

LE NOVITÀ DELLA MANOVRA D'ESTATE 2008 NEL CAMPO DEL LAVORO

di Mario Meucci

Sulla G.U. n. 147 del 25 giugno 2008 (S.O. n. 152), è stato pubblicato il D.L. 25 giugno 2008, n. 112, intitolato «*Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*».

Il Governo - tramite il predetto decreto legge - ha anticipato i tempi della manovra economica oggetto della cd. «finanziaria», costituendo il D.L. n. 112/2008 il collegato alla Finanziaria 2009.

Entrato in vigore il 25 giugno 2008, il D.L. n. 112 posticipa l'operatività di alcune disposizioni introdotte al 1° gennaio 2009 oppure le subordina all'emanazione di appositi decreti attuativi. Le norme contenute nel provvedimento sono pacificamente suscettibili di subire modifiche ed integrazioni in sede di conversione in legge, anche in considerazione della sua possibile «decadenza», per l'approssimarsi della pausa estiva e tenuto conto dei tempi ristretti (60 giorni), a disposizione del Parlamento, per la sua conferma.

Con la promulgazione del presente decreto si è dichiarato apertamente di perseguire l'introduzione di novità normative, aventi lo scopo di «*incoraggiare la maggiore propensione delle imprese ad assumere attraverso la deregolazione della gestione dei rapporti di lavoro*» e di promuovere la regolarizzazione, da parte dei datori di lavoro, dei rapporti di lavoro irregolari. La manovra rende, inoltre, operativi alcuni istituti, previsti ma non decollati, della cd. legge Biagi (*voucher* per prestazioni occasionali, apprendistato professionalizzante), e ne «riattiva» altri, aboliti dalla precedente legislatura (lavoro a chiamata o intermittente).

Altre novità in materia di lavoro e previdenza contenute nel D.L., sono finalizzate alla semplificazione documentale - anche attraverso la soppressione di alcuna norma -, al ripristino di flessibilità intrinseche a tipologie contrattuali atipiche, all'istituzione di un libro del lavoro unico, in sostituzione degli attuali libri obbligatori, con una serie di nuove disposizioni in materia di tenuta e conservazione del libro stesso ed alle modifiche, anche di carattere sostanziale, alla normativa in materia di orario e tempi di lavoro.

Tra le molte introdotte meritano di essere segnalate le modifiche apportate agli articoli del Codice di procedura civile che regolano il tentativo di conciliazione nelle controversie di lavoro individuali, che, da obbligatorio, diventerà facoltativo. Questa modifica, prevista anche per le conciliazioni del pubblico impiego devolute alla competenza della Commissione Provinciale, entrerà in vigore solo dopo l'approvazione di uno specifico disegno di legge. Inoltre, sempre in tema procedurale, nel testo della recente normativa sono previste disposizioni che sembrerebbero poter favorire ulteriormente il ricorso a forme arbitrali, alternative al giudizio civile di primo grado, anche attraverso la previsione di creazioni di «*camere arbitrali permanenti*», all'interno delle commissioni di certificazione.



Vanno, poi, segnalate le disposizioni volte a favorire la lotta al lavoro sommerso, attraverso la previsione di un unico adempimento (la comunicazione anticipata on-line). Di seguito diamo conto delle modifiche ed innovazioni, utilizzando l'ordine di numerazione progressiva degli articoli del D.L. n. 112.

1. Abolizione divieto di cumulo fra redditi da pensione e da lavoro (art. 19)

Dal 1° gennaio 2009, le pensioni dirette a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima saranno totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente, come ad esempio, quelli derivanti dai contratti di associazione in partecipazione, dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, dai redditi di lavoro d'impresa, e non più solo a determinati requisiti come avviene con l'attuale normativa. Verrà, quindi, concessa la possibilità a tutti i soggetti titolari di una pensione diretta di instaurare un regolare rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) senza perdere il diritto di percepire contemporaneamente la citata pensione.

