Un arretramento dei diritti che ci fa ricordare quello che succedeva nella scuola 30 anni fa e cioè quando i supplenti docenti nominati per pochi giorni ricevevano gli atti di nomina solo alla fine dell'anno scolastico.

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

Gravissimo e nostro parere viziato da incostituzionalità è, l'ampio potere di delega assegnato all'esecutivo senza porre alcun limite per riordinare la materia (art. 23) dei permessi e dei congedi sia dei lavoratori privati che pubblici mentre **la legge prevede la riduzione dei permessi per assistere familiari con disabilità**. Una misura che, con il taglio dei servizi sociali causata dalla riduzione dei trasferimenti dallo Stato agli EE.LL., peserà oltremodo sui magri bilanci famigliari.

Inoltre, la norma che ridefinisce le regole sull'apprendistato è indegna di un paese civile perché consente di assolvere l'obbligo scolastico a ragazzi di soli 15 anni che andranno al lavoro senza alcun obbligo di frequenza di corsi di formazione scolastici. Su quest'ultimo punto la FLC e la Cgil hanno già preannunciato il ricorso alla corte costituzionale e sono impegnate in una forte azione di contrasto politico- sindacale per ottenere la cancellazione della norma

In conclusione ci troviamo di fronte ad un provvedimento che opera una vera e propria controriforma del diritto e del processo del lavoro e che modifica le norme che riguardano:

- la certificazione del contratto individuale
- l'introduzione dell'arbitrato di equità e le clausole compromissorie
- la limitazione del ruolo del giudice del lavoro
- le decadenze in materia di licenziamento e contratto a termine
- l'apprendistato
- il tentativo di conciliazione che ritorna ad essere facoltativo
- l'introduzione di meccanismi centralistici di controllo del lavoro pubblico prevedendo modifiche in peius del D.Lgs 165

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

IL TESTO ORIGINALE DEL DECRETO LEGGE	COMMENTO	LE CONSEGUENZE SUI COMPARTI DELLA CONOSCENZA
<p>Art. 1. <i>Delega al Governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti</i></p> <p>1. Il Governo è delegato ad adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi di riassetto normativo, al fine di concedere ai lavoratori dipendenti impegnati in particolari lavori o attività e che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1o 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, secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 1, comma 3, lettere da a) a f), della legge 24 dicembre 2007, n. 247. Restano ferme le modalità procedurali per l'emanazione dei predetti decreti legislativi indicate nei commi 90 e 91 e le norme di copertura finanziaria di cui al comma 92 del citato articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.</p> <p>2. I decreti legislativi di cui al comma 1 recano, ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, una clausola di salvaguardia, volta a prevedere che, qualora nell'ambito della funzione di accertamento del diritto al beneficio emergano scostamenti tra gli oneri derivanti dalle domande accolte e la copertura finanziaria prevista, trovi applicazione un criterio di priorità, in ragione della maturazione dei requisiti agevolati, e, a parità degli stessi, della data di presentazione della domanda, nella decorrenza dei trattamenti pensionistici.</p>	<p>Lavori usuranti. E' prevista la delega, da esercitare entro tre anni, al governo per la revisione pensionistica di chi svolge lavori usuranti. Si prevede per i dipendenti impegnati in detti lavori di andare in pensione con un requisito anagrafico ridotto (minimo di 58 anni e 35 di contributi). L'elenco dei lavori usuranti è da definire.</p>	<p>E' opportuno verificare e se nell'elenco dei lavori usuranti saranno inserite figure professionali dei comparti pubblici e privati della conoscenza.</p>
<p>Art. 2. <i>Delega al Governo per la riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero della salute</i></p> <p>1. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi finalizzati 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, in base ai seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p>a) semplificazione e snellimento dell'organizzazione e della struttura amministrativa degli enti, istituti e società vigilati, adeguando le stesse ai principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'attività amministrativa e all'organizzazione, rispettivamente, del Ministero del lavoro e delle</p>	<p>Controllo degli Enti. E' prevista la delega al Governo, entro dodici mesi dall'entrata in vigore della legge, per la riorganizzazione degli enti, istituti e società vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute.</p> <p>Tra gli Enti da riorganizzare: Inps, Inail, Inpdap, Enpals, enti e fondazioni previdenziali di professionisti o lavoratori autonomi, Italia Lavoro, Isfol, Istituto Superiore di Sanità, Agenzia Nazionale per i Servizi sanitari regionali, istituti di</p>	

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>politiche sociali e del Ministero della salute, prevedendo, ferme restando le specifiche disposizioni vigenti per il relativo personale in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge, il riordino delle competenze dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori e della società Italia Lavoro Spa;</p> <p><i>b)</i> razionalizzazione e ottimizzazione delle spese e dei costi di funzionamento, previa riorganizzazione dei relativi centri di spesa e mediante adeguamento dell'organizzazione e della struttura amministrativa degli enti e istituti vigilati ai principi e alle esigenze di razionalizzazione di cui all'articolo 1, comma 404, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, riconoscendo il valore strategico degli istituti preposti alla tutela della salute dei cittadini;</p> <p><i>c)</i> ridefinizione del rapporto di vigilanza tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della salute e gli enti e istituti vigilati, prevedendo, in particolare, per i predetti Ministeri la possibilità di emanare indirizzi e direttive nei confronti degli enti o istituti sottoposti alla loro vigilanza;</p> <p><i>d)</i> organizzazione del Casellario centrale infortuni, nel rispetto delle attuali modalità di finanziamento, secondo il principio di autonomia funzionale, da perseguire in base ai criteri di cui alle lettere <i>a)</i> e <i>b)</i> del presente comma;</p> <p><i>e)</i> previsione dell'obbligo degli enti e istituti vigilati di adeguare i propri statuti alle disposizioni dei decreti legislativi emanati in attuazione del presente articolo, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore degli stessi.</p> <p>2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono emanati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero del Ministro della salute, ciascuno in relazione alla propria competenza, di concerto, rispettivamente, con il Ministro della salute e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, nonché con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, con il Ministro dello sviluppo economico, nonché con il Ministro della difesa limitatamente al decreto legislativo relativo alla riorganizzazione della Croce rossa italiana, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, che si esprime entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei relativi schemi; decorso tale termine, il Governo può comunque procedere. Successivamente, gli schemi</p>	<p>ricovero e cura a carattere scientifico, istituti zooprofilattici, Aifa, Croce rossa italiana.</p> <p>Prima di procedere alla riorganizzazione è previsto un confronto con le OO.SS.</p> <p>Riduzione organi collegiali. Il Ministero della salute entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge, provvederà alla riduzione, nel numero e nella composizione, dei propri organi collegiali.</p>	
--	---	--

