



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche



Dipartimento Studi e Legislazione

00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flp.it Email: flp@flp.it

Segreteria Generale

Prot. n. 1893/FLP2010

Roma, 23 novembre 2010

NOTIZIARIO N° 59

Ai Coordinamenti Nazionali FLP
Alle OO.SS. federate alla FLP
Alle Strutture periferiche FLP
Ai Responsabili FLP
Ai Componenti delle RSU
LORO SEDI

LEGGE 4 novembre 2010, n. 183

Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro. (10G0209) - (GU n. 262 del 9-11-2010 - Suppl. Ordinario n.243)

testo in vigore dal 24 novembre 2010

La FLP informa che nel Suppl. Ord. n°243 della G.U. 9 novembre 2010, n. 262, è stata pubblicata la legge 4 novembre 2010, n. 183 “*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*”, diventando operante dopo i quindici giorni di *vacatio* successivi alla stessa **(dal 24.11.2010)**.

Il provvedimento legislativo, formato da 50 gli articoli, è giunto all'approvazione definitiva dopo sette passaggi parlamentari. La nuova formulazione ha tenuto conto delle osservazioni sollevate lo scorso marzo dal Presidente della Repubblica (quando nel 3 marzo scorso si “rifiutò” di firmare) ed ha confermato le modifiche apportate dal Senato.

Si riportano in sintesi, alcune delle principali novità introdotte dal provvedimento:

Art. 1. (Delega al Governo per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti)

Il Governo e' delegato ad adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi di riassetto normativo, al fine di concedere ai lavoratori dipendenti impegnati in particolari lavori o attività (*lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti, lavoratori dipendenti notturni, lavoratori addetti alla cosiddetta "linea catena", conducenti di veicoli pesanti adibiti a servizi pubblici di trasporto di persone*) e che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008 la possibilità di conseguire, su

Il nostro impegno e la nostra professionalità al servizio di tutti. Sostieni le nostre attività iscrivendoti alla FLP ora FILP!



domanda, il diritto al pensionamento anticipato con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Art. 2. (Delega al Governo per la riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero della salute)

Il Governo e' delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, sentite le organizzazioni sindacali, uno o piu' decreti legislativi finalizzati:

- ⇒ **alla riorganizzazione** degli enti, istituti e societa' vigilati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (come, ad esempio, Inps, Inail, Inpdap, Enpals, enti e fondazioni previdenziali di professionisti o lavoratori autonomi, Italia Lavoro, Isfol) e dal Ministero della salute (ad esempio, Istituto Superiore di Sanità, Agenzia Nazionale per i Servizi sanitari regionali, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, istituti zooprofilattici, Aifa, Croce rossa italiana);
- ⇒ **alla ridefinizione** del rapporto di vigilanza dei predetti Ministeri sugli stessi enti, istituti e società rispettivamente vigilati.

Inoltre, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge, il Ministero della salute dovrà provvedere 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.

Art. 5. (Adempimenti formali relativi alle pubbliche amministrazioni)

Le pubbliche amministrazioni (a differenza dei datori di lavoro privati) possono trasmettere le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione del rapporto, entro il ventesimo giorno del mese successivo a quello in cui l'evento si verifica (anzichè entro il giorno antecedente a quello in cui si verifica l'evento).

Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per via telematica e secondo i criteri e le modalità individuati con circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, i dati inerenti le retribuzioni annuali, i *curricula vitae*, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali nonché i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale. La mancata comunicazione o aggiornamento dei dati è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti.

Il datore di lavoro pubblico non è più obbligato a consegnare immediatamente al lavoratore una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro oppure una copia del contratto individuale del lavoro, ma può farlo entro il ventesimo giorno.

Per le pubbliche amministrazioni non c'è più l'obbligo, di comunicare entro cinque giorni agli uffici del lavoro competenti per territorio, le variazioni intervenute nel rapporto di lavoro.