Si completa così il quadro della cumulabilità totale tra reddito da pensione e da lavoro, già prevista per i titolari di pensioni di vecchiaia, di anzianità liquidate con 58 anni di età e 37 di contributi, oppure di anzianità liquidate con 40 anni di contributi, oppure equiparate a quelle di vecchiaia per compimento di età pensionabile (65 anni per gli uomini e 60 per le donne). Per questi, infatti, era già prevista la totale cumulabilità con i redditi derivanti da lavoro dipendente e autonomo.

Restano fuori dalla legittimazione al cumulo le cd. pensioni di reversibilità.

Da taluno la previsione è stata negativamente commentata, asserendosi che così si «brucerebbe» la possibilità per moltissimi giovani e disoccupati di accedere al mondo del lavoro.

2. Disposizioni in materia contributiva (art. 20)

Non ci si addentra in un analitico esame di merito - rinviando chi fosse interessato alla lettura integrale dell'art. 20 - stante le previsioni a contenuto strettamente tecnico e di non diretto interesse dei lavoratori (quanto, piuttosto, dei datori di lavoro, a favore dei quali si annovera - attraverso una interpretazione autentica, non retroattiva, dell'art. 6 L. n. 138/1943 - il beneficio della non contribuzione all'Inps per i trattamenti di malattia erogati direttamente dalle aziende ai lavoratori). Dall'art. 20 viene altresì stabilito che - dal 1° gennaio 2009 - l'«assegno sociale» è corrisposto agli aventi diritto a condizione che abbiano soggiornato in Italia per almeno 5 anni.

3. Modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato (art. 21)

Le causali «*tecniche, produttive, organizzative o so-*

diritto del lavoro

stipulative» giustificative della stipulazione del contratto a termine (il cd. «causalone» di cui al comma 1 dell'art. 1, del D.Lgs. n. 368/2001) valgono anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro, riducendo, così, fortemente la portata del comma 1, di cui al medesimo articolo, introdotto dall'art. 39 legge n. 247/2007, con il quale si precisava che «*il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato*». In sostanza, con tale emendamento, si è posto fine alla eventualità di accreditamento di alcuni indirizzi giurisprudenziali che - nonostante l'assenza della condizione nel D. lgs. n. 368/2001 - avevano ritenuto legittima l'apposizione di tali motivazioni soltanto con riferimento alle attività aziendali cd. «non ordinarie», cioè a dire «estrinseche» a quelle aziendali.

In tema di cd. «*successione dei contratti*» (gestione del limite temporale massimo, per sommatoria dei diversi contratti a termine con mansioni equivalenti, che era fissato nel limite di 36 mesi, con la possibilità di ricorrere ad una sola proroga e con la precedenza nelle assunzioni), vengono fatte salve le disposizioni contrattuali che possono prevedere una diversa durata massima, anche con riferimento alla norma sul diritto di precedenza (contratti non stagionali). Sostanzialmente si introduce la possibilità di deroga alla durata massima del contratto a tempo determinato (finora stabilita in 36 mesi) - se concordata in sede di contratto nazionale, territoriale e finanche aziendale -, facendo venire meno l'obbligo della trasformazione a tempo indeterminato dopo i 36 mesi.

Va segnalato che con un emendamento del 26 luglio 2008 - in sede di approvazione del d.d.l. n. 449 per la conversione in legge del D.L. n. 112/2008 - all'art. 21, 1 comma, è stato addizionato il comma 1-ter con il quale è stato disposto che le «cause pendenti» per la trasformazione - dietro dichiarazione giudiziale - dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato (per violazione della normativa in tema di omissione della causale e mancato rispetto delle condizioni di proroga), non daranno più luogo alla tradizionale conversione ma solo ad un risarcimento compreso tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La norma è stata vivacemente contestata e designata come «norma antiprecari», cioè di contrasto alla loro regolarizzazione da parte del giudice, cui è stata imposta la sola monetizzazione.

Ciò è avvenuto in quanto per effetto del comma 1-ter stato disposto che dopo l'art. 4 del d. lgs. n. 368/2001 (sulla disciplina del contratto a tempo determinato) venga introdotto l'art. 4-bis (*Indennizzo per la violazione di norme in materia di approvazione e di proroga del termine*) così formulato: «1. In caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni».