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che si esprimono entro quaranta giorni dall'assegnazione; decorso tale termine, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 1, quest'ultimo è prorogato di due mesi.</p> <p>3. L'adozione dei decreti legislativi attuativi della delega di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p> <p>4. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge si procede al riordino degli organi collegiali e degli altri organismi istituiti con legge o con regolamento nell'amministrazione centrale della salute, mediante l'emanazione di regolamenti adottati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, nel rispetto dei seguenti criteri:</p> <p><i>a)</i> eliminazione delle duplicazioni organizzative e funzionali;</p> <p><i>b)</i> razionalizzazione delle competenze delle strutture che svolgono funzioni omogenee;</p> <p><i>c)</i> limitazione del numero delle strutture, anche mediante la loro eventuale unificazione, a quelle strettamente indispensabili all'adempimento delle funzioni riguardanti la tutela della salute;</p> <p><i>d)</i> diminuzione del numero dei componenti degli organismi.</p>		
<p>Art. 4. Misure contro il lavoro sommerso</p> <p>1. All'articolo 3 del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p><i>a)</i> il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, 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, si applica altresì la sanzione amministrativa da euro 1.500 a euro 12.000 per ciascun lavoratore</p>	<p>Lavoro sommerso</p> <p>Viene modificata la condizione che definisce il lavoro nero e si circoscrive, riducendolo, l'ambito di applicazione della maxi-sanzione.</p> <p>Infatti, la sussistenza di lavoro nero si ha non più in presenza di "<i>lavoratori dipendenti non risultanti dalle scritture o</i></p>	<p>Questa norma riguarda i settori della conoscenza e in particolare interessa quelli privati dove il fenomeno è abbastanza diffuso.</p> <p>Si tratta di una revisione della cosiddetta "MAXI - SANZIONE" (solo per il privato) contro il lavoro</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>irregolare, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo della sanzione è da euro 1.000 a euro 8.000 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di euro 30 per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare di cui ai periodi precedenti è aumentato del 50 per cento»;</p> <p><i>b)</i> il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. Le sanzioni di cui al comma 3 non trovano applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione»;</p> <p><i>c)</i> il comma 5 è sostituito dal seguente: «5. All'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al comma 3 provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente».</p> <p>2. Al comma 2 dell'articolo 9-<i>bis</i> del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dopo il secondo periodo è inserito il seguente: «Nel settore turistico il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro».</p> <p>3. Al comma 7-<i>bis</i> dell'articolo 36-<i>bis</i> del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, introdotto dall'articolo 1, comma 54, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, la parola: «constatate» è sostituita dalla seguente: «commesse».</p>	<p><i>altra documentazione obbligatoria</i> ma di "impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato".</p> <p>Cambiano le sanzioni amministrative per i datori di lavoro privati, che assumono senza comunicare in via preventiva l'instaurazione del rapporto di lavoro.</p> <p>E' prevista una sanzione di 12mila euro per ciascun lavoratore irregolare a cui si aggiungono 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo. Nel caso in cui il lavoratore risulti assunto per un periodo lavorativo successivo le sanzioni si applicano in misura ridotta: fino a 8mila euro per ogni lavoratore irregolare, oltre 30 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare.</p> <p>Le sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi in questione sono maggiorate del 50 per cento.</p>	<p>nero prevista dalle norme vigenti che si applica in aggiunta a quelle minori comminate per le singole infrazioni connesse al "lavoro nero".</p>
<p>Art. 5. Adempimenti formali relativi alle pubbliche amministrazioni</p> <p>1. All'articolo 9-<i>bis</i>, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, sono apportate le seguenti modifiche:</p>	<p>Cambia la tempistica per comunicare le assunzioni nelle PP.AA. La comunicazione dei dati relativi ai rapporti di lavoro al centro servizi per</p>	<p>Esonerare il datore di lavoro pubblico dalla tempestiva consegna del contratto individuale al</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>a) al primo periodo, le parole: «gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni» sono sostituite dalle seguenti: «e gli enti pubblici economici»;</p> <p>b) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, l'assunzione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente».</p> <p>2. All'articolo 21 della legge 18 giugno 2009, n. 69, dopo il comma 1 è inserito il seguente:</p> <p>«1-bis. Le pubbliche amministrazioni comunicano, per via telematica e secondo i criteri e le modalità individuati con circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, i dati di cui al comma 1 alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, che li pubblica nel proprio sito istituzionale. La mancata comunicazione o aggiornamento dei dati è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale dei dirigenti».</p> <p>3. Al comma 2 dell'articolo 4-<i>bis</i> del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) le parole: «All'atto della assunzione» sono sostituite dalle seguenti: «All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro»;</p> <p>b) le parole: «pubblici e» sono soppresse;</p> <p>c) l'ultimo periodo è sostituito dai seguenti: «Il datore di lavoro pubblico può assolvere all'obbligo di informazione di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, con la consegna al lavoratore, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro. Tale obbligo non sussiste per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».</p> <p>4. Al comma 5 dell'articolo 4-<i>bis</i> del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, le parole: «I datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni» sono sostituite dalle seguenti: «I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici».</p>	<p>l'impiego va fatta entro 20 giorni del mese successivo alla data di assunzione.</p> <p>A differenza dei datori di lavoro privati, non sarà più necessario comunicare agli uffici del lavoro instaurazioni, proroghe, trasformazioni, cessazioni di rapporti di lavoro entro il giorno antecedente a quello in cui si verifica l'evento.</p> <p>Il datore di lavoro pubblico non è più obbligato a consegnare, al momento dell'assunzione, copia del contratto al lavoratore.</p> <p>Tale obbligo può assolverlo entro 20 giorni del mese successivo a quello dell' assunzione.</p>	<p>lavoratore è un fatto vergognoso perché lo rende anonimo e senza diritti.</p> <p>Nella scuola tale norma è inapplicabile per le supplenze saltuarie che durano pochi giorni.</p>
---	--	---