Art. 7. (Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro)

Il legislatore interviene sulla disciplina sanzionatoria dettata dal DLgs n. 66/2003, come modificato dal decreto legge n.112/2008 convertito nella legge n. 133/2008. Con



l'integrale sostituzione dei commi 3 e 4 dell'art.18-bis, viene stabilito che in caso di violazione:

- ⇒ della durata media dell'orario settimanale di lavoro (48 ore comprensive dello straordinario - art. 4, comma 2) e/o della normativa sui riposi settimanali (24 ore dopo sei giorni lavorativi) (art. 9, comma 1), è applicabile la sanzione amministrativa compresa tra 100 e 750 euro, elevata tra 400 e 1.500 euro qualora la violazione interessi più di 5 lavoratori e si sia verificata in almeno tre periodi di riferimento, oppure tra 1.000 e 5.000 euro se si riferisce a più di 10 lavoratori e si sia verificata in almeno cinque periodi di riferimento e non è ammesso il pagamento in misura ridotta;
- ⇒ della normativa sulle ferie (quattro settimane di ferie retribuite di cui, a meno che il contratto di lavoro non disponga diversamente, due di queste settimane devono essere godute entro l'anno e le altre due entro 18 mesi dalla loro maturazione) (art. 10, comma 1), la sanzione amministrativa applicabile è compresa tra 100 e 600 euro, elevata tra 400 e 1.500 euro se interessa più di 5 lavoratori e si sia verificata per almeno 2 anni, oppure tra 800 e 4.500 euro se riguarda più di 10 lavoratori e si sia verificata per almeno 4 anni e non è ammesso il pagamento in misura ridotta;
- ⇒ della normativa sui riposi giornalieri (11 ore nell'ambito delle 24 ore) (art. 7, comma 1), la sanzione amministrativa applicabile è compresa tra 50 e 150 euro, elevata tra 300 e 1.000 euro se interessa più di 5 lavoratori ovvero si sia verificata in almeno tre periodi di 24 ore, oppure tra 800 e 4.500 euro se riguarda più di 10 lavoratori o si sia verificata almeno in cinque periodi e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Restano ferme le disposizioni contrattuali che, nel rispetto della legge, contemplino deroghe ai principi generali.

È sostituito, inoltre, il comma 7 dell'art. 11 del DLgs n. 271/1999, relativo ai lavoratori marittimi, riconoscendo alla contrattazione collettiva nazionale, o se carente, alla contrattazione territoriale o aziendale, la possibilità di derogare alla normativa di riferimento per quanto concerne la fruizione dei periodi di riposo.

Art. 13. (Mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni)

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 (eccedenze di personale e mobilità collettiva) del DLvo 30 marzo 2001, n. 165 (reimpiego presso sedi diverse della stessa amministrazione, ricollocazione presso altra amministrazione o collocamento in disponibilità per max 24 mesi).

Le pubbliche amministrazioni, **per motivate esigenze organizzative**, risultanti dai documenti di programmazione, possono utilizzare in **assegnazione temporanea**, personale di altre amministrazioni **per un periodo non superiore a tre anni** con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti (integrata la mobilità volontaria prevista dall'art. 30 del d.lgs. 165/2001 rubricato "passaggio diretto di personale fra amministrazioni diverse"), fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal provvedimento in esame.



Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge in esame, le pubbliche amministrazioni possono **rideterminare le assegnazioni temporanee in corso**. In caso di mancata rideterminazione, i rapporti in corso continuano ad essere disciplinati dalle originarie fonti.

Art. 14. (Modifiche alla disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici)

Viene modificato il “Codice della Privacy” (DLvo 30 giugno 2003, n. 196) in modo tale da consentire alle amministrazioni di pubblicare in rete i dati concernenti le valutazioni dei dipendenti, senza correre il rischio di violare la riservatezza dei dati personali. Viene infatti precisato che non dovranno essere divulgate informazioni concernenti infermità o impedimenti di natura personale che causino l’astensione dal lavoro, o componenti della valutazione che possano avere riferimento a informazioni personali e riservate sui dipendenti.

Inoltre, viene integrato l'articolo 72 (*Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo*) del DL 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, prevedendo che “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”.

Art. 15. (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)

La norma prevede che i dirigenti di seconda fascia, ‘prestati’ alla Presidenza del Consiglio da altre amministrazioni, non possono fruire della norma secondo la quale si transita definitivamente nella prima fascia dopo cinque anni di incarico (art. 23, c. 1, d.lgs. 165/2001) di direzione di uffici dirigenziali generali, senza essere incorsi nelle misure previste per le ipotesi di responsabilità dirigenziale. Tale disposizione si applica agli incarichi conferiti dopo la data di entrata in vigore della legge in esame.