E' stato poi aggiunto all'art. 21 il comma 1-quater (tramite cui si è sancita l'applicabilità del principio derogativo della conversione a tempo indeterminato alle sole controversie pendenti e non per il futuro), che recita: «Fatte salve le sentenze passate in giudicato, le disposizioni recate dall'art. 4-bis del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, si applicano solo ai giudizi in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto».

Attraverso la modifica dell'art. 5, comma 4-quater

del D.Lgs. n. 368/2001 (ulteriormente modificato dall'art. 40 legge n. 247/2007), si rende poi non più assoluto il «diritto di precedenza» dei lavoratori a termine nella riassunzione a tempo indeterminato, in quanto la contrattazione collettiva, anche territoriale o aziendale, è legittimata a derogare a tale diritto. Mentre nel sistema previgente il «diritto di precedenza» scattava al superamento dei sei mesi - anche con più contratti riferiti alle mansioni già espletate, per le assunzioni a tempo indeterminato nei dodici mesi successivi - ora, invece, come innanzi detto, tale diritto non è più assoluto, potendo essere derogato dalla contrattazione. La legittimazione alla contrattazione risulta conferita alle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Tramite la modifica, invece, dell'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001 si è introdotta la possibilità di prevedere pause o sospensioni temporali tra un contratto e l'altro di durata inferiore a quella prevista dalla legge, mediante disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il testo della norma, ora rimanipolata, si occupa del termine massimo dei contratti a tempo determinato, che non può superare, per sommatoria, i complessivi 36 mesi.

Giustappunto in relazione a tale previsione, la nuova norma ha inserito - dopo la locuzione «ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti» (riferendosi, evidentemente ai 10 o 20 giorni di «sospensione» tra un contratto e l'altro, a seconda che la durata del contratto precedente fosse inferiore o superiore ai sei mesi) - un inciso che dispone che sono «fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Per tal via viene spalancata la porta, quindi, alla possibilità di prevedere, da parte della contrattazione (a tutti i livelli), una sospensione temporale anche di durata inferiore a quella prevista dalla norma originaria.

4. Modifiche alla disciplina dei contratti occasionali di tipo accessorio (art. 22)

Viene del tutto riscritto il comma 1, dell'art. 70 del D. Lgs. n. 276/2003 che definisce il lavoro accessorio, conferendo all'istituto in esame una veste molto più ampia e permettendone l'applicabilità ad una serie più dilatata di attività, ferma restando, però, la durata dei trenta giorni nell'anno solare ed un compenso non superiore ai 5.000 euro, per tale periodo, ad esclusione delle imprese familiari, per le quali tale limite è fissato a 10.000 euro.

Pertanto, il nuovo testo, con decorrenza dal 25 giugno 2008, è il seguente:

«1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito: a) di lavori domestici; b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti; c) dell'insegnamento privato supplementare; d) di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; e) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; f) di attività agricole di carattere stagionale; g) dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c., limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di

diritto del lavoro

stampa quotidiana e periodica».

In tal modo viene ridisciplinato il campo di applicazione dell'istituto in parola, modificando le attività che possono dare vita al contratto accessorio e, nel contempo, viene abrogato l'art. 71 del D. Lgs. n. 276/2003 (cd. legge Biagi) che individuava soltanto alcuni soggetti che potevano accedere al lavoro accessorio e che, altresì, indicava una sorta di iscrizione in elenchi presso i centri per l'impiego. Tale modifica comporta, di conseguenza, che il contratto, nel rispetto delle relative norme, può essere stipulato da chiunque sia interessato.

Contestualmente il D.L. n. 112/2008 prevede - in attuazione della cd. legge Biagi (D.Lgs. n. 276/2003 e sue successive modificazioni ed integrazioni), che ha disciplinato le prestazioni occasionali di tipo accessorio - la regolarizzazione delle prestazioni per l'economia familiare (tra questi lavori domestici, giardinaggio, pulizia di edifici, attività agricole di carattere stagionale) ed, in particolare, la possibilità di retribuzione con buoni cd. prepagati. Infine, viene riscritto anche il comma 5 dell'art. 70 del D. Lgs. n. 276/2003, che, nella nuova stesura, individua il concessionario del servizio «voucher», subordinatamente all'emanazione di un apposito decreto ministeriale.

