

# **Aggiornamento ON LINE**

## **alla II^ EDIZIONE 2010**

### **della pubblicazione**

#### **“C.C.N.L. Turismo coordinato ed annotato ”**

#### **Collegato sul lavoro alla L. Fin. 2010 finalmente è Legge 4 novembre 2010, n. 183**

Il **disegno di legge**,<sup>1</sup> Collegato sul lavoro alla L. Fin. 2010 – ora **Legge 4 novembre 2010, n. 183** - è stato approvato e pubblicato nel suppl. ord. 243 alla G.U. del 9 novembre 2010, n. 262, che è composta da 50 articoli e oltre a contenere 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, ha modificato alcuni importanti istituti:

#### ***LE MISURE PRINCIPALI***

**Tra le principali misure che attengono al contenuto della pubblicazione evidenziamo:**

#### **Art. 4 della L. 4 novembre 2010, n. 183: Novità in materia di sanzioni relative all'impiego di lavoro sommerso o irregolare.**

La maxi sanzione amministrativa relativa al lavoro sommerso (art. 3 DL n. 12/2002) si applica , tutte le volte che non sia stata effettuata la prevista comunicazione preventiva al Cento per l'Impiego in base alla quale - secondo la previgente disciplina - la sanzione si applicava nel caso in cui il lavoratore non fosse stato rilevabile da alcun documento obbligatorio, come per esempio dal Lul).

Dunque 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. - da 1.000 a 8.000 euro + 30 euro per ogni giorno effettivo di servizio in caso di lavoratore inizialmente in nero e poi dichiarato con regolare contratto di lavoro in un periodo successivo;  
- le sanzioni per evasione contributive sono aumentate del 50%,

---

<sup>1</sup> DDL 1441 - Quater F - titolato “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”, rinviato il 31 marzo 2010 alle Camere dal Capo dello Stato, dopo due anni e sette letture parlamentari, è stato definitivamente approvato dalla Camera, con 310 voti favorevoli, 204 i contrari e tre astenuti, in data 19 ottobre 2010 e sono state confermate le modifiche apportate dal Senato.

- le sanzioni amministrativa può essere comminata dagli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, previdenza e fisco (prima solo gli ispettori della DPL)

La maxi sanzione non si applica se per quel lavoratore siano stati effettuati gli adempimenti contributivi (es. flussi uni-emens), anche se con una qualificazione del rapporto di lavoro diversa da quella accertata.

L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare di cui ai periodi precedenti è aumentato del 50 per cento.

Le citate sanzioni non si applicano se dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione.

All'irrogazione delle citate sanzioni amministrative 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 DPL territorialmente competente.

**Nel settore turistico il datore di lavoro che non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti al lavoratore può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purché dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro.**

### **Il nuovo apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro**

Le nuove sanzioni in materia di orario di lavoro previste dall'art. 18 bis del D.Lgs. n. 66/2003, modificate dal Collegato Lavoro alla L. fin. 2010 (L. 4 novembre 2010, n. 183) risultano essere le seguenti:

<b>Istituto</b>	<b>Sanzione Prima del Collegato lavoro alla Fin 2010</b>	<b>Nuova Sanzione Dopo il Collegato lavoro alla Fin 2010</b>
<b>Riposo settimanale</b> (art. 9)	- da 130 a 780 euro per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, a cui si riferisca la violazione.	- da 100 a 750 euro se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori; - da 400 a 1.500 euro se si verifica in almeno tre periodi di riferimento di cui art. 4 comma 3 o 4; - da 1.000 a 5.000 euro se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori e si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui art. 4 comma 3 o 4, non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
<b>Riposo giornaliero</b> (art. 7)	- da 25 euro a 100 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore.	- da 50 a 150 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori; - da 300 a 1.000 euro se si è verificata in almeno tre periodi