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>Art. 8. <i>Modifica all'articolo 4 del decreto-legge n. 8 del 2002, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 56 del 2002</i></p> <p>1. All'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 7 febbraio 2002, n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2002, n. 56, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «L'elettorato passivo è altresì esteso ai professori di seconda fascia nel caso di mancato raggiungimento per due votazioni del <i>quorum</i> previsto per la predetta elezione».</p> <p>Art. 9. <i>Modifiche all'articolo 66 del decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008, e all'articolo 1 del decreto-legge n. 180 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 1 del 2009</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al secondo periodo del comma 13 dell'articolo 66 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, le parole: «nonché di contrattisti ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge 4 novembre 2005, n. 230,» sono soppresse. 2. All'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1, le parole: «, illustrati e discussi davanti alla commissione,» sono soppresse e dopo la parola: «dottorato,» sono inserite le seguenti: «discussi pubblicamente con la commissione,». <p>Art. 10. <i>Disposizioni in materia di Istituti di istruzione universitaria ad ordinamento speciale</i></p> <p>1. All'articolo 66, comma 13, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, dopo il secondo periodo è inserito il seguente: «Fermo restando il rispetto dei predetti limiti di spesa, le quote di cui al periodo precedente non si applicano agli Istituti di istruzione universitaria ad ordinamento speciale».</p> <p>Art. 11. <i>Abrogazione di norme concernenti le valutazioni comparative dei docenti universitari</i></p> <p>*****</p>	<p>Artt. 8, 9, 10, 11 e 12 Università.</p> <p>Si rivedono i criteri sulle elezioni delle cariche universitarie.</p> <p>Gli stanziamenti previsti fino al 2011 dalla legge 133/2008 per l'assunzione di personale universitario restano limitati al 60% a favore dei soli ricercatori. Sono esclusi i contrattisti di cui alla legge 230/2005.</p> <p>Il reclutamento dei ricercatori si basa sulla valutazione comparativa dei titoli e delle pubblicazioni dei candidati, compresa la tesi di dottorato, discussi davanti alla apposita Commissione.</p> <p>Nel caso in cui ci siano passaggi di ricercatori in servizio alla Scuola superiore dell'economia e delle finanze alle università statali, vengono trasferite le risorse finanziarie per pagare lo stipendio al ricercatore trasferito.</p>	<p>Si modifica parzialmente l'elettorato passivo per la carica di direttore di dipartimento, prevedendo la possibilità di eleggere un professore associato se non si è raggiunto il quorum per due votazioni.</p> <p>La Legge 133/08 prevede che le assunzioni per le Università possano avvenire per una spesa pari al 50% di quella relativa al personale cessato. Di questa cifra una quota non inferiore al 60% deve essere utilizzata per l'assunzione di ricercatori: Vengono esclusi i contrattisti di cui alla Legge 230/2005</p> <p>Anche le pubblicazioni diventano oggetto di discussione con la commissione incaricata della valutazione comparativa.</p> <p>L'obbligatorietà della quota del 60% per le assunzioni di ricercatori non si applica agli istituti di istruzione universitaria ad</p>
--	--	--