Art. 16. (Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale)

La nuova norma prevede che in sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del DL 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge in commento, **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 DL 112/2008. Ricordiamo che l’art. 73 del DL 112 aveva ‘declassato’ da diritto a interesse legittimo la richiesta dei dipendenti di trasformare in part-time il rapporto a tempo pieno. Da quel momento, la trasformazione è divenuta non più obbligatoria, ma discrezionale da parte delle amministrazioni. **Ora anche le trasformazioni in part-time concesse prima del 25 giugno 2008 possono, in teoria, essere revocate**, se l’amministrazione valuta che la presenza in servizio a tempo pieno sia necessaria ai fini dell’operatività dell’ufficio.

Art. 18. (Aspettativa)



La norma prevede che i dipendenti pubblici **possono** essere collocati in **aspettativa**, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, **per un periodo massimo di 12 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. In questo periodo, non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del vigente DLvo 30 marzo 2001, n. 165. **Ricordiamo** che nei CCNL dei comparti pubblici è già prevista la possibilità di ottenere l'aspettativa non retribuita per un massimo di 12 mesi in un triennio per motivi personali e familiari, oppure per due anni e una sola volta nella vita lavorativa per gravi e documentati motivi di famiglia. **Ricordiamo anche che** l'art. 23 bis del DLvo 165/2001 prevede la possibilità di essere collocati in aspettativa senza assegni "per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale".

Art. 19. (Specificità delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco)

Il provvedimento prevede che ai fini della definizione degli ordinamenti, delle carriere e dei contenuti del rapporto di impiego e della tutela economica, pensionistica e previdenziale, **e' riconosciuta la specificità del ruolo delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché dello stato giuridico del personale ad essi appartenente**, in dipendenza della peculiarità dei compiti, degli obblighi e delle limitazioni personali, previsti da leggi e regolamenti, per le funzioni di tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna, nonché per i peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti e i correlati impieghi in attività usuranti. **Inoltre, prevede** che la disciplina attuativa dei predetti principi e indirizzi è definita con successivi provvedimenti legislativi, con i quali si provvede altresì a stanziare le occorrenti risorse finanziarie. **Infine, riconosce** il ruolo negoziale del COCER (Consiglio centrale di rappresentanza militare) per la definizione del trattamento economico del personale militare

Art. 20. (Disposizioni concernenti il lavoro sul naviglio di Stato)

La norma prevede che a decorrere dall'anno 2012, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (*Al fine della progressiva estensione dei benefici già previsti in favore delle vittime della criminalità e del terrorismo a tutte le vittime del dovere individuate ai sensi dei commi 563 e 564, e' autorizzata la spesa annua nel limite massimo di 10 milioni di euro a decorrere dal 2006*), **e' incrementata di 5 milioni di euro**.

Il comma 2 dello stesso articolo prevede che "Fermo restando il diritto al risarcimento del danno del lavoratore, le norme aventi forza di legge emanate in attuazione della delega di cui all'articolo 2, lettera b), della legge 12 febbraio 1955, n. 51, si interpretano nel senso che esse **non trovano applicazione in relazione al lavoro a bordo del naviglio di Stato e, pertanto, le disposizioni penali di cui al DPR 19 marzo 1956, n. 303, non si applicano, per il periodo di loro vigenza, ai fatti avvenuti a bordo dei mezzi del medesimo naviglio**. I provvedimenti adottati dal giudice penale non pregiudicano le azioni risarcitorie eventualmente intraprese in ogni sede, dai soggetti danneggiati o dai loro eredi, per l'accertamento della responsabilità civile contrattuale o extracontrattuale derivante dalle violazioni delle disposizioni del citato decreto n. 303 del 1956.

Art. 21. (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche)

Le nuove norme prevedono di 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»;

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»;

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 4 mesi dalla data di entrata in vigore della legge in esame 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 mobbing, 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.

Entro 3 mesi dall'entrata in vigore della legge la Funzione Pubblica emanerà una direttiva contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei nuovi Comitati Unici, la cui attività sarà finanziata dalle amministrazioni. La mancata costituzione dei Comitati Unici comporterà la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale.

Art. 23 (Delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi)

Il Governo è delegato ad adottare entro 6 mesi uno o più decreti legislativi finalizzati al "riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi comunque denominati" (ivi inclusi, quindi, anche i permessi sindacali), con l'obiettivo di uniformare le norme tra settore pubblico e settore privato, in base ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) **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;
- b) **indicazione esplicita delle norme abrogate**, fatta salva l'applicazione dell'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al codice civile;
- c) **riordino delle tipologie di permessi**, tenuto conto del loro contenuto e della loro diretta correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate;

d) 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;

e) razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone con handicap 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.