		<p>di ventiquattro ore;</p> <p>- da 900 a 1.500 euro se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.</p>
<b>Ferie</b> (art. 10)	Da 130 a 780 euro per ciascun periodo	<p>- da 100 a 600 euro;</p> <p>- da 400 a 1.500 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno due anni;</p> <p>- da 800 a 4.500 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 4 anni.</p>
<b>Durata massima</b> (art. 4)	- da 130 a 780 euro per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4, a cui si riferisca la violazione	<p>- da 100 a 750 euro in caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 4, comma 2, e dall'articolo 9 comma 1;</p> <p>- da 400 a 1.500 euro, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4;</p> <p>- da 1.000 a 5.000 euro, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'articolo 4, commi 3 o 4;</p> <p>e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. sanzione in misura ridotta</p>

### **Il tentativo di conciliazione (Art. 31 della L. 4 novembre 2010, n. 183)**

**In materia di controversie individuali di lavoro, di cui all'art. 409 cpc, il tentativo di conciliazione - attualmente obbligatorio – non è più obbligatorio: diventa una fase eventuale e vengono introdotti una pluralità di mezzi di composizione delle controversie di lavoro alternativi al ricorso al giudice.**

Dunque il tentativo di conciliazione di cui all'art. 80, comma 4, del D.Lgs. 10, settembre 2003, n. 276, pur restando obbligatorio, è stato novellato dall'art. 31 del Collegato lavoro alla L. fin. 2010 che ha modificato a sua volta l'art. 410 del codice di procedura civile, quello cioè che attiene al "Tentativo di conciliazione":

**Il tentativo di conciliazione diventa pertanto facoltativo**, e può essere esperito da ciascuna delle parti secondo le seguenti modalità (art. 410-411 codice di procedura civile):

- l'istante deve presentare, con deposito o con raccomandata A/R, la richiesta alla Commissione di conciliazione presso la DPL,
- l'istante deve altresì inviare con raccomandata A/R all'altra parte copia della richiesta del tentativo di conciliazione;
- la controparte, in caso di accettazione del tentativo, deve depositare presso la Commissione di conciliazione una memoria difensiva (completa delle eccezioni di fatto e di diritto) non oltre 20 giorni dalla data di ricevimento della richiesta dell'istante;
- la Commissione fissa la comparizione entro 10 giorni dal deposito della memoria della controparte, in quanto il tentativo deve concludersi entro i successivi 30 giorni;
- qualora il tentativo riesca, viene redatto il relativo processo verbale, che il giudice, su istanza delle parti, potrà dichiarare esecutivo;
- qualora il tentativo non riesca, la Commissione è tenuta a fare una proposta per la bonaria definizione della controversia, che dovrà essere tenuta in considerazione dal giudice in sede di giudizio.

Le regole e la procedura per esperire il tentativo facoltativo di conciliazione non si applicano in caso di esperimento in sede sindacale.

I relativi atti si depositano presso la DPL e quest'ultima li trasmette al tribunale.

Il tentativo di conciliazione rimane invece obbligatorio nel solo caso di ricorso giurisdizionale ex art. 80 D.Lgs. n. 276/203 contro il provvedimento di certificazione emesso dalla Commissione di Certificazione.

Ora chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'art. 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Le Commissioni di conciliazione sono istituite presso la DPL. 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 D.P.L. o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento.

Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, che deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte, deve precisare:

- 1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
- 2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;

3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;  
4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa. Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.

Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

### **Art. 31 - Scelta di utilizzo dell'arbitrato.**

L'art. 31 del Collegato lavoro alla L. fin. 2010 ( L. 4 novembre 2010, n. 183) - impone al lavoratore l'obbligo di decidere se ricorrere all'arbitrato preventivamente e non quando insorge una controversia. La scelta non può avvenire prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, oppure se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto.

La nuova disciplina contempla diverse forme di arbitrato, alle quali possono accedere tutti i lavoratori subordinati, pubblici e privati, i collaboratori coordinati e continuativi, gli agenti che operano in forma personale.