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>Art. 12. <i>Trasferimento di ricercatori dalla Scuola superiore dell'economia e delle finanze alle università statali</i></p> <p>1. All'articolo 4-<i>septies</i> del decreto-legge 3 giugno 2008, n. 97, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 agosto 2008, n. 129, dopo il comma 4, è inserito il seguente:</p> <p>«4-<i>bis</i>. In caso di trasferimento dei ricercatori in servizio presso la Scuola superiore dell'economia e delle finanze alle università statali, in conformità a quanto stabilito dall'articolo 13 del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31, la citata Scuola trasferisce all'università interessata le risorse finanziarie per la corresponsione del trattamento retributivo del ricercatore trasferito».</p>		<p>ordinamento speciale</p> <p>E' abrogata la possibilità che nei bandi per le nomine in ruolo siano introdotte limitazioni al numero delle pubblicazioni scientifiche da presentare per la valutazione comparativa e la previsione di un numero massimo di domande di partecipazione da parte di un candidato a procedure di valutazione comparativa in un periodo determinato</p>
<p>Art. 13. <i>Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni</i></p> <p>1. In caso di conferimento di funzioni statali alle regioni e alle autonomie locali ovvero di trasferimento o di conferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici ovvero di esternalizzazione di attività e di servizi, si applicano al personale ivi adibito, in caso di esubero, le disposizioni dell'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>2. All'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è aggiunto, in fine, il seguente comma:</p> <p>«2-<i>sexies</i>. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto».</p>	<p>Mobilità nelle pubbliche amministrazioni</p> <p>Questo articolo richiama all'applicazione, con significative precisazioni e integrazioni le norme già esistenti nel caso di "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" (art. 33 165/2001) quando l'esubero riguardi almeno 10 dipendenti.</p> <p>Definito esplicitamente i casi in cui si può verificare l'esubero di personale. Si tratta di condizioni che si potrebbero presentare ad esempio nell'ambito di attuazione del federalismo oppure nei casi di trasferimento di attività dalla P.A. ad altri soggetti pubblici o di rilevanza</p>	<p>Ancora una volta si interviene su materie contrattuali, prevedendo ad esempio che in caso di trasferimento di funzioni dallo stato alle regioni/enti locali o di trasferimento di attività il personale in eccedenza è messo in mobilità collettiva (vedi art. 33 del D.Lgs 165/2001).</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>3. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni possono rideterminare le assegnazioni temporanee in corso in base a quanto previsto dal comma 2-<i>sexies</i> dell'articolo 30 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto dal comma 2 del presente articolo. In caso di mancata rideterminazione, i rapporti in corso continuano ad essere disciplinati dalle originarie fonti.</p>	<p>pubblica costituiti ad hoc. Tra le novità introdotte c'è quella che prevede per le amministrazioni pubbliche la possibilità di utilizzare in assegnazione temporanea per un massimo di 36 mesi personale di altre amministrazioni.</p>	
<p>Art. 14. Modifiche alla disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici</p> <p>1. Al codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p><i>a)</i> all'articolo 1, l'ultimo periodo del comma 1 è soppresso;</p> <p><i>b)</i> all'articolo 19, dopo il comma 3 è aggiunto il seguente:</p> <p>«3-bis. Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione sono rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza. Non sono invece ostensibili, se non nei casi previsti dalla legge, le notizie concernenti la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il predetto dipendente e l'amministrazione, idonee a rivelare taluna delle informazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera <i>d)</i>».</p> <p>2. Dopo il comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, è aggiunto il seguente:</p> <p>«11-bis. Per le determinazioni relative ai trattenimenti in servizio e alla risoluzione del rapporto di lavoro e di impiego, gli enti e gli altri organismi previdenziali comunicano, anche in via telematica, alle amministrazioni pubbliche richiedenti i dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti interessati».</p>	<p>Trattamento dati personali nelle PP.AA. E' obbligatorio rendere pubbliche le retribuzioni annuali, i curricula vitae, i numeri di telefono e indirizzi di posta elettronica d'uso professionale dei dirigenti e i tassi di presenza e assenza del personale vanno trasmessi per via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica che a sua volta li pubblica sul suo sito istituzionale.</p> <p>Non vanno pubblicati i dati sensibili come ad esempio l'infermità o altre cause che personali o familiari che causino l'assenza dal lavoro. I dati relativi al rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti (trattenimenti in servizio, risoluzione del rapporto di lavoro) vengono comunicati in via telematica agli Enti interessati a conoscere l'anzianità contributiva dei dipendenti.</p>	<p>Si tratta di ulteriori molestie burocratiche che tra l'altro mettono in discussione alcuni obblighi di trasparenza e di informativa sindacale preventiva e successiva già definiti dai contratti.</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>Art. 15. <i>Modifica all'articolo 9-bis del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, in materia di conferimento di incarichi dirigenziali a dirigenti di seconda fascia</i></p> <p>1. Dopo il primo periodo del comma 3 dell'articolo 9-<i>bis</i> del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, è inserito il seguente: «Nel caso di conferimento di incarichi di livello dirigenziale generale a dirigenti di seconda fascia assegnati in posizione di prestito, non si applica la disposizione di cui al terzo periodo dell'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni».</p> <p>2. La disposizione introdotta dal comma 1 si applica agli incarichi conferiti dopo la data di entrata in vigore della presente legge.</p>	<p>Incarichi dirigenti Pubblici Gli incarichi, in posizione di prestito, conferiti ai dirigenti di seconda fascia, sono esenti dall'obbligo di permanere almeno 5 anni nell'incarico dirigenziale di cui all'art. 23 del D.Lgs. 165/2001.</p>	<p>Questa norma non si applica a scuola e Afam. Si applica ai dirigenti di II fascia di Università e Ricerca.</p>
<p>Art. 16. <i>Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale</i></p> <p>1. In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008.</p>	<p>Part time Le pubbliche amministrazioni, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del decreto n. 112/2008.</p>	<p>Questa norma non si applica a scuola e Afam tenuto conto che ci sono norme specifiche di comparto legate ai tempi di vita della scuola e alla decorrenza dell'anno scolastico. Trova applicazione nell'università e Ricerca.</p>
<p>Art. 18. <i>Aspettativa</i></p> <p>1. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.</p> <p>2. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.</p> <p>3. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-<i>bis</i> del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.</p>	<p>Aspettativa pubblici dipendenti I dipendenti pubblici possono chiedere un periodo di aspettativa non retribuita e senza diritto all'anzianità di servizio, massimo per dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. Durante l'aspettativa non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità finora previste per i dipendenti pubblici.</p>	<p>Si tratta di un ampliamento degli istituti contrattuali che già prevedono la possibilità di prendere un periodo di aspettativa per fare esperienza lavorativa in altri comparti della PP. AA. e in settore privati. Adesso questa possibilità viene estesa anche all'attività imprenditoriale.</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>Art. 21. <i>Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche</i></p> <p>1. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) all'articolo 1, comma 1, la lettera c) è sostituita dalla seguente: «c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica»;</p> <p>b) all'articolo 7, il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;</p> <p>c) all'articolo 57, al comma 1 sono premessi i seguenti: «01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del <i>mobbing</i>, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.</p> <p>02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato</p>	<p>Pari opportunità, norme anti discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.</p> <p>Le pubbliche amministrazioni debbono garantire le pari opportunità tra uomini e donne, impedendo discriminazioni relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.</p> <p>Entro 120 giorni dall'entrata in vigore della legge, dovrà essere costituito un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".</p> <p>Entro 90 giorni verranno emanate le linee guida.</p> <p>Questo comitato sostituirà i comitati per le pari opportunità/anti mobbing previsti dai singoli Ccnl.</p>	<p>E' un intervento sui contratti che mostra sfiducia assoluta sui comitati costituiti dai contratti. I comitati hanno sempre funzionato poco e male perché è stata l'amministrazione a non convocarli e a non riconoscerne il ruolo. Invece di riconoscerli e rafforzarli si sceglie di costituirli per legge, con obbligo di non spendere soldi pubblici, e gli si attribuisce il compito di intervenire sulla produttività del lavoro pubblico. Un intervento quindi che costituisce il presupposto per l'ennesima iniziativa di propaganda ideologica e sottrae al sindacato il diritto di iniziativa per migliorare le condizioni di lavoro riconducendo il funzionamento dei comitati al solo indirizzo del datore di lavoro.</p> <p>Invece di rafforzare le iniziative per sostenere l'effettiva promozione delle pari opportunità delle</p>
--	---	---

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>unico di garanzia è designato dall'amministrazione.</p> <p><i>03.</i> Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.</p> <p><i>04.</i> Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p> <p><i>05.</i> La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi»;</p> <p><i>d)</i> all'articolo 57, comma 1, la lettera <i>d)</i> è sostituita dalla seguente: «<i>d)</i> possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio»;</p> <p><i>e)</i> all'articolo 57, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica».</p>	<p>donne nei luoghi di lavoro e di cercare di raggiungere gli obiettivi fissati dalla Strategia di Lisbona 2010 che prevede l'occupazione femminile al 60 per cento - contro il 46,3 per cento per l'Italia rispetto ad una media europea del 57,4 per cento - il governo decide di depotenziare l'esistente e risparmiare le risorse.</p> <p>Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dai singoli CCNL, rappresenta una battuta d'arresto per la promozione delle pari opportunità delle donne nei luoghi di lavoro. In nome della «semplificazione», si smantellano i comitati per le pari opportunità che hanno svolto, in questi anni, un lavoro riconosciuto ed importante per migliaia</p>
---	--

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

	<p>di lavoratrici.</p> <p>Questo "Comitato unico di garanzia" che comprende genericamente la lotta alle discriminazioni e al mobbing non prevede alcun stanziamento aggiuntivo per la sua realizzazione e non ripropone il ruolo di promozione delle politiche di parità nei luoghi di lavoro. Il provvedimento, insieme alla drastica riduzione di risorse per l'anno in corso (un decremento di 25,61 milioni di euro), colpisce gravemente la promozione dei diritti delle donne. È quindi in contrasto con quanto previsto dall'Unione europea che, il 4 novembre 2009, ha inviato all'Italia un parere motivato (procedura di infrazione n. 2006/2441) per non avere recepito correttamente la direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.</p>
--	---

