

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

Circolare n. 10/2010 del 22 novembre 2010 *

LE NOVITA' DEL COLLEGATO LAVORO

Mancano solo due giorni all'entrata in vigore della Legge n. 183/2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), prevista per il 24.11.2010.

Le novità introdotte dal Collegato Lavoro sono moltissime e tra queste si segnalano in particolare le novità e le modifiche intervenute in materia di arbitrato e conciliazione, impugnazione del licenziamento, certificazione dei contratti di lavoro, lavoro sommerso e orario di lavoro.

Ma vediamo in sintesi le novità più rilevanti.

Arbitrato.

Viene introdotto l'arbitrato in materia di lavoro; le modalità di definizione arbitrale delle controversie previste dal Collegato Lavoro sono quattro:

- nel corso del tentativo di conciliazione avanti la Direzione Provinciale del Lavoro le parti possono affidare alla commissione conciliativa il mandato a risolvere la lite in via arbitrale;
- la definizione arbitrale delle controversie può svolgersi in sede sindacale con le modalità stabilite nei contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni maggiormente rappresentative;

**I testi delle Circolari dello Studio si trovano nel sito www.casellascudier.it*

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

- le parti possono promuovere la procedura per la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale per la risoluzione di una specifica controversia: il collegio è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un presidente scelto di comune accordo o, in mancanza, dal presidente del tribunale competente per territorio;
- le parti possono pattuire clausole compromissorie, con cui si impegnano a far decidere eventuali controversie future ad arbitri, ove ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva; la clausola compromissoria può essere pattuita solo a periodo di prova concluso o decorsi 30 giorni dalla stipulazione del contratto e non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro.

Conciliazione:

- il tentativo di conciliazione avanti la Direzione Provinciale del Lavoro diventa facoltativo sia nel lavoro pubblico che nel lavoro privato: le parti sono dunque libere di rivolgersi immediatamente all'autorità giudiziaria, senza dover attendere il termine di 60 (per il settore privato) e di 90 giorni (per il settore pubblico) alla cui decorrenza dalla richiesta del tentativo di conciliazione era legata l'azionabilità in giudizio;
- il tentativo di conciliazione rimane obbligatorio per i contratti di lavoro certificati;
- nel caso in cui si intenda esperire il tentativo di conciliazione, il procedimento si apre con una richiesta che deve contenere le ragioni di fatto

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

e di diritto a sostegno della pretesa; se controparte accetta la procedura, deposita, entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, una memoria contenente le proprie difese ed eccezioni, oltre ad eventuali domande riconvenzionali.

Impugnazione del licenziamento.

Il licenziamento va impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione; nei successivi 270 giorni deve essere intrapreso, a pena di inefficacia dell'impugnazione, il procedimento giudiziario, con deposito del ricorso avanti il Tribunale competente.

Tale procedura si applica anche ai casi in cui il licenziamento sia connesso a questioni concernenti la validità del termine apposto ai contratti; ai casi di recesso nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; e ai casi di trasferimento dei lavoratori.

Certificazione dei contratti di lavoro.

- viene esteso il campo di applicazione della certificazione: possono ora essere certificati, su base volontaria, tutti i contratti nei quali direttamente o indirettamente sia dedotta una prestazione di lavoro;
- nella qualificazione dei contratti di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni espresse dalle parti in sede di certificazione, salvo il caso in cui il contratto sia stato qualificato in maniera erronea, sussistano vizi del consenso o ci sia difformità

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

tra il programma negoziale certificato e la sua attuazione;

- nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento il Giudice tiene conto delle ipotesi di giusta causa e di giustificato motivo previste nei contratti collettivi o nei contratti individuali conclusi con l'assistenza delle commissioni di certificazione.

Misure contro il lavoro sommerso.

Il Collegato Lavoro precisa che per "lavoro sommerso" si intende l'impiego di lavoratori in assenza di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro.

Cambia poi il regime sanzionatorio: ferma restando l'applicazione di tutte le sanzioni già previste per le violazioni legate al fenomeno del "lavoro nero", in caso di impiego di lavoratori subordinati senza la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, trova applicazione la maxisanzione da € 1.500 ad € 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di € 150,00 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

Si segnala che su tale tematica è recentemente intervenuto il Ministero del Lavoro con Circolare n. 38/2010, precisando che la sussistenza della subordinazione si presume anche in mancanza della denuncia nominativa degli assicurati in caso di coniuge, figli, parenti, affini, affiliati e affidati del datore di lavoro che prestino con o senza retribuzione alle di lui dipendenze opera manuale o anche non manuale; ed in caso di soci di cooperative e di ogni altro tipo di società, anche di fatto, i quali prestino opera manuale oppure non

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

manuale.

Disciplina dell'orario di lavoro.

Viene modificato il regime sanzionatorio per i riposi settimanali, giornalieri e per i periodi di ferie:

- le nuove sanzioni sono graduate, tenendo conto del numero dei lavoratori coinvolti nella violazione ed in funzione della ripetizione della violazione nei singoli periodi di riferimento;
- le sanzioni variano da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 5.000, nel caso in cui la mancata concessione dei riposi riguardi più di 10 lavoratori e si sia verificata in almeno 5 periodi di riferimento settimanali o giornalieri.