Oltre all'arbitrato che può instaurarsi durante il tentativo di conciliazione, vi sono infatti:

- a) l'arbitrato previsto dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, i quali possono decidere le sedi e le modalità di svolgimento della procedura;
- b) l'arbitrato presso le camere arbitrali costituite dagli organi di certificazione;
- c) l'arbitrato che si svolge innanzi a un collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito, a iniziativa delle parti individuali del rapporto di lavoro, per risolvere una specifica controversia.

L'art. 31 del Collegato lavoro alla L. fin. 2010 ( L. 4 novembre 2010, n. 183) – inoltre - ha modificato anche le norme del codice di procedura civile sul ricorso all'arbitrato cd irrituale, conferendo a tale alternativa modalità di risoluzione delle controversie di lavoro un valore equiparato a quello della risoluzione giudiziale.

Infatti il lodo arbitrale, cioè la decisione emessa dal Collegio Arbitrale, produce tra le parti gli effetti di cui agli art. 1372 (efficacia del contratto) e 2113 (rinunce e transazioni) e potrà essere impugnato davanti al Giudice solo per vizi di tipo formale (es. mancato rispetto delle procedure).

Al di fuori delle impugnative per ragioni formali previste dall'art. 808 ter cpc, l'arbitrato preclude il ricorso al giudice del lavoro.

L'arbitrato irrituale potrà svolgersi nelle seguenti sedi e modalità:

- in sede conciliativa, cioè durante o alla fine del tentativo facoltativo di conciliazione davanti alla commissione di conciliazione in DPL;

- in sede sindacale, secondo le regole previste dalla contrattazione collettiva;

- davanti alle commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003;

- davanti ad un Collegio arbitrale costituito da 3 arbitri, dei quale due sono nominati da ciascuna parte mentre il terzo, cioè il presidente, è nominato di comune accordo tra le parti o in mancanza dal Presidente del Tribunale.

Il compenso del Presidente, pari al 2% del valore della controversia dichiarato nel ricorso, deve essere equamente ripartito tra le parti.

È altresì prevista la possibilità che datore di lavoro e lavoratore stipulino un'apposita clausola compromissoria, con la quale si vincolano reciprocamente a risolvere le eventuali controversie attraverso l'arbitrato (in luogo del ricorso al giudice).

La stipula della clausola compromissoria è sottoposta alle seguenti condizioni e limiti:

- deve essere prevista all'interno del contratto collettivo applicato;

- può essere stipulata solo dopo il superamento del periodo di prova, o in caso di mancata apposizione dello stesso, non prima che siano decorsi 30 giorni dall'instaurazione del rapporto;
- deve essere certificata dall'apposita commissione di certificazione ex art. 76 D.Lgs. n. 276/2003;
- non può vertere su questioni inerenti la risoluzione del rapporto di lavoro.

### ***Processo verbale di conciliazione***

Inoltre l'art. 31 del Collegato lavoro alla L. fin. 2010 ( L. 4 novembre 2010, n. 183) ha modificato a sua volta l'art. 411 del codice di procedura civile, quello cioè che attiene al **Processo verbale di conciliazione**:

Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione.

Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

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'art. 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito.

Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'art. 410.

Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la D.P.L. 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.

### ***Risoluzione arbitrale della controversia***

L'art. 31 del Collegato lavoro alla L. fin. 2010 ( L. 4 novembre 2010, n. 183) ha modificato anche l'art. 412 del codice di procedura civile, quello cioè che attiene alla "Risoluzione arbitrale della controversia" ovvero in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

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

- 1) il termine per l'emanazione del lodo, che non può comunque superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato;
- 2) le norme invocate dalle parti a sostegno delle loro pretese e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

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

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato.

Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale,

ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato.

Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

### ***Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione “collettiva”***

L'art. 31 del Collegato lavoro alla L. fin. 2010 (L. 4 novembre 2010, n. 183) ha modificato anche l'art. 412 – ter del codice di procedura civile, quello cioè che attiene alle “ Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione “ collettiva”.

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.