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>Art. 23. <i>Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi</i></p> <p>1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, in base ai seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p><i>a)</i> coordinamento formale e sostanziale del testo delle disposizioni vigenti in materia, apportando le modifiche necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa e per adeguare, aggiornare e semplificare il linguaggio normativo;</p> <p><i>b)</i> indicazione esplicita delle norme abrogate, fatta salva l'applicazione dell'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al codice civile;</p> <p><i>c)</i> riordino delle tipologie di permessi, tenuto conto del loro contenuto e della loro diretta correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate;</p> <p><i>d)</i> ridefinizione dei presupposti oggettivi e precisazione dei requisiti soggettivi, nonché razionalizzazione e semplificazione dei criteri e delle modalità per la fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi di cui al presente articolo, al fine di garantire l'applicazione certa ed uniforme della relativa disciplina;</p> <p><i>e)</i> razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone con <i>handicap</i> in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o affette da patologie di tipo neuro-degenerativo o oncologico.</p> <p>2. I decreti legislativi di cui al comma 1 sono adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, che si esprime entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei relativi schemi; decorso tale termine, il Governo può comunque procedere. Successivamente, gli schemi sono trasmessi alle Camere per l'acquisizione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, che si esprimono entro quaranta giorni dall'assegnazione; decorso tale termine, i decreti legislativi possono essere comunque emanati. Qualora il termine per l'espressione del parere parlamentare di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del</p>	<p>Congedi, aspettative e permessi. Riordino della normativa.</p> <p>E' prevista la delega, da esercitare entro sei mesi, al Governo per riordinare congedi, aspettative e permessi per lavoratori pubblici e privati. Su questa materia sono previsti uno o più decreti legislativi emanati di concerto tra i Ministeri per la PA insieme al Ministero e Mef e il parere, entro 30 giorni, della conferenza unificata Stato-Regioni.</p> <p>E' prevista, inoltre, la consultazione delle associazioni datoriali e dei sindacati più rappresentativi.</p> <p>Questi i principi e i criteri direttivi per l'esercizio della delega:</p> <ul style="list-style-type: none"> • coordinamento delle disposizioni vigenti in materia; • indicazione esplicita delle norme abrogate; • riordino delle diverse tipologie di permessi • ridefinizione dei presupposti oggettivi e dei requisiti soggettivi, • razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare con particolare riferimento ai soggetti con disabilità grave, o affetti da patologie di tipo neuro degenerativo o oncologico. 	<p>Questa norma è un altro colpo mortale al ruolo della contrattazione</p> <p>Si rileggono per il pubblico i permessi, congedi e aspettative e l'intervento di legificazione sui contratti del settore privato (per decreto legislativo, senza criteri se non di metodo e, probabilmente, attraverso norme imperative).</p>
---	--	---

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>termine per l'adozione dei decreti legislativi di cui al comma 1, quest'ultimo è prorogato di due mesi.</p> <p>3. L'adozione dei decreti legislativi attuativi della delega di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p>		
<p>Art. 24. <i>Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità</i></p> <p>1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p><i>a)</i> il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con <i>handicap</i> in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente»;</p> <p><i>b)</i> al comma 5, le parole da: «Il genitore» fino a: «handicappato» sono sostituite dalle seguenti: «Il lavoratore di cui al comma 3» e le parole: «al proprio domicilio» sono sostituite dalle seguenti: «al domicilio della persona da assistere»;</p> <p><i>c)</i> è aggiunto, in fine, il seguente comma: «7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma</p>	<p>Assistenza a persone con disabilità grave, modifica permessi.</p> <p>Riviste le norme sul diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, l'assistenza a familiari, parenti o affini con handicap in situazione di gravità, e sulla possibilità di scelta della sede di lavoro.</p> <p>Il diritto spetta al lavoratore, pubblico o privato, che assiste una persona con disabilità in situazione di gravità.</p> <p>Tale diritto spetta per i parenti e affini entro il secondo grado, a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno. Sono parenti e affini entro il secondo grado: figli, genitori, fratelli, sorelle, nonni e nipoti diretti, suoceri, cognate/i, generi e nuore.</p> <p>E' possibile usufruire dei 3 giorni di permesso per assistere i familiari entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano</p>	<p>Questa norma entra in vigore subito. Di conseguenza i contratti di comparto sono immediatamente modificati. Nel caso della scuola il passaggio che abroga l'art. 20 della L 53/00 ha eliminato, come vincolo per fruire dei 3 gg, l'obbligo di "assistenza esclusiva e continuativa". Quindi ne può fruire un familiare qualunque a prescindere dall'esclusività. Infine la stessa persona che fruisce dei 3 gg che ha diritto alla precedenza nella scelta della sede più vicina al domicilio della persona da assistere. Questo cambiamento comporta un notevole impatto con le attuali regole della mobilità territoriale, professionale dove finora non era previsto questo automatismo. Ancora una volta il governo</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».</p> <p>2. All'articolo 42 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con <i>handicap</i> in situazione di gravità, il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese»;</p> <p>b) il comma 3 è abrogato.</p> <p>3. All'articolo 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, le parole da: «nonché» fino a: «non convivente» sono soppresse.</p> <p>4. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica:</p> <p>a) i nominativi dei propri dipendenti cui sono accordati i permessi di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, ivi compresi i nominativi dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, specificando se i permessi sono fruiti dal lavoratore con <i>handicap</i> in situazione di gravità, dal lavoratore o dalla lavoratrice per assistenza al proprio figlio, per assistenza al coniuge o per assistenza a parenti o affini;</p> <p>b) in relazione ai permessi fruiti dai dipendenti per assistenza a persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità, il nominativo di quest'ultima, l'eventuale rapporto di dipendenza da un'amministrazione pubblica e la denominazione della stessa, il comune di residenza dell'assistito;</p> <p>c) il rapporto di coniugio, il rapporto di maternità o paternità o il grado di parentela o affinità intercorrente tra ciascun dipendente che ha fruito dei permessi e la persona assistita;</p> <p>d) per i permessi fruiti dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre, la specificazione dell'età maggiore o minore di tre anni del figlio;</p> <p>e) il contingente complessivo di giorni e ore di permesso fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell'anno precedente e per ciascun mese.</p>	<p>anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.</p> <p>Il diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona, salvo che si tratti del figlio. In questo caso tale diritto spetta a entrambi i genitori che possono fruirne in alternativa.</p> <p>Questo diritto spetta anche ad entrambi i genitori con un figlio, anche adottivo, con più di 3 anni con handicap grave con possibilità di fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.</p> <p>I lavoratori dipendenti che hanno diritto a fruire dei permessi in questione hanno anche diritto a scegliere, se possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede.</p> <p>Decade il diritto nel caso in cui il datore di lavoro accerti irregolarità o il venir meno delle condizioni che consentivano al lavoratore di fruire dei 3 giorni di permesso.</p> <p>Le PP.AA. sono tenute a comunicare alla Funzione pubblica alcuni dati, relativi ai propri dipendenti che fruiscono dei</p>	<p>è forte con i deboli e debole con i forti. Invece di indagare sulle commissioni che certificano il riconoscimento dell'handicap, taglia per l'ennesima volta dei diritti: i permessi previsti dalla legge 104 potranno essere fruiti solo da parenti entro il 2° grado e solo una persona del nucleo familiare potrà prenderli per assistere un handicappato. E' un'ennesima vessazione nei confronti dei più deboli: spesso la richiesta dei permessi da parte di più parenti è dettata non solo dalla necessità di alleggerire il peso dell'assistenza, ma anche dalla impossibilità di pagare badanti o infermiere. Il Governo taglia i permessi familiari per l'assistenza ai portatori di handicap dopo aver tagliato i servizi, seppur insufficienti, a loro dedicati. Lo stesso vale per l'abrogazione del comma dell'articolo 20. Va inoltre notato come il Ministro Brunetta perseveri nel</p>
--	--	--