Art. 24. (Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)

- **Modificati alcuni punti dell'art. 33 della legge n.104 del 1992 (permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità):**
 - ⇒ la fruizione dei permessi (tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa) **è limitata ai coniugi, parenti o affini entro il secondo grado, tranne il caso** in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano superato i 65 anni o siano deceduti o mancanti, o siano anche loro affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.
 - ⇒ **viene reso esplicito il divieto** (già vigente, però, nei fatti, per effetto delle numerose norme interpretative susseguitesi nel corso degli anni) **di riconoscere a più di un lavoratore dipendente il diritto di assistere la stessa persona con handicap in situazione di gravità** (tranne il caso di assistenza a figli con handicap grave, dove il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente).
 - ⇒ **il diritto a scegliere la sede lavorativa più vicina al proprio domicilio viene trasformato nel diritto a scegliere la sede lavorativa più vicina al domicilio della persona da assistere**;
 - ⇒ Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui all'articolo 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 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.
- **Cambiano le disposizioni dell'art. 42 del DLvo 26 marzo 2001, n. 151 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità):**
 - ⇒ **il comma 2 è sostituito dal seguente:** «2. Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino con handicap 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**»;
 - ⇒ **il comma 3 è abrogato.**



- All'articolo 20, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, le parole da: «nonche'» fino a: «non convivente» sono soppresse.
- Viene inoltre introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle misure di sicurezza previste dal predetto codice di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003, di comunicare alla Funzione Pubblica entro il 31 marzo di ogni anno:
 - ⇒ 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 handicap in situazione di gravita', dal lavoratore o dalla lavoratrice per assistenza al proprio figlio, per assistenza al coniuge o per assistenza a parenti o affini;
 - ⇒ in relazione ai permessi fruiti dai dipendenti per assistenza a persona con handicap in situazione di gravita', 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;
 - ⇒ il rapporto di coniugio, il rapporto di maternita' o paternita' o il grado di parentela o affinita' intercorrente tra ciascun dipendente che ha fruito dei permessi e la persona assistita;
 - ⇒ per i permessi fruiti dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre, la specificazione dell'eta' maggiore o minore di tre anni del figlio;
 - ⇒ il contingente complessivo di giorni e ore di permesso fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell'anno precedente e per ciascun mese.

I dati che confluiranno in una costituenda banca dati saranno finalizzati al monitoraggio e alla verifica sulla legittima fruizione dei permessi, sono di rilevante interesse pubblico.

Art. 25. (Certificati di malattia)

A decorrere dal 10 gennaio 2010, anche nel settore privato, il certificato di malattia deve essere trasmesso telematicamente dal medico, secondo il meccanismo vigente per i dipendenti pubblici

Art. 26. (Aspettativa per conferimento di incarichi, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

Viene previsto che anche al personale del comparto sicurezza e difesa possono essere conferiti, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. 165/2001, nel rispetto dei requisiti e dei limiti ivi previsti, previa autorizzazione del Ministro competente, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, incarichi dirigenziali da parte di amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza, che siano strettamente collegati alla professionalita' da loro rivestita e motivati da esigenze di carattere eccezionale. Il personale e' collocato in aspettativa senza assegni e continua ad occupare il relativo posto nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza.

Art. 30. (Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro)



È stato confermato che nella qualificazione del contratto di lavoro e delle relative clausole, **il giudice deve attenersi alla valutazione delle parti, così come espressa in sede di certificazione dei contratti di lavoro**, salvo il caso in cui vi sia stata un'erronea qualificazione del rapporto di lavoro o vi sia stato un vizio del consenso o una difformità tra il programma negoziale e la sua successiva attuazione.

Per ciò che concerne il licenziamento, il giudice, nel valutarne le motivazioni poste alla base, dovrà tener conto dei parametri e delle condizioni fissate nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi e nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione.

Laddove si tratti di definire le conseguenze da riconnettersi eventualmente alla mancanza di giusta causa o giustificato motivo nel licenziamento (cfr. art. 8 L. n. 604/1966), il giudice dovrà tener conto, oltre che delle clausole previste nei contratti collettivi e individuali, anche delle dimensioni e dell'attività svolta dal datore di lavoro, della situazione del mercato del lavoro, delle condizioni del lavoratore, dell'anzianità e del comportamento tenuto dalle parti prima del licenziamento.

Art. 31. (Conciliazione e arbitrato)

Sono estesi alle controversie di lavoro nel settore pubblico gli articoli 410, 411, 412, 412 ter e quater del c.p.c., con la contestuale abrogazione degli articoli 65 e 66 del D.Lgs.n. 165/2001

È stato introdotto il carattere facoltativo del previo tentativo di conciliazione per chi intende proporre un giudizio di lavoro, secondo la specifica procedura prevista mediante la modifica degli artt. 410 e ss. del codice di procedura civile. **Rimane, invece, obbligatorio il tentativo di conciliazione nel caso di cui all'art. 80, comma 4 del DLgs n. 276/2003**, in tema di ricorso giurisdizionale contro la certificazione dei contratti di lavoro.

Sono state introdotte le modifiche sia all'art. 411 del codice di procedura civile, relativo al **Processo verbale di conciliazione**, che all'art. 412 riferito alla **Risoluzione arbitrale della controversia**. Rispetto a quest'ultimo, è stato precisato nel novellato articolo che le parti, in qualsiasi momento, durante l'esperienza della conciliazione o al suo termine in caso di mancato accordo, possano conferire mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, indicando il termine non oltre i 60 giorni per l'emanazione del lodo, nonché le norme invocate dalle parti a sostegno delle proprie pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità.

Con la modifica dell'art. 412-ter, inoltre, **è stato previsto che la conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'art. 409, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi** sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

È stato, inoltre, modificato l'art. 412-quater del codice di procedura civile introducendo la novella **altre modalità di conciliazione e arbitrato**.

Confermata la possibilità che le parti contrattuali possano pattuire, solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o da contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative al livello nazionale, **clausole compromissorie che rinviino alle modalità di espletamento dell'arbitrato**. Tali clausole compromissorie dovranno essere certificate, a pena di nullità. Le commissioni di certificazione devono accertare, all'atto della sottoscrizione



della clausola compromissoria, l'effettiva volontà delle parti di devolvere eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro. La clausola compromissoria, in ogni caso, non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. In assenza di tale previsione da parte degli accordi interconfederali o dei contratti collettivi, sarà un decreto del Ministero del Lavoro che, sentite le parti sociali, definirà le modalità di attuazione e di piena operatività in materia di clausole compromissorie.

Art. 33. (Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica)

Con la modifica dell'art. 13 del DLgs n. 124/2004, è stato previsto l'obbligo per il personale ispettivo di consegnare al datore di lavoro un verbale di primo accesso, corredato dei dati prescritti (identificazione lavoratori, loro attività, eventuali dichiarazioni, richieste documentali).

Rispetto alla precedente formulazione oggi il legislatore ha previsto che la contestazione possa riguardare l'inosservanza di norme di legge o del contratto cui la legge ricollega sanzioni amministrative, per le quali l'ispettore del lavoro provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, alla regolarizzazione.

Tale regolarizzazione, questa l'ulteriore novità, dovrà riguardare le inosservanze comunque materialmente sanabili e dovrà avvenire nel termine ora stabilito per legge e non più a discrezione del personale ispettivo di trenta giorni dalla notifica del verbale.

L'ottemperanza alla diffida, unitamente al pagamento, entro 15 giorni, della sanzione amministrativa, anche in misura ridotta, estingue il procedimento amministrativo.

In caso contrario, il verbale unico produrrà gli effetti della contestazione e della notificazione degli addebiti accertati sia nei confronti del datore di lavoro che dell'obbligato in solido.

Art. 45. (Disposizioni in materia di contribuzione figurativa per periodi di malattia)

Viene introdotto il comma 1-bis all'art. 1 del DLgs n. 564/96 con il quale si stabilisce che il limite di durata di 22 mesi non si applichi, a decorrere dall'insorgenza dello stato di inabilità, ai soggetti la cui inabilità sia conseguenza di infortunio sul lavoro, in sostituzione della pensione di inabilità, con la precisazione che in tal caso non è corrisposta dall'ente previdenziale l'indennità di malattia.

[Si riporta in allegato il testo della legge 4 novembre 2010 n. 183 con le note.](#)

Dipartimento Studi e Legislazione