### ***Altre modalità di conciliazione e arbitrato***

L'art. 31 del Collegato lavoro alla L. fin. 2010 (L. 4 novembre 2010, n. 183) ha anche modificato anche l'art. 412 – quater del codice di procedura civile, quello cioè che attiene alle ” Altre modalità di conciliazione e arbitrato”:

Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie di cui all'art. 409 possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito secondo quanto appresso indicato:

Il collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di Cassazione.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda.

Il ricorso deve contenere il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari.

Se la parte convenuta intende accettare la procedura di conciliazione e arbitrato nomina il proprio arbitro di parte, il quale entro trenta giorni dalla notifica del ricorso procede, ove possibile, concordemente con l'altro arbitro, alla scelta del presidente e della sede del collegio. Ove ciò non avvenga, la parte che ha presentato ricorso può chiedere che la nomina sia fatta dal presidente del tribunale nel cui circondario è la sede dell'arbitrato.

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

In caso di scelta concorde del terzo arbitro e della sede del collegio, la parte convenuta, entro trenta giorni da tale scelta, deve depositare presso la sede del collegio una memoria difensiva sottoscritta, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, da un avvocato cui abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio.

La memoria deve contenere le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, le eventuali domande in via riconvenzionale e l'indicazione dei mezzi di prova.

Entro dieci giorni dal deposito della memoria difensiva il ricorrente può depositare presso la sede del collegio una memoria di replica senza modificare il contenuto del ricorso. Nei successivi dieci

giorni il convenuto può depositare presso la sede del collegio una controreplica senza modificare il contenuto della memoria difensiva.

Il collegio fissa il giorno dell'udienza, da tenere entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la controreplica del convenuto, dandone comunicazione alle parti, nel domicilio eletto, almeno dieci giorni prima.

All'udienza il collegio esperisce il tentativo di conciliazione. Se la conciliazione riesce, si applicano le disposizioni dell'art. 411, commi primo e terzo.

Se la conciliazione non riesce, il collegio provvede, ove occorra, a interrogare le parti e ad ammettere e assumere le prove, altrimenti invita all'immediata discussione orale.

Nel caso di ammissione delle prove, il collegio può rinviare ad altra udienza, a non più di dieci giorni di distanza, l'assunzione delle stesse e la discussione orale.

La controversia è decisa, entro venti giorni dall'udienza di discussione, mediante un lodo.

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

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter.

Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'art. 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato.

Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo.

Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato.

Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Il compenso del presidente del collegio è fissato in misura pari al 2% 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 per cento del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo.

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.

### ***Clausole compromissorie***

In relazione alle materie di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'art. 808 del codice di procedura civile, che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-quater del codice di procedura civile, solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo D.Lgs., e successive modificazioni. Le Commissioni di certificazione accertano, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro.

La clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi.

La clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Davanti alle Commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di

loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato.

In assenza degli accordi interconfederali o contratti collettivi, trascorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo di cui al periodo precedente, entro i sei mesi successivi alla data di convocazione, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto tra le parti sociali, individua in via sperimentale, fatta salva la possibilità di integrazioni e deroghe derivanti da eventuali successivi accordi interconfederali o contratti collettivi, le modalità di attuazione e di piena operatività delle disposizioni suddette.

### ***Camere arbitrali***

Gli organi di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, possono istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice e all'art. 63, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Le Commissioni di cui al citato articolo 76 del D.Lgs. n. 276 del 2003, e successive modificazioni, possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali unitarie. Presso le sedi di certificazione di cui all'art. 76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, può altresì essere esperito il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 del codice di procedura civile.

