

Associazione CNOS/Scuola
Sede Nazionale
Via Marsala 42, Roma

NOVITÀ LAVORO

2011

schede riassuntive
(27 ottobre 2011)

a cura di

Armando Montemarano

MAXI-SANZIONE

Art. 4, comma 1, legge 4 novembre 2010, n. 183

Nuova formulazione dell'art. 3 D.L. 22 febbraio 2002, n. 12

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 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%.

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.

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.

ASSENZE PER MALATTIA

Art. 25, legge 4 novembre 2010, n. 183

CERTIFICATO TELEMATICO

operativo dal 13 settembre 2011

Al fine di assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nei settori pubblico e privato, nonché un efficace sistema di controllo delle stesse, 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 allo *art. 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a 10 giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale.

2. 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'Inps e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro.

GLI ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE

L'accesso alle certificazioni di malattia dei propri dipendenti può essere effettuato dai datori di lavoro esclusivamente tramite procedura telematica.

Ciò comporta che il lavoratore, tranne ipotesi di non regolare funzionamento della procedura:

1) non è più tenuto a inviare la certificazione tramite raccomandata, ma deve comunque preavvertire tempestivamente dell'assenza per malattia;

2) deve fornire il numero di protocollo del certificato al datore di lavoro (solo in caso di mancato funzionamento della certificazione telematica, il lavoratore deve inviare, entro due giorni, il certificato cartaceo con le precedenti consuete modalità). In caso di rilascio della copia cartacea dell'attestazione, il lavoratore deve controllare la corretta digitazione di tutti i dati, con particolare riguardo all'indirizzo di reperibilità, la cui esatta indicazione rimane un onere a suo carico.

Il lavoratore può anche chiedere direttamente all'Inps di ricevere il certificato e l'attestato di malattia via mail, osservando una delle seguenti modalità:

1) richiesta all'Inps di invio degli attestati alla propria casella di posta elettronica certificata (la richiesta va inoltrata all'indirizzo Pec della struttura territoriale Inps competente, indicando i dati anagrafi e il codice fiscale);

2) richiesta all'Inps di invio di copia degli attestati di malattia presso un comune indirizzo e-mail (sempreché sia in possesso di un codice Pin valido per la consultazione dei certificati di malattia).

Il lavoratore:

a) in caso di assenze per malattia di durata (singolarmente considerata) fino a 10 giorni (cioè di durata inferiore agli 11 giorni), ovvero di assenze fino al secondo evento nell'anno solare (per tale intendendosi il periodo di 365 giorni antecedenti all'inizio dell'assenza per malattia), può chiedere la certificazione anche ad un

proprio medico di fiducia non appartenente al Servizio sanitario nazionale o non convenzionato con esso;

b) in caso di assenza per malattia della durata di almeno 11 giorni, o che segua due altre assenze per malattia verificatesi nell'anno solare (vale a dire nei 365 giorni antecedenti all'inizio dell'assenza): la certificazione medica deve essere necessariamente rilasciata da un medico appartenente al Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

In caso, poi, di assenze per malattia dovute all'espletamento durante l'orario di lavoro di visite, terapie, prestazioni specialistiche o diagnostiche, la certificazione giustificativa può essere rilasciata anche da medico o struttura privata e, fino all'adeguamento del sistema di trasmissione telematica da parte dei sanitari, può essere prodotta in forma cartacea.

GLI ADEMPIMENTI DEL MEDICO

Il medico, al momento della visita, su richiesta del lavoratore:

- a) rilasciargli copia cartacea del certificato;
- b) rilasciargli copia cartacea dell'attestato di malattia telematico;
- c) inviargli copia cartacea del certificato;
- d) rilasciargli copia del certificato e dell'attestato di malattia telematici, in formato Pdf, alla casella di posta elettronica;
- e) comunicargli il numero di protocollo identificativo del certificato inviato per via telematica.

GLI ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro può accedere agli attestati di malattia trasmessi secondo la procedura telematica mediante le seguenti modalità:

- 1) ricevimento automatico direttamente dall'Inps tramite Pec (l'attivazione di questo servizio deve essere richiesta all'Inps);
- 2) accesso al portale Inps tramite Pin (il Pin deve essere preventivamente attribuito);
- 3) consultazione del «contact center» dell'Inps al numero telefonico 803.164;
- 4) ricerca degli attestati tramite codice fiscale e numero di protocollo sul menù della consultazione on line degli attestati di malattia (il lavoratore è obbligato a trasmettere al datore di lavoro il numero di protocollo).