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>5. La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica istituisce e cura, con gli ordinari stanziamenti di bilancio, una banca di dati informatica costituita secondo quanto previsto dall'articolo 22, commi 6 e 7, del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in cui confluiscono le comunicazioni di cui al comma 4 del presente articolo, che sono fornite da ciascuna amministrazione per via telematica entro il 31 marzo di ciascun anno, nel rispetto delle misure di sicurezza previste dal predetto codice di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003.</p> <p>6. La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica è autorizzata al trattamento dei dati personali e sensibili di cui al comma 4, la cui conservazione non può comunque avere durata superiore a ventiquattro mesi. Ai fini della comunicazione dei dati di cui al comma 4, le amministrazioni pubbliche sono autorizzate al trattamento dei relativi dati personali e sensibili e provvedono alla conservazione dei dati per un periodo non superiore a trenta giorni dalla loro comunicazione, decorsi i quali, salve specifiche esigenze amministrativo-contabili, ne curano la cancellazione. Le operazioni rilevanti consistono nella raccolta, conservazione, elaborazione dei dati in forma elettronica e no, nonché nella comunicazione alle amministrazioni interessate. Sono inoltre consentite la pubblicazione e la divulgazione dei dati e delle elaborazioni esclusivamente in forma anonima. Le attività di cui ai commi 4 e 5, finalizzate al monitoraggio e alla verifica sulla legittima fruizione dei permessi, sono di rilevante interesse pubblico. Rimangono fermi gli obblighi previsti dal secondo comma dell'articolo 6 della legge 26 maggio 1970, n. 381, dall'ottavo comma dell'articolo 11 della legge 27 maggio 1970, n. 382, e dal quarto comma dell'articolo 8 della legge 30 marzo 1971, n. 118, concernenti l'invio degli elenchi delle persone sottoposte ad accertamenti sanitari, contenenti soltanto il nome, il cognome e l'indirizzo, rispettivamente all'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza dei sordi, all'Unione italiana dei ciechi e degli ipovedenti e all'Associazione nazionale dei mutilati e invalidi civili.</p>	<p>permessi mensili retribuiti.</p>	<p>creare meccanismi di controllo burocratici, costosi e molto probabilmente inutili.</p>
<p>Art. 25 Certificati di malattia</p> <p>1. Al fine di assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nei settori pubblico e privato, nonché un efficace sistema di controllo delle stesse, a decorrere dal 10 gennaio 2010, in tutti i casi di assenza per malattia dei dipendenti di datori di lavoro privati, per il rilascio e la trasmissione della attestazione di malattia si applicano le disposizioni di cui all'articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p>	<p>Certificati di malattia Dal 1 gennaio 2010 i datori di lavoro privati sono obbligati a trasmettere per via telematica i certificati di malattia dei dipendenti. Si tratta dell'estensione delle norme introdotte nel pubblico dal decreto Brunetta (150/2009).</p>	<p>Quindi anche per i comparti privati: Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

		<p>esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.</p> <p>- In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale.</p>
<p>Art. 30. Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro</p> <p>1. 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.</p> <p>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 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.</p> <p>3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto 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 di cui al</p>	<p>Certificazione del rapporto di lavoro e clausole individuali</p> <p>Il controllo del giudice può riguardare esclusivamente l'accertamento del presupposto di legittimità ma non può sindacare le valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ In caso di contratto certificato il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti espresse in sede di certificazione salvo errore di qualificazione, vizi del consenso o difformità tra programma negoziale certificato e sua successiva attuazione. ➤ Licenziamento: il giudice ne 	<p>Questa norma è operativa in tutti i comparti pubblici e privati.</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. 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.</p> <p>4. L'articolo 75 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:</p> <p>«Art. 75. – (<i>Finalità</i>). – 1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo».</p> <p>5. All'articolo 76, comma 1, lettera c-ter), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi».</p> <p>6. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.</p>	<p>valuta le motivazioni tenendo conto delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo presenti nei CCNL o nel contratto individuale certificato.</p>	
<p>Art. 31. Conciliazione e arbitrato</p> <p>1. L'articolo 410 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:</p> <p>«Art. 410. – (<i>Tentativo di conciliazione</i>). – Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.</p> <p>La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.</p>	<p>Tentativo di conciliazione</p> <p>Il tentativo di conciliazione nei rapporti di lavoro sia privato che pubblico non è più obbligatorio. Di conseguenza non esistono più i termini (60 giorni nel privato o 90 nel pubblico) per proporre la controversia davanti al giudice.</p> <p>Modifica e sostituisce art. 410 cpc e abolisce artt. 65 e 66 del D. Lgs. 165/2001:</p>	<p>I peggioramenti introdotti dalla legge allungano i tempi del contenzioso giudiziale e impediscono una veloce soluzione delle controversie. Il lavoratore viene penalizzato allorquando non concilia davanti alla DPL. In questo caso la proposta della DPL viene messa a verbale e costituisce un punto di riferimento per il giudice.</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.

La richiesta deve precisare:

1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;

2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;

3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;

4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce

Il tentativo di conciliazione va proposto con raccomandata AR alle commissioni di conciliazione istituite presso le DPL. La richiesta interrompe la prescrizione e sospende la decorrenza dei termini di decadenza per la durata del tentativo e per i 20 giorni successivi.

Conciliazione e arbitrato possono essere svolti **anche con le modalità previste dai Contratti nazionali.**

L'arbitrato si rafforza e si estende in diverse sedi e forme.