### ***Effetti sui contratti di lavoro***

Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttorie, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita.<sup>2</sup>

### **Art. 32. Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato**

Inoltre l'art. 32 del Collegato lavoro alla L. fin. 2010 (L. 4 novembre 2010, n. 183) ha modificato il primo e il secondo comma dell'art. 6 della L. 15 luglio 1966, n. 604, disponendo che **«Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.**

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di **duecentosettanta** giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, **ferma restando la possibilità 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 sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Le disposizioni di cui all'art. 6 della L. 15 luglio 1966, n. 604, come sopra modificato si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento, nonché:

---

<sup>2</sup> (comma aggiunto all'art. 79 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276)

- a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
- b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'art. 409, numero 3), del codice di procedura civile;
- c) al trasferimento ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.
- e) ai contratti di lavoro a termine in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- f) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge;
- g) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- h) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della L. 15 luglio 1966, n. 604.

In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto alla metà.

**Contratto a termine: Nuovi termini di impugnativa e decadenza dell'azione di nullità e nuova misura del risarcimento (art. 32 della L. 4 novembre 2010, n. 183)**

Le nuove regole per la proposizione dell'azione di nullità del contratto a termine consistono in:

- obbligo di impugnativa entro 60 giorni dalla scadenza del termine;
- obbligo di deposito del ricorso nei 270 giorni successivi (salvo il ricorso all'arbitrato o alla conciliazione);
- in caso di accertamento della nullità del termine il lavoratore ha diritto ad un risarcimento compreso tra le 2,5 e le 12 mensilità della retribuzione globale di fatto (in precedenza il risarcimento corrispondeva a tutte le retribuzioni maturate dalla cessazione fino alla "conversione" giudiziale del contratto in tempo indeterminato).

Le nuove regole si applicano altresì:

- alle cessioni di contratto ex art. 2112 cod. civ. (trasferimento collettivo, i 60 giorni decorrono dalla data del trasferimento);
- ai rapporti di lavoro in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore del Collegato;
- ai rapporti di lavoro cessati alla data di entrata in vigore del Collegato (i 60 giorni per l'impugnativa decorrono dall'entrata in vigore del Collegato);
- alle cause pendenti, con possibilità delle parti di integrare le rispettive domande ed eccezioni al fine della determinazione dell'indennità da parte del Giudice.

Le disposizioni di cui sopra trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della suddetta indennità, il giudice fissa alle parti un

termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'art. 421 del codice di procedura civile.

### **Nuovi termini di impugnativa e decadenza del licenziamento**

Per ricorrere legittimamente contro un provvedimento di licenziamento, il ricorso deve essere presentato entro i nuovi seguenti termini (modifica art. 6 legge n. 608/1966):

- il lavoratore deve impugnare il licenziamento entro **60 giorni** dalla ricezione del provvedimento ovvero dell'atto con cui sono specificati i motivi, se non sono stati comunicati in modo contestuale (nessuna modifica rispetto alla previgente disciplina);
- il ricorso al giudice deve essere depositato entro **270 giorni** dalla data dell'impugnazione del licenziamento (prima non era previsto alcun termine specifico di decadenza, salvo quello generale della prescrizione quinquennale);
- in caso di esperimento del tentativo di conciliazione o dell'arbitrato, la relativa richiesta deve essere presentata entro 270 giorni dall'impugnazione. In caso di rifiuto della controparte o di mancato accordo il ricorso al giudice deve essere presentato entro i successivi 60 giorni (dal mancato accordo o dal rifiuto).

I nuovi termini sopra descritti si applicano anche ai seguenti specifici casi:

- azione di nullità del termine apposto al contratto a tempo determinato;
- recesso del committente da contratto di co.co.co anche a progetto;
- trasferimento ex art. 2103 cod. civ.;
- richiesta di costituzione o accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso da quello titolare, in caso di somministrazione irregolare ex art. 27 D.Lgs. n. 276/2003.

### **Apprendistato - Comma 8 dell'art. 48 della L. 4 novembre 2010, n. 183**

Sarà possibile assolvere l'ultimo anno di obbligo scolastico (cioè dai 15 ai 16 anni di età) attraverso un contratto di apprendistato in un'azienda. Ma al giovane dovrà essere garantito un congruo numero di ore di formazione con un tutor.