Il datore di lavoro in possesso di Pin e/o di abilitazione alla ricezione dell'attestato di malattia via Pec è tenuto a chiedere tempestivamente la revoca dell'autorizzazione al verificarsi della cessazione dell'attività, nonché della sospensione o del trasferimento in altra struttura.

GLI ADEMPIMENTI DEI CONSULENTI

L'Inps ha provveduto ad attivare la funzionalità di invio delle attestazioni di malattia al datore di lavoro anche per il tramite dei professionisti abilitati (i consulenti del lavoro nonché, previa comunicazione agli ispettorati del lavoro delle Province nel cui ambito territoriale intendono svolgere gli adempimenti, gli avvocati e i commercialisti; le imprese artigiane e le altre piccole imprese, anche in forma cooperativa, possono affidare l'esecuzione degli adempimenti pure a servizi o a Caf istituiti dalle associazioni di categoria).

I professionisti abilitati (o «intermediari») possono svolgere gli adempimenti del datore di lavoro, sempreché abbiano ricevuto da costui delega generale allo svolgimento di tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza e assistenza

sociale nei confronti dell'Inps e abbiano comunicato all'Inps l'esistenza di tale delega mediante apposita applicazione informatizzata.

LE VISITE MEDICHE DI CONTROLLO

Dal 1° ottobre 2011 il datore di lavoro può richiedere all'Inps on line anche le visite ispettive di controllo del lavoratore malato; dal 1° dicembre 2011 le visite potranno essere richieste esclusivamente con la procedura telematica.

La richiesta va inoltrata attraverso il portale Web dell'Inps - Servizio «Richiesta Visita Medica di controllo», con accesso tramite Pin. È necessaria la preventiva autorizzazione all'accesso, che è così regolamentato:

1) i datori di lavoro già dotati di P'in, e perciò in grado di consultare gli attestati di malattia, sono automaticamente abilitati al servizio, a partire dal 12 settembre 2011;

2) i datori di lavoro non ancora abilitati alla consultazione degli attestati di malattia devono presentare a una Sede Inps gli appositi moduli, e cioè: a) richiesta compilata e sottoscritta, con l'elenco dei dipendenti per i quali si chiede il rilascio del Pin per l'accesso agli attestati di malattia del personale, con allegata copia del documento di identità del sottoscrittore; b) richiesta «individuale» compilata e firmata da ogni dipendente autorizzato ad inoltrare le richieste del suo datore di lavoro, con allegata la fotocopia del documento di identità del sottoscrittore. I datori di lavoro che intendano affidare il servizio di «Richiesta visita medica di controllo» ad un soggetto diverso da quello già ora dotato di abilitazione per la consultazione degli attestati di malattia, dovranno tempestivamente comunicarlo all'Inps, che provvederà a modificare le relative autorizzazioni.

La richiesta di visita medica di controllo:

1) va indirizzata in modo automatico alla sede Inps competente in base alla localizzazione geografica del lavoratore (la visita dovrà essere effettuata con primario riferimento all'indirizzo della «reperibilità durante la malattia»; l'attestato e il certificato prevedono, infatti che, oltre alla residenza o domicilio abituale, vengano precisate - se si tratta di diverso indirizzo - gli elementi utili ad effettuare comunque la visita e quindi: nominativo indicato presso l'abitazione, via, numero, Cap, Comune e Provincia);

2) la richiesta può essere effettuata per un solo lavoratore e per una sola visita alla volta;

3) la procedura di richiesta della visita avviene mediante la compilazione guidata on line degli appositi pannelli. La procedura, terminato il regolare inserimento dei dati, rilascia una ricevuta stampabile, con marcatura del protocollo in entrata, assegnata dal sistema Inps.

La stessa procedura visualizza l'esito della visita dopo che questa ha avuto luogo.