- Arbitrato presso la commissione di conciliazione DPL
- Arbitrato irrituale
- Arbitrato presso gli organi di certificazione
- Arbitrato previsto dai contratti collettivi

In tutti questi casi le Parti nel dare mandato al collegio arbitrale, possono chiedere alla Commissione di decidere secondo equità, ma nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari. Questa precisazione è stata aggiunta dopo i rilievi del Presidente della Repubblica. La sola indicazione "secondo equità" infatti significa decidere anche in deroga alle disposizioni di legge.

Le parti con riferimento alle controversie

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>o conferisce mandato.</p> <p>La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave».</p> <p>2. Il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 80, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è obbligatorio.</p> <p>3. L'articolo 411 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:</p> <p>«Art. 411. – (<i>Processo verbale di conciliazione</i>). – Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.</p> <p>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.</p> <p>Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto».</p> <p>4. All'articolo 420, primo comma, del codice di procedura civile, le parole: «e tenta la conciliazione della lite» sono sostituite dalle seguenti: «, tenta la conciliazione della lite e formula alle parti una proposta transattiva» e le parole: «senza giustificato motivo, costituisce</p>	<p>di lavoro (409 cpc), possono inserire una clausola compromissoria (art. 808 cpc) che prevede il ricorso all'arbitrato.</p> <p>Ad oggi ciò è possibile solo se previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi stipulati dalle OO.SS. lavoratori e datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>La clausola deve essere certificata dagli organi di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. 276/03.</p> <p>Non può essere pattuita e sottoscritta prima della fine del periodo di prova ovvero prima di almeno 30 giorni dalla firma contratto di lavoro.</p> <p>Non può riguardare controversie relative alla risoluzione contratto di lavoro.</p> <p>Il Ministero del lavoro, in assenza di accordi interconfederali o disposizioni contrattuali, convoca entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge le parti per promuovere l' accordo. In mancanza di accordo sarà lo stesso ministero a imporlo con proprio decreto.</p>
--	---

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

comportamento valutabile dal giudice ai fini della decisione» sono sostituite dalle seguenti: «o il rifiuto della proposta transattiva del giudice, senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio».

5. L'articolo 412 del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 412. – (*Risoluzione arbitrale della controversia*). – 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.

Nel conferire il mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti devono indicare:

1) il termine per l'emanazione del lodo, che non può comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato;

2) le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-*ter*. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-*ter*, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto».

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

6. L'articolo 412-*ter* del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 412-*ter*. – *(Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva)*. – La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'articolo 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative».

7. All'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, le parole: «ai sensi degli articoli 185, 410 e 411» sono sostituite dalle seguenti: «ai sensi degli articoli 185, 410, 411, 412-*ter* e 412-*quater*».

8. L'articolo 412-*quater* del codice di procedura civile è sostituito dal seguente:

«Art. 412-*quater*. – *(Altre modalità di conciliazione e arbitrato)*. – Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'articolo 409 possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito secondo quanto previsto dai commi seguenti.

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 e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

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

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

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. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Il compenso del presidente del collegio è fissato in misura pari al 2 per cento del valore della controversia dichiarato nel ricorso ed è versato dalle parti, per metà ciascuna, presso la sede del

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

collegio mediante assegni circolari intestati al presidente almeno cinque giorni prima dell'udienza. Ciascuna parte provvede a compensare l'arbitro da essa nominato. Le spese legali e quelle per il compenso del presidente e dell'arbitro di parte, queste ultime nella misura dell'1 per cento del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo ai sensi degli articoli 91, primo comma, e 92.

I contratti collettivi nazionali di categoria possono istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte».

9. Le disposizioni degli articoli 410, 411, 412, 412-*ter* e 412-*quater* del codice di procedura civile si applicano anche alle controversie di cui all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Gli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono abrogati.

10. In relazione alle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'articolo 808 del codice di procedura civile che rinviino 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 in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni. Le commissioni di certificazione accertano, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro. La clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi. La clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato.

11. In assenza degli accordi interconfederali o contratti collettivi di cui al primo periodo del comma 10, trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo di cui al periodo precedente, entro i sei mesi successivi alla data di

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

convocazione, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto tra le parti sociali, individua in via sperimentale, fatta salva la possibilità di integrazioni e deroghe derivanti da eventuali successivi accordi interconfederali o contratti collettivi, le modalità di attuazione e di piena operatività delle disposizioni di cui al comma 10.

12. Gli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, possono istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'articolo 808-*ter* del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'articolo 409 del medesimo codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le commissioni di cui al citato articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni, possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali unitarie. Si applica, in quanto compatibile, l'articolo 412, commi terzo e quarto, del codice di procedura civile.

13. Presso le sedi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, può altresì essere esperito il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

14. All'articolo 82 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: «di cui all'articolo 76, comma 1, lettera *a)*,» sono sostituite dalle seguenti: «di cui all'articolo 76»;

b) è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«7-bis. Si applicano, in quanto compatibili, le procedure previste dal capo I del presente titolo».

15. Il comma 2 dell'articolo 83 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è abrogato.

16. Gli articoli 410-*bis* e 412-*bis* del codice di procedura civile sono abrogati.

17. All'articolo 79 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita».</p> <p>18. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.</p>		
<p>Art. 32 Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato</p> <p>1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti: «Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch' essa in forma 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 diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione e' inefficace se non e' seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta 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, ferma restando la possibilità produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».</p> <p>2. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento.</p> <p>3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre: 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</p>	<p>Impugnativa dei licenziamenti individuali Sostituisce commi 1 e 2 art. 6 L. 604/66 che riguardano il licenziamento.</p> <p>Il licenziamento deve essere impugnato, per iscritto anche in via stragiudiziale a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione o dei motivi.</p> <p>Ci sono 270 giorni per depositare la causa davanti al giudice. Ma se si richiede il tentativo di conciliazione o arbitrato e questo viene rifiutato o ha esito negativo il ricorso al giudice deve essere depositato entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.</p> <p>Questa norma si applica nei casi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Licenziamento invalido, ossia nullo o inefficace, compreso quindi il licenziamento verbale. ➤ recesso del committente nei rapporti co.co.co e co.co.pro. ➤ trasferimento 	<p>Viene stravolto il diritto del lavoro sia per quanto riguarda i tempi dell'azione giudiziaria sia per quanto riguarda l'estensione dei 60 giorni di impugnativa per i contratti a tempo determinato.</p> <p>Inoltre la nuova disciplina è estesa anche nei casi di licenziamento nullo o inefficace. Vedi ad esempio il licenziamento verbale. Modalità questa abbastanza in uso in tutti i nostri comparti.</p> <p>Inoltre c'è una forte limitazione dell'eventuale risarcimento.</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>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.</p> <p>4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche: 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 presente legge, 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 presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge; 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 chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.</p> <p>5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna 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.</p> <p>6. 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 dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto alla metà.</p> <p>7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ cessione di contratto ex art 2112 cc ➤ contratti a termine, nei casi di: <ul style="list-style-type: none"> ✓ contratti in corso ✓ impugnativa della legittimità del termine o della proroga (art. 1 e 4 D.Lgs. 368/01) ✓ azione di nullità del termine <p>Nel caso in cui sia riconosciuta la conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine il lavoratore ha diritto al riconoscimento di una indennità onnicomprensiva nella misura da un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità.</p>	
--	--	--

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>Art. 39. Obbligo di versamento delle ritenute previdenziali</p> <p>1. L'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, 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 legge 8 agosto 1995, n. 335, configura le ipotesi di cui ai commi 1-<i>bis</i>, 1-<i>ter</i> e 1-<i>quater</i> dell'articolo 2 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638.</p>	<p>Obbligo di versamento delle ritenute previdenziali</p> <p>E' prevista la reclusione del datore di lavoro fino a tre anni e una multa salvo effettuazione del versamento entro tre mesi anche ai casi di omesso versamento dei contributi su rapporti co.co.pro. e co.co.co.</p>	<p>Si tratta di un'estensione anche a queste tipologie contrattuali delle sanzioni previste dalla legge 638/83. Si applica a tutti i comparti della conoscenza.</p>
<p>Art. 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</p> <p>1. All'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) il comma 28 è sostituito dal seguente: «28. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati a riformare la materia degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno del reddito»;</p> <p>b) il comma 30 è sostituito dal seguente: «30. Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di</p>	<p>Ammortizzatori sociali</p> <p>Sono previste più deleghe al governo per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ammortizzatori sociali • servizio per l'impiego • incentivi all'occupazione • apprendistato e occupazione femminile differimento dei termini <p>Queste norme già contenute nelle legge 247 del 2007 Prodi vengono ulteriormente prorogate di 24 mesi.</p>	<p>Questa norma si applica a tutti i settori pubblici e privati. E' negativo l'ulteriore rinvio che fa la legge, tenuto conto dello stato di crisi del paese.</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di:</p> <p><i>a)</i> servizi per l'impiego;</p> <p><i>b)</i> incentivi all'occupazione;</p> <p><i>c)</i> apprendistato»;</p> <p><i>c)</i> il comma 81 è sostituito dal seguente: «81. Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di occupazione femminile, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:</p> <p><i>a)</i> previsione, nell'ambito dell'esercizio della delega in tema di riordino degli incentivi di cui al comma 30, lettera <i>b)</i>, di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile;</p> <p><i>b)</i> revisione della vigente normativa in materia di congedi parentali, con particolare riferimento all'estensione della durata di tali congedi e all'incremento della relativa indennità al fine di incentivarne l'utilizzo;</p> <p><i>c)</i> rafforzamento degli istituti previsti dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro;</p> <p><i>d)</i> rafforzamento dell'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse amministrazioni competenti, con riferimento ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della libertà di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro;</p> <p><i>e)</i> orientamento dell'intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari, a partire dal Fondo sociale europeo (FSE) e dal Programma operativo nazionale (PON), in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto non solo delle attività formative, ma anche di quelle di accompagnamento e inserimento al lavoro, con destinazione di risorse alla formazione di programmi mirati alle donne per il corso della relativa vita lavorativa;</p>		
--	--	--

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

<p>f) rafforzamento delle garanzie per l'applicazione effettiva della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro;</p> <p>g) realizzazione, anche ai fini di cui alla lettera e), di sistemi di raccolta ed elaborazione di dati in grado di far emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere anche di tipo retributivo;</p> <p>h) potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;</p> <p>i) previsione di azioni e interventi che agevolino l'accesso e il rientro nel mercato del lavoro delle donne, anche attraverso formazione professionale mirata con conseguente certificazione secondo le nuove strategie dell'Unione europea;</p> <p>l) definizione degli adempimenti dei datori di lavoro in materia di attenzione al genere».</p>		
<p>Art. 48. comma 8. Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</p> <p>8. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ivi compresa la necessaria intesa tra le regioni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le parti sociali, prevista dal comma 4 del citato articolo 48, l'obbligo di istruzione di cui all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione di cui al predetto articolo 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003.</p>	<p>Apprendistato a 15 anni. L'ultimo anno di obbligo di istruzione, dai 15 anni di età, potrà essere assolto, tramite l'apprendistato previa «la necessaria intesa tra Regioni, ministero del Lavoro e ministero dell'Istruzione, sentite le parti sociali».</p> <p>In pratica i giovani già a quindici anni potranno essere assunti con un contratto di lavoro senza essere obbligati a frequentare la scuola o i percorsi di istruzione e formazione professionale.</p>	<p>E' una norma retrograda e indegna di un paese civile e, a nostro parere, incostituzionale, perché consente di assolvere l'obbligo scolastico a ragazzi di soli 15 anni andando a lavorare.</p> <p>Questa norma "prevedendo l'apprendistato per i minori degli anni 16, di fatto violerebbe la normativa prevista e mai abrogata in tema di obbligo scolastico. Infatti a norma dell'art. 622 della Legge Finanziaria 2006 n. 696 "L'istruzione impartita per almeno dieci anni e' obbligatoria ed e' finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola</p>

Commento su Legge 183 del 4 novembre 2010 (Collegato lavoro)

		<p><i>secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età. L'età per l'accesso al lavoro e' conseguentemente elevata da quindici a sedici anni".</i></p>
<p>Art. 50. Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative</p> <p>1. Fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, commi 1202 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché abbia, dopo la data di entrata in vigore della presente legge, ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso ovvero offerto l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere, è tenuto unicamente a 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, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.</p>	<p>Collaborazioni coordinate e continuative</p> <p>Il datore di lavoro, salvo il caso delle sentenze passate in giudicato, è tenuto solo a indennizzare economicamente il lavoratore con rapporto di collaborazione continuativa con una cifra compresa tra un minimo di 2 mensilità e mezzo e un massimo di 6 mensilità. Questo qualora il lavoratore pur avendo vinto il ricorso per il riconoscimento per via giudiziaria la natura di lavoro subordinato non abbia ancora avuto la sentenza passata in giudicato.</p>	<p>Si introduce per legge una sanatoria a favore di quei datori di lavoro che hanno impropriamente usato contratti di lavoro somministrato al posto dei contratti di lavoro a tempo determinato.</p> <p>Sono risibili le indennità risarcitorie che avvantaggiano il datore di lavoro e/o il committente.</p>