### **Disposizioni in materia di collaborazioni coordinate e continuative - Art. 50 Comma 8 dell'art. 48 della L. 4 novembre 2010, n. 183**

L'art. 50 del Collegato lavoro alla L. fin. 2010 ha stabilito che fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto **entro il 30 settembre 2008** la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 1, commi 1202 e seguenti, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, **nonché abbia, dopo la data di entrata in vigore della presente legge, ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso ovvero offerto l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere**, è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della L.15 luglio 1966, n. 604.

**Omesso versamento dei contributi trattenuti al co.co.co:** configura reato penale (come per i dipendenti) ai sensi dei commi 1-bis, 1-ter, 1-quater dell'art. 2 DL n. 463/1983 convertito nella legge n. 638/1983.

L'omesso versamento delle ritenute di cui sopra è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a lire due milioni.

Il datore di lavoro non è punibile se provvede al versamento entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

**Mini co.co.co:** la possibilità di ricorrere alla mini co,co,co di cui all'art. 61 comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003, viene estesa alle prestazioni rese nell'ambito dei servizi di cura ed assistenza alla persona nei limiti di 240 ore.

## **Permessi per assistere soggetti portatori di handicap grave**

**Art. 33 Legge n. 104/1992**

**I permessi per assistere familiari portatori di handicap (comma 3 art. 33 della )** sono stati così modificati:

- sono riconosciuti per parenti/affini **fino al 2° grado**;
- sono estesi ai parenti/affini del **3° grado** solo se i genitori o il coniuge del portatore di handicap hanno almeno 65 anni di età oppure, alternativamente, sono mancanti/deceduti/anch'essi invalidi;
- **per l'assistenza di uno stesso soggetto** portatore di handicap, **il diritto** ai permessi è riconosciuto **ad un solo lavoratore dipendente** (principio già consolidato a livello di prassi amministrativa dell'Inps), salvo il caso in cui il familiare da assistere sia il figlio, in cui il diritto spetta ad entrambi i genitori, che lo possono esercitare in modo alternativo (la precedente disciplina limitava tale diritto al figlio minore di età).

Ai fini del **diritto** del dipendente che assiste con continuità un familiare di **scegliere la sede di lavoro più vicina o a rifiutare il trasferimento** (art. 33 comma 5), **rileva il domicilio della persona da assistere** (e non il domicilio del dipendente stesso, come previsto in precedenza).

In caso di accertamento da parte dell'Inps o del datore di lavoro dell'insussistenza o del venir meno delle condizioni richieste, **il lavoratore decade dal diritto**, fermo restando le sue eventuali responsabilità disciplinari (nuovo comma 7 bis dell'art. 33).

## **Attestazioni di malattia**

Ai soli fini del **rilascio e della trasmissione dei certificati medici**, dal 1° gennaio 2010 (ovvero dalla data di entrata in vigore del Collegato Lavoro) **ai dipendenti del settore privato** si applica la **stessa disciplina prevista per i pubblici** dall'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001.

In particolare l'art. **55-septies del D.Lgs. n. 165/2001** prevede che il dipendente malato, ai fini dell'ottenimento della certificazione medica utile a giustificare la sua assenza, sia **obbligato a recarsi da un medico del SSN o convenzionato** con quest'ultimo **nei seguenti casi**:

- malattia protrattasi per oltre 10 giorni;
- a partire dal terzo evento morboso intervenuto nel medesimo anno solare.

In pratica, qualora si verifichi una delle due situazioni sopra descritte, l'assenza per malattia non potrà essere più giustificata con il cd "certificato bianco", cioè quello emesso da un medico specialista privato.

## **Certificazione dei contratti**

La certificazione ex art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003 è estesa anche ai **contratti in cui la prestazione di lavoro sia dedotta in modo indiretto (es. somministrazione, appalti)**.

In caso di certificazione emessa in costanza di rapporto di lavoro, i suoi effetti decorrono dal momento di inizio del contratto (purché la commissione accerti che l'attuazione del contratto è stato coerente con quanto certificato dalla medesima).