LE FONTI

La sintesi, che precede, degli adempimenti richiesti per l'attuazione del nuovo sistema di giustificazione delle assenze per malattia dei lavoratori subordinati, riassume quanto stabilito dalle seguenti disposizioni normative e amministrative:

- Art. 1, comma 149, legge 30 dicembre 2004, n. 311
- Art. 1, comma 810, legge 27 dicembre 2006, n. 296
- Dpcm 26 marzo 2008
- Art. 55-sepiets D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165
- Decreto interministeriale 26 febbraio 2010
- Art. 25, legge 4 novembre 2010, n. 183

- Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri 19 marzo 2010, n. 1**
- Circolare Inps 16 aprile 2010, n. 60**
- Messaggio Inps 16 luglio 2010, n. 18901**
- Circolare Inps 7 settembre 2010, n. 119**
- Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri 28 settembre 2010, n. 2**
- Circolare Inps 28 dicembre 2010, n. 164**
- Circolare Inps 31 gennaio 2011, n. 21**
- Messaggio inps 2 febbraio 2011, n. 2597**
- Circolare Inps 8 febbraio 2011, n. 26**
- Messaggio Inps 8 febbraio 2011, n. 3161**
- Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 febbraio 2011, n. 1**
- Messaggio Inps 10 marzo 2011, n. 6143**
- Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri Circolare 18 marzo 2011, n. 4**
- Messaggio Inps 20 aprile 2011, n. 9197**
- Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri l' agosto 2011, n. 10**
- Circolare Inps 9 settembre 2011, n. 117**
- Circolare Inps 12 settembre 2011, n. 118**

RAPPORTI TRA ASSICURAZIONI E INPS

Art. 42, legge 4 novembre 2010, n. 183

Nei casi di infermità comportante incapacità lavorativa, derivante da responsabilità di terzi, il medico è tenuto a darne segnalazione nei certificati di malattia, al fine di consentire all'ente assicuratore l'esperibilità delle azioni surrogatorie e di rivalsa.

In caso di eventi occorsi in danno di soggetti aventi diritto all'indennità di malattia erogata dall'Inps ed imputabili a responsabilità di terzi, l'impresa di assicurazione, prima di procedere all'eventuale risarcimento del danno, è tenuta a darne immediata comunicazione all'Inps. Entro quindici giorni dal ricevimento della comunicazione l'Inps trasmette all'impresa di assicurazione un «certificato di indennità corrisposte» («Cir»), attestante l'avvenuta liquidazione dell'indennità di malattia ed il relativo importo. L'impresa assicuratrice procede, conseguentemente, ad accantonare e rimborsare preventivamente all'Inps l'importo da questo certificato.

ISPEZIONI DEL LAVORO

Art. 33, legge 4 novembre 2010, n. 183

Nuova formulazione dell'art. 13 D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124

1. Il personale ispettivo accede presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo contenente:

a) l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego;

b) la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo;

c) le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione;

d) ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti.

2. In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di 30 giorni dalla data di notificazione del verbale di cui al comma 4.

3. In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di 15 giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 2. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

4. All'ammissione alla procedura di regolarizzazione di cui ai commi 2 e 3, nonché alla contestazione delle violazioni amministrative si provvede da parte del personale ispettivo esclusivamente con la notifica di un unico verbale di accertamento e notificazione, notificato al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido. Il verbale di accertamento e notificazione deve contenere:

a) gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati;

b) la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili ai sensi del comma 2;

c) la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma di cui al comma 3 ovvero pagando la medesima somma nei casi di illeciti già oggetto di regolarizzazione;

d) la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, ovvero quelli oggetto di diffida nei casi di cui al comma 5, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689;

e) l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

5. L'adozione della diffida interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e del ricorso di cui all'articolo 17 del presente decreto, fino

alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3. Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.

6. Il potere di diffida è esteso anche agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate. Gli enti e gli istituti previdenziali svolgono tale attività con le risorse umane e finanziarie esistenti a legislazione vigente.

Il potere di diffida agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale. Qualora rilevino inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, essi provvedono a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5.

MEDIACONCILIAZIONE

DAL 20 MARZO 2011 È OBBLIGATORIO IL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE CIVILI

LA MEDIACONCILIAZIONE

Dal 20 marzo 2011 è introdotto un nuovo passaggio obbligato prima di iniziare il processo civile: occorre tentare la strada della mediazione: lo prevede il D.Lgs. 4 marzo 2010, n. 28.