In attesa della sua emissione, tale compito o servizio è svolto dall'INPS e dalle Agenzie per il lavoro.

Per completezza, va evidenziato che, con D.M. 30 settembre 2005, il Ministero del lavoro aveva individuato il valore nominale del buono («voucher») in 10 euro. L'ampliamento delle fasce di possibile impiego e l'estensione delle attività rientranti nel campo del nuovo lavoro accessorio, fa ragionevolmente presumere che esso sia destinato a soddisfare una platea più vasta di quella originariamente delineata dalla legge 30.

5. Modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante e qualificante (art. 23)

Con decorrenza dal 25 giugno 2008, l'apprendistato professionalizzante non prevede più i 2 anni come durata minima del rapporto (ma solo i 6 anni come durata massima), se tale previsione è convenuta nei contratti stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale o regionale.

Se la formazione viene erogata completamente (cioè esclusivamente) a livello aziendale, la disciplina dei profili formativi non è più demandata alla Regioni e alle province autonome ma alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale, aziendale) o agli Enti bilaterali, sancendo così la non applicabilità - per il caso specifico - del comma 5 dell'art. 49 D.Lgs. n. 276/2003.

La riscrittura dell'art. 50 del D.Lgs. n. 276/2003 - introduttiva di modifiche all'«*apprendistato di alta formazione*» - prevede che a tale istituto possono accedere i soggetti, di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, oltre che per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, facendo rientrare in tale fattispecie anche i dottorati universitari di ricerca.

Se ed in quanto compatibili, all'istituto in esame si applicano le prescrizioni e condizioni fissate dall'art. 49, comma 4 (forma scritta, divieto di retribuzione a cottimo, sommatoria dei periodi, divieto di recesso per il datore di lavoro se non per giusta causa o giustificato motivo), e dall'art. 53 (possibile retribuzione inferiore di 2 livelli contrattuali, esclusione del computo degli

apprendisti ai fini di specifici istituti previsti da leggi o contratti collettivi).

Inoltre - nella materia *de qua* - vengono abrogate alcune norme, tra cui: quella che imponeva al datore di lavoro di comunicare ai servizi regionali o provinciali per l'impiego una serie di dati relativi sia all'apprendista che al *tutor* aziendale. Tra queste: quella che imponeva l'obbligo delle comunicazioni periodiche alla famiglia, con cadenza almeno semestrale, dell'andamento in azienda del giovane (art. 21 del D.P.R. n. 1668/1956); quella che imponeva ai datori di lavoro di comunicare entro 10 giorni ai servizi per l'impiego le qualificazioni raggiunte dagli apprendisti; quella che imponeva l'obbligo della visita sanitaria per gli apprendisti (con mantenimento di quelle per i lavoratori minorenni previste dalla legge n. 977/1967 e dal D.Lgs. n. 345/1999).

6. Libro unico del lavoro e tenuta dei documenti di lavoro (art. 39 e 40)

Viene istituito il Libro unico del lavoro - che sostituirà gli altri già obbligatori, ad es. libro matricola e libro paga - da compilarsi (per il mese in corso) entro il 16 del mese successivo, la cui copia, consegnata al lavoratore sostituirà la busta o cedolino paga attuale. Pertanto l'obbligo della consegna del prospetto paga (legge n. 4/1953) verrà assolto dal datore di lavoro con la consegna di copia delle scritturazioni effettuate sul libro unico del lavoro.

Questa sostituzione avverrà solo dopo l'emanazione di un decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, da effettuarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n. 112/08 (art. 39, 4 comma), che espliciterà le modalità e i tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro ed al tempo stesso disciplinerà il relativo regime transitorio. Il periodo di conservazione del «Libro del lavoro» è *quinquennale* (a decorrere dalla data dell'ultima registrazione), rispetto al precedente regime *decennale* dei libri obbligatori che esso sostituisce.

Sempre in tema di documenti di lavoro, il datore di lavoro - fornendone comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio - può conservare i propri documenti di lavoro presso i consulenti del lavoro o gli altri professionisti a ciò abilitati per legge, apportando l'art. 40 a tal fine una modifica all'art. 5 L. n. 12/1979.

L'art. 40, comma 2, modificando il comma 2 dell'art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, prevede - in tema di assunzione dei lavoratori - che, a decorrere dal 25 giugno 2008, all'atto della assunzione e prima dell'inizio della attività di lavoro, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione anticipata di assunzione (di cui all'art. 9-bis, comma 2, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni nella L. 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni), adempiendo, in tal modo, anche alla comunicazione di cui al D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 («Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro»). Il predetto obbligo si intende in ogni caso assolto anche nel caso in cui venga consegnata una copia del contratto di assunzione (cd. lettera di assunzione) che contenga tutti gli elementi richiesti dal precitato D.Lgs. n. 152/1997, il quale obbliga il datore alla notifica scritta della sede di lavoro, dell'inquadramento, qualifica e mansioni, trattamento retributivo ecc.

diritto del lavoro

La norma attinente alla consegna della comunicazione anticipata delle condizioni di assunzione non riguarda tuttavia il personale non contrattualizzato della P. A. come i magistrati, i professori universitari, gli appartenenti alla carriera prefettizia o diplomatica, gli appartenenti alle forze armate e alla polizia.

6.1. Abrogazione delle cd. dimissioni online

L'art. 39 del Decreto Legge abroga le disposizioni relative alle dimissioni volontarie che potranno essere presentate senza dover ricorrere alla procedura informatizzata disposta dal Governo Prodi con la legge 188/2007, che impediva, di fatto, la consuetudine di molti imprenditori di far firmare, all'atto dell'assunzione, dimissioni in bianco (che comunque si era trovato il modo di aggirare, attraverso l'artificio delle cd. «risoluzioni consensuali», formalmente estranee alla fattispecie delle dimissioni).

Pertanto le dimissioni volontarie potranno essere presentate - sempre a decorrere dal 25 giugno 2008 - al proprio datore di lavoro, senza adempiere alla precedente procedura informatizzata prevista dalla norma testé abrogata (L. 17 ottobre 2007, n. 188). Al riguardo, pur convenendo sulla bontà delle motivazioni etiche sottese alla norma abrogata, va detto che nell'arco temporale della sua «brevissima» operatività (2 mesi e mezzo ca.) erano state evidenziate difficoltà interne al modulo ministeriale (legate in particolare alla dizione presente nel quadro «data di decorrenza delle dimissioni») da parte di diverse fonti (DPL, Centri per l'Impiego, Uffici Comunali, patronati ed anche sindacati, dopo la convenzione con il Ministero del lavoro).

6.2. Reintroduzione del lavoro intermittente (cd. lavoro a chiamata o job on call)

Il provvedimento in esame, all'art. 39, ripristina la regolamentazione contenuta nella cd. legge Biagi (articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003, che erano stati abrogati dalla legge n. 247/2007), in materia di contratto a chiamata (intermittente o *job on call*).

Va, ancora, ricordato che la legge applicativa del protocollo sul Welfare (n. 247/2007), aveva previsto l'abolizione dell'istituto, lasciandolo utilizzabile nei soli settori del commercio, turismo e servizi (naturalmente se previsti da contratti firmati dai sindacati più rappresentativi). Ora i datori di lavoro potranno nuovamente ricorrere al lavoro intermittente (o a chiamata) per le prestazioni a carattere discontinuo.

6.3. Denuncia annuale del personale e dei disabili destinatari della quota d'obbligo (o di riserva)

Sempre per disposizione dell'art. 40, comma 9, viene introdotto l'obbligo di utilizzo della via telematica per la denuncia annuale dei disabili e viene stabilito un esonero dal trasmettere la denuncia se, rispetto all'adempimento precedente, non siano intervenuti cambiamenti. I prospetti di denuncia del personale e dei riservatari della quota d'obbligo sono pubblici e gli uffici competenti (i Servizi per l'impiego) devono rendere effettivo il diritto di accesso ai predetti documenti amministrativi, ai sensi della L. 7 agosto 1990, n. 241, disponendone la loro consultazione nelle proprie sedi, negli spazi disponibili aperti al pubblico.

Viene, altresì, statuito che non deve più essere presentata la certificazione circa l'ottemperanza alle norme sul lavoro dei disabili (ex art. 17 legge n. 68/1999). Nella presunzione di funzionalità della denuncia telematica, quindi la certificazione rilasciata dagli uffici competenti - dalla quale risulti l'ottemperanza alle nor-

me che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili (L. 12 marzo 1999, n. 68) - non dovrà essere più presentata, da parte delle imprese pubbliche o private, che richiedano la partecipazione a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali con le Pubbliche amministrazioni, bastando una autocertificazione del datore di lavoro.

7. Modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro e alleggerimento delle sanzioni (art. 41)

Viene stabilito che:

- è considerato «lavoratore notturno» chi lavora di notte per almeno 3 ore per un minimo di 80 giorni nell'anno;
- è considerato «lavoratore mobile» chi è impiegato come personale viaggiante o di volo da una impresa che si occupa di trasporti, anche per conto terzi;
- le regole del D.Lgs. n. 66/2003 sull'orario di lavoro non si applicano - come già avviene per i servizi di polizia - ai servizi di vigilanza privata;
- le attività connesse ai regimi di reperibilità non interrompono il riposo giornaliero (11 ore ogni 24);
- le 24 ore di riposo obbligatorio ogni 7 giorni sono da ora in poi calcolate come «media» in un periodo massimo di 14 giorni;
- in assenza di accordi nazionali, la contrattazione territoriale o aziendale può stabilire deroghe alle norme sull'orario di lavoro;
- in relazione allo straordinario viene cancellato l'obbligo delle aziende di informare la Direzione provinciale del lavoro sul superamento delle 48 ore di lavoro settimanale nonché sull'ammontare del lavoro notturno utilizzato;
- vengono ritoccate al ribasso - a favore delle imprese - le misure delle previgenti sanzioni dissuasive delle violazioni alle norme sull'orario di lavoro. Per effetto dell'art. 41 del D.L. n. 112/2008, comma 9, si opera, infatti, la sostituzione del comma 4 dell'art. 18-bis del citato D. Lgs. n. 66/2003, prevedendo un diverso regime sanzionatorio per la violazione inerente il riposo giornaliero (in precedenza era stabilito che, per detta violazione, la sanzione era da 105 a 630 euro, mentre il nuovo testo del comma 9 dell'art. 41 recita: «La violazione delle disposizioni previste dall'art. 7, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 25 euro a 100 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore»). Viene anche cancellata poi la possibilità di sospensione dell'attività imprenditoriale per le violazioni in materia di lavoro. Viene espunta, infatti, la norma, già presente nell'art. 5, comma 1, della legge n. 123/2007 (e ripresa dall'art. 14, comma 1 e comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 81/2008, cd. «T.U. sulla sicurezza»), in base al quale si poteva adottare un provvedimento di sospensione in presenza di reiterate violazioni in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale (artt. 4, 7 e 9 del D.Lgs. n. 66/2003).

Ne consegue, nella pratica, che non potrà essere adottato - da parte degli organi di vigilanza del Ministero del lavoro - il provvedimento di sospensione di un'attività imprenditoriale per reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero o settimanale.

La facoltà sospensiva residua esclusivamente in presenza di due sole ipotesi: quella legata al riscontro di lavoratori in nero, in percentuale pari o superiore al 20% della forza lavoro trovata sul posto, e quella correlata alle gravi e reiterate violazioni in materia di «salute e sicurezza sul lavoro».

diritto del lavoro

8. Razionalizzazione del processo del lavoro (art. 53)

La norma modifica il 1° comma dell'art. 429 c.p.c. e sembra stabilire che nelle cause di lavoro il giudice debba - in congiunzione alla lettura del dispositivo con cui definisce la causa - dar lettura altresì delle motivazioni o ragioni di fatto e di diritto, presumibilmente in forma sintetica. Lo si desumerebbe dalla formulazione che segue, secondo cui: «*In caso di particolare complessità della controversia, il giudice - invece (n.d.r.) - fissa nel dispositivo un termine, non superiore a sessