



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

Ufficio Formazione

Schede informative:

DIRITTO DEL LAVORO

Collegato Lavoro – Legge n.182/2010 “ *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*”.

Publicato in Gazzetta Ufficiale, la nuova Legge è entrata in vigore il 24 novembre 2010.

Tra le principali novità:

Legge 104/1992 – permessi per l’assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità.

La prima modifica riguarda la definizione degli aventi diritto ai permessi a condizione che la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno. In particolare, il permesso di tre giorni mensili retribuiti coperti da contribuzione figurativa e fruibili anche in maniera continuativa per assistere un familiare spetta:

- al coniuge, ai parenti ed affini entro il 2° grado;
- ai parenti ed affini entro il 3° grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità, abbiano compiuto i 65 anni o siano anch’essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Tale diritto è riconosciuto ad un solo lavoratore dipendente per l’assistenza alla stessa persona e ad entrambi i genitori lavoratori dipendenti, previa alternanza, per assistere il figlio, anche adottivo, portatore di handicap. Viene pertanto reso esplicito il divieto (già vigente ma non sempre applicato per le diverse norme interpretative susseguitesi negli anni) di riconoscere a più di un lavoratore il diritto di assistere la stessa persona (tranne nel caso di assistenza a figli con handicap grave).

Altra modifica riguarda il diritto a scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferiti senza il proprio consenso. Il nuovo testo prevede che, in caso di assistenza al familiare, il lavoratore che presta assistenza ha il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non più al proprio domicilio.

Con l’entrata in vigore delle modifiche apportate dal Collegato Lavoro, scompaiono dalla norma il requisito della convivenza e dell’assistenza continuativa.

La nuova disciplina pone altresì a carico delle Pubbliche Amministrazioni una serie di obblighi di comunicazione sia con riferimento a chi usufruisce dei permessi, sia con riferimento ai beneficiari dei permessi.

Significativa, infine, la previsione della delega al Governo intesa a riordinare, nel termine di sei mesi dall’entrata in vigore della legge, la disciplina in materia di permessi, congedi ed aspettative.

Pubblico Impiego.

Per le assunzioni, il datore di lavoro pubblico non sarà più obbligato alla consegna immediata al lavoratore di una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ma potrà assolvere tale obbligo entro 20 giorni.

Non vi sarà più l’obbligo di comunicazione, entro il termine di 5 giorni, agli uffici del lavoro competenti per territorio delle variazioni intervenute nel corso del rapporto di lavoro stesso.

Verrà ampliata la possibilità di fruire della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001, con

passaggio diretto di personale, nella forma di assegnazione temporanea per un massimo di tre anni. Novità anche per i contratti part-time. Entro il termine di sei mesi dalla entrata in vigore della legge, le pubbliche amministrazioni avranno la facoltà (e non l'obbligo) di sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione del part-time già adottati prima dell'entrata in vigore del D.L. 112/2008.

Una nuova tipologia di aspettativa; i dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di 12 mesi, anche per avviare attività professionali ed imprenditoriali. Per il periodo, non troveranno applicazione le disposizioni in materia di incompatibilità.

Certificati di malattia

Già nel settore pubblico, viene esteso ora anche nel privato, a partire dal 1° gennaio 2011, l'obbligo per l'INPS di trasmettere telematicamente al datore di lavoro la documentazione attestante la malattia del lavoratore.

Lavori usuranti.

Delega al Governo per la revisione della disciplina pensionistica dei soggetti che svolgono lavori usuranti. La delega deve essere esercitata entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge. Lo scopo è quello di permettere ai lavoratori dipendenti impegnati in particolari lavori o attività e che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008, di andare in pensione con un requisito anagrafico ridotto di 3 anni, fermi restando un limite minimo pari a 57 anni di età, il requisito di anzianità contributiva pari a 35 anni e la disciplina relativa alla decorrenza del pensionamento (le cosiddette "finestre").

Apprendistato.

Sarà possibile sostituire l'ultimo anno di obbligo di istruzione (cioè dai 15 anni di età) con l'apprendistato. A quindici anni sarà possibile prevedere che un giovane entri in azienda con un contratto di lavoro. All'apprendista dovrà, però, essere garantito un congruo numero di ore di formazione con un tutor.

Co.co.co.

Introduzione di una nuova ipotesi di collaborazione coordinata e continuativa che può essere instaurata senza la necessità di un progetto.

Si tratta di collaborazioni occasionali, instaurate con lo stesso committente, di durata non superiore ai trenta giorni nel corso dell'anno solare, con un compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione superiore ai 5.000 euro. La nuova tipologia interessa anche i servizi di cura ed assistenza alla persona, con rapporti di lavoro, però, non superiori alle 240 ore.

Anche alle collaborazioni si estendono i nuovi termini di decadenza per opporsi alla comunicazione della risoluzione del contratto anticipata da parte del committente. Il collaboratore ha 60 giorni dal ricevimento della comunicazione per contestarla in forma scritta. L'opposizione perde efficacia se entro i successivi 270 giorni non viene depositato il ricorso in tribunale o non viene proposta al committente una procedura conciliativa o d'arbitrato.

Controversie di lavoro.

Dall'entrata in vigore della legge, la conciliazione non è più obbligatoria ma diventa facoltà del



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

lavoratore che può decidere se procedere con la conciliazione o un arbitrato o rivolgersi direttamente al giudice del lavoro.

Il lavoratore che intende procedere con la conciliazione, può farlo anche attraverso la sigla sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.

Licenziamento.

Deve essere impugnato entro 60 giorni dalla comunicazione.

Termine che vale anche per:

- l'impugnazione della cessazione del rapporto di lavoro dovuta alla scadenza del termine o della somministrazione;
- recesso del committente dai rapporti di co.co.co e progetto;
- trasferimento di sede del lavoratore;
- cessione del contratto di lavoro a seguito del trasferimento dell'azienda.

L'impugnazione del licenziamento decade se nei successivi 270 giorni non si propone ricorso al giudice o non c'è il tentativo di conciliazione o arbitrato.

Misure contro il lavoro sommerso.

Sono previste due modalità di sanzioni:

- sanzione da euro 1.500 a 12.000 + 150 euro per ogni giornata lavorativa prestata per i datori di lavoro che non comunicano l'inizio di un nuovo rapporto di lavoro, ad esclusione dei datori di lavoro domestici;
- sanzione da euro 1.000 a 8.000 + 30 euro per ogni giornata lavorativa prestata per i datori di lavoro che non comunicano l'inizio di un nuovo rapporto di lavoro e solo dopo qualche tempo lo fanno, mettendo a regola il proprio dipendente.

Aggiornamento novembre 2010