QUANDO È OBBLIGATORIA LA MEDIAZIONE

La mediazione non è obbligatoria per tutte le controversie ma solo per quelle di maggior conflittualità interpersonale, ovvero quelle che coinvolgono i rapporti di:

- ⇒ condominio (dal 20 marzo 2012, in forza del «Milleproroghe» 2011)
- ⇒ diritti reali
- ⇒ successioni ereditarie
- ⇒ divisioni
- ⇒ comodati
- ⇒ locazioni
- ⇒ affitto di aziende
- ⇒ risarcimento danni derivante dalla circolazione di veicoli (dal 20 marzo 2012)
- ⇒ diffamazione a mezzo stampa
- ⇒ responsabilità medica
- ⇒ contratti assicurativi, bancari e finanziari

LA MEDIAZIONE VOLONTARIA

Dal 20 marzo 2010, il percorso di mediazione può essere anche avviato su base volontaria, in via alternativa all'immediato avvio della fase davanti al giudice.

IL GRATUITO PATROCINIO

A coloro che hanno diritto all'ammissione al patrocinio a spese dello Stato è consentito l'accesso alla mediazione senza alcun obbligo di versamento dell'indennità dovuta all'organismo di mediazione, salva l'autocertificazione della sussistenza dei presupposti di legge, anche con dichiarazione sostitutiva delle certificazioni (reddito familiare non superiore a euro 10.628,16).

COS'È LA MEDIAZIONE

La mediazione è quell'attività svolta da un organismo imparziale con il fine di assistere due o più soggetti tanto nella ricerca di un accordo amichevole per la composizione di una controversia, quanto nella formulazione di una proposta per la risoluzione conciliativa della medesima.

CHI È IL MEDIATORE

È la persona o le persone fisiche che, individualmente o collegialmente, svolgono la mediazione; prive, in ogni caso, di ogni potere di decidere o giudicare vincolando i destinatari del servizio medesimo. L'organismo dove il mediatore presta la sua opera è sottoposto alla vigilanza del Ministero della giustizia.

DOVE SI SVOLGE LA MEDIAZIONE

Presso enti pubblici o privati iscritti nel Registro tenuto dal Ministero della giustizia, i quali erogano il servizio di mediazione nel rispetto della legge, del regolamento ministeriale e del regolamento interno di cui sono dotati, approvato dal Ministero della giustizia.

QUALI SONO I TIPI DI MEDIAZIONE

La mediazione può essere di tre tipi:

- ⇒ *facoltativa*, e cioè scelta dalle parti a partire dal 20 marzo 2010
- ⇒ *demandata*, quando il giudice, cui le parti si siano già rivolte, invita le stesse a tentare la mediazione, rilevando l'improcedibilità della causa non oltre la prima udienza;
- ⇒ *obbligatoria*, quando per poter attivare la fase avanti il giudice, le parti debbono aver prima tentato senza successo la mediazione.

IL RUOLO DELL'AVVOCATO

Al momento del conferimento dell'incarico, l'avvocato deve informare l'assistito che può avvalersi del procedimento di mediazione e delle agevolazioni fiscali correlate. L'informazione deve essere fornita chiaramente e per iscritto. Se l'avvocato non informa delle possibilità di mediazione e non lo fa per iscritto, l'incarico è annullabile. Il documento che contiene l'informazione deve essere sottoscritto dall'assistito e allegato all'atto introduttivo dell'eventuale giudizio. Il giudice che verifica la mancata allegazione del documento, se non assegna alle parti un termine per espletare il tentativo di mediazione, informa la parte della facoltà di chiedere la medesima. Nel procedimento di mediazione non vi è obbligo di farsi assistere da un avvocato.

L'IMPROCEDIBILITÀ DELLA DOMANDA

Nelle materie per cui è obbligatoria la mediazione l'esperimento della stessa è condizione di procedibilità della domanda giudiziale. Questo significa che il processo non può andare avanti senza che la mediazione sia stata svolta, a prescindere dal suo esito. Il giudice che rileva che la mediazione non è stata esperita, assegna contestualmente alle parti il termine di 15 giorni per la presentazione della domanda di mediazione e fissa la successiva udienza dopo la scadenza del termine di 4 mesi.

L'ORGANISMO DI MEDIAZIONE

È lasciata libertà alla parte di decidere dove presentare l'istanza di avvio della procedura. Tuttavia, in caso di più domande, la mediazione si svolgerà davanti all'organismo presso cui è stata presentata e comunicata alla controparte la prima domanda.

QUANTO DURA LA MEDIAZIONE

Il procedimento di mediazione ha in ogni caso una durata massima di 4 mesi, che decorrono dalla data del deposito della domanda di mediazione. I termini della mediazione, diversamente da quelli processuali, non sono soggetti a sospensione feriale. Il primo incontro fra le parti deve essere fissato non oltre 15 giorni dal deposito della domanda.

L'ACCORDO DI CONCILIAZIONE

L'accordo raggiunto con la collaborazione del mediatore è omologato dal giudice, su istanza di parte previo accertamento della sua liceità e della regolarità formale, e diventa esecutivo: in caso di mancato adempimento da parte di uno dei soggetti sottoscrittenti, esso può essere azionato immediatamente con l'ausilio di un legale per l'espropriazione forzata, l'esecuzione in forma specifica e l'iscrizione di ipoteca giudiziale.

IL MANCATO ACCORDO

Nel caso di mancato accordo il mediatore può fare una proposta di risoluzione della lite che le parti restano libere di accettare o meno. Il mediatore deve fare la proposta se le parti concordemente glielo richiedono. Negli altri casi il mediatore può fare la proposta, solo se lo prevede il regolamento dell'organismo di mediazione presso cui opera. Se la proposta non viene accettata e il processo davanti al giudice viene iniziato, qualora la sentenza corrisponda alla proposta, le spese del processo saranno a carico della parte che ha rifiutato ingiustificatamente la soluzione conciliativa, a cui potrà esser fatto carico anche del versamento a favore dello Stato di un importo pari al Cuaf oltre all'eventuale condanna per lite temeraria ed al rimborso delle spese di mediazione. Dalla mancata partecipazione senza giustificazione al procedimento di mediazione, il Giudice può trarre elementi di prova nel successivo giudizio instaurato fra le parti.

LA MANCATA ADESIONE

Il giudice condanna la parte costituita che non ha partecipato al procedimento obbligatorio di mediazione senza giustificato motivo al versamento all'entrata del bilancio dello Stato di una somma di importo corrispondente al contributo unificato dovuto per il giudizio.

LE SPESE DELLA MEDIAZIONE

Le indennità dovute al mediatore comprendono le spese di avvio del procedimento e le spese di mediazione e sono stabilite dal decreto del Ministro della giustizia in proporzione al valore della lite:

- ⇒ fino a Euro 1.000: Euro 65
- ⇒ da Euro 1.001 a Euro 5.000: Euro 130
- ⇒ da Euro 5.001 a Euro 10.000: Euro 240
- ⇒ da Euro 10.001 a Euro 25.000: Euro 360
- ⇒ da Euro 25.001 a Euro 50.000: Euro 600
- ⇒ da Euro 50.001 a Euro 250.000: Euro 1.000
- ⇒ da Euro 250.001 a Euro 500.000: Euro 2.000
- ⇒ da Euro 500.001 a Euro 2.500.000: Euro 3.800
- ⇒ da Euro 2.500.001 a Euro 5.000.000: Euro 5.200
- ⇒ oltre Euro 5.000.000: Euro 9.200

L'importo massimo delle spese di mediazione per ciascun scaglione di riferimento può essere aumentato in misura non superiore a un quinto tenuto conto della particolare importanza, complessità o difficoltà dell'affare, in caso di successo della mediazione e nel caso di formulazione della proposta alle parti. Per le spese di avvio, a valere sull'indennità complessiva, è dovuto da ciascuna parte un importo di euro 40,00, che è versato dall'istante al momento del deposito della domanda di mediazione e dalla parte chiamata alla mediazione al momento della sua adesione al procedimento. Le spese di mediazione sono corrisposte prima dell'inizio del primo

incontro di mediazione in misura non inferiore alla metà e sono dovute in solido da ciascuna parte che ha aderito al procedimento.

CONCILIAZIONI DEL LAVORO

Art. 31 legge 4 novembre 2010, n. 183

1

TENTATIVO FACOLTATIVO PRESSO LA DPL *Nuova formulazione dell'art. 410 cod. proc. civ.*

È abrogato il tentativo obbligatorio di conciliazione, che resta solo facoltativo.

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti di lavoro può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la Commissione di conciliazione competente per territorio.

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 20 giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

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 suindicata. 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 20 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 10 giorni successivi al deposito, la Commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di

conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi 30 giorni. Dinanzi alla Commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

Se la conciliazione esperita 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. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la Commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla Commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.

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

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.

2

ARBITRATO PRESSO LA DPL

Nuova formulazione dell'art. 412 cod. proc. civ.

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'art. 1372 e all'art. 2113, 4° comma, cod. civ.

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale 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 30 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.

3

ARBITRATO PREVISTO DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA *Nuova formulazione dell'art. 412-ter cod. proc. civ.*

La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di lavoro, possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

4

ARBITRATO ISTITUITO DALLE PARTI *Nuova formulazione dell'art. 412-quater cod. proc. civ.*

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 lavoro possono essere altresì proposte innanzi ad un Collegio di conciliazione e arbitrato irrituale, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, 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, 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 30 giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del Collegio. Ove ciò non avvenga, la parte che ha presentato ricorso può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è la sede dell'arbitrato.

Se le parti non hanno ancora determinato la sede, il ricorso è presentato al presidente del tribunale del luogo in cui è sorto il rapporto di lavoro o ove si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.

In caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del Collegio, la parte convenuta, entro 30 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 10 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 10 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 30 giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno 10 giorni prima. All'udienza il Collegio esperisce il tentativo di conciliazione.

Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del Collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere. 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.

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 10 giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale. La controversia è decisa, entro 20 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 artt. 1372 e 2113, 4° comma, cod. civ.

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 30 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% del valore della controversia dichiarato nel ricorso ed è versato dalle parti, per metà ciascuna, presso la sede del 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% del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo (ai sensi degli artt. 91, primo comma, e 92 cod. proc. civ.).

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.

5

CONCILIAZIONE PROPOSTA DAL GIUDICE

Nuova formulazione dell'art. 420, 1° comma, cod. proc. civ.

Nell'udienza fissata per la discussione della causa il giudice interroga liberamente le parti presenti, tenta la conciliazione della lite e formula alle parti una proposta transattiva.

La mancata comparizione personale delle parti, o il rifiuto della proposta transattiva del giudice, senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio.

6

CLAUSOLE COMPROMISSORIE COLLETTIVE

Art. 31, commi 10-11 legge 4 novembre 2010, n. 183

Le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'art. 808 cod. proc. civ. (arbitrato rituale) che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli artt. 412 e 412-quater cod. proc. civ., 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 dagli organi di certificazione di cui all'art. 76 D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Le Commissioni di certificazione accertano, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, l'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 30 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.

In assenza degli accordi interconfederali o contratti collettivi, trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della 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 entro i sei mesi successivi alla data di convocazione, il Ministro, 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 in materia.

Gli organi di certificazione di cui all'art. 76 D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 possono istituire Camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter cod. proc. civ., delle controversie nelle materie di lavoro pubblico e privato. Le commissioni di cui al citato art. 76 possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di Camere arbitrali unitarie.

Presso le sedi di certificazione può altresì essere esperito il tentativo facoltativo di conciliazione (di cui all'art. 410 cod. proc. civ.).

LICENZIAMENTI

DECADENZA DAI DIRITTI

Art. 32 legge 4 novembre 2010, n. 183

Le disposizioni di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal Collegato lavoro 2010, si applicano:

- ⇒ ai licenziamenti individuali comunicati in forma scritta non sorretti da giusta causa o giustificato motivo;
- ⇒ a tutti i casi di invalidità del licenziamento;
- ⇒ ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
- ⇒ al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto;
- ⇒ al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- ⇒ all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo;
- ⇒ ai contratti di lavoro a termine in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore del Collegato lavoro 2010, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- ⇒ ai contratti di lavoro a termine già conclusi alla data di entrata in vigore del Collegato lavoro 2010, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore del Collegato;
- ⇒ alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, con termine decorrente dalla data del trasferimento dell'azienda o del suo ramo;
- ⇒ in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi di somministrazione di lavoro irregolare, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Legge 15 luglio 1966, n. 604
(Norme sui licenziamenti individuali)

Art. 6 (nuova formulazione)

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 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 è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 270 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 di 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 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

**Decreto-legge 29 dicembre 2010, n. 225
(*Milleproroghe, convertito con legge 26 febbraio 2011, n. 10*)
Art. 2, comma 54**

All' articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

«1-bis. In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all' art. 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di 60 giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere dal 31 dicembre 2011».

LAVORO ACCESSORIO

D.L. 29 dicembre 2010, n. 225 convertito con legge 26 febbraio 2011, n. 10

In via sperimentale, fino al 31 marzo 2011, rientrano nel «lavoro accessorio» anche le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo da parte di prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale.

Inoltre, sempre sino al 31 marzo, prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, compatibilmente con altre disposizioni, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

FESTIVITÀ

Art. 1, comma 24, D.L. 13 agosto 2011, n. 138

A decorrere dall'anno 2012 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, sono stabilite annualmente le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato non conseguente ad accordi con la Santa Sede, nonché le celebrazioni nazionali e le festività dei Santi Patroni, ad esclusione del 25 aprile, festa della liberazione, del 1° maggio, festa del lavoro, e del 2 giugno, festa nazionale della Repubblica, in modo tale che, sulla base della più diffusa prassi europea, le stesse cadano il venerdì precedente ovvero il lunedì seguente la prima domenica immediatamente successiva ovvero coincidano con tale domenica.

TRACCIABILITÀ DEI PAGAMENTI

Art. 2 comma 4, D.L. 13 agosto 2011, n. 138

A fini di adeguamento alle disposizioni adottate in ambito comunitario in tema di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, le limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore sono adeguate all'importo di euro 2.500.

FATTURE DEI PROFESSIONISTI

Art. 2 comma 5 D.L. 13 agosto 2011, n. 138

Qualora siano state contestate a carico di soggetti iscritti in albi ovvero ad ordini professionali, nel corso di un quinquennio, quattro distinte violazioni dell'obbligo di emettere il documento certificativo dei corrispettivi compiute in giorni diversi, è disposta in ogni caso la sanzione accessoria della sospensione dell'iscrizione all'albo o all'ordine per un periodo da tre giorni ad un mese.

In caso di recidiva, la sospensione è disposta per un periodo da quindici giorni a sei mesi.

Il provvedimento di sospensione è immediatamente esecutivo. Gli atti di sospensione sono comunicati all'ordine professionale ovvero al soggetto competente alla tenuta dell'albo affinché ne sia data pubblicazione sul relativo sito Internet.

Nel caso in cui le violazioni siano commesse nell'esercizio in forma associata di attività professionale, la sanzione accessoria di cui al medesimo comma è disposta nei confronti di tutti gli associati.

CONTRATTI COLLETTIVI DI PROSSIMITÀ

Art. 8 D.L. 13 agosto 2011, n. 138

I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da
— **associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale**
— **ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti**
possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate
— **alla maggiore occupazione;**
— **alla qualità dei contratti di lavoro;**
— **all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;**
— **all'emersione del lavoro irregolare;**
— **agli incrementi di competitività e di salario;**
— **alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali;**
— **agli investimenti;**
— **all'avvio di nuove attività.**

Tali specifiche intese possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;**
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;**
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;**
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;**
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per:**
 - **il licenziamento discriminatorio;**
 - **il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio;**
 - **il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino ad un anno di età del bambino;**
 - **il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore;**
 - **il licenziamento in caso di adozione o affidamento.**

Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, tali specifiche intese operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

COLLOCAMENTO OBLIGATORIO

Art. 9 D.L. 13 agosto 2011, n. 138

I datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima Regione

LAVORI DI CURA

Art. 48, comma 7, legge 4 novembre 2010, n. 183

Nuova formulazione dell'art. 61, comma 2, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Art. 61. Definizione e campo di applicazione.

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5.000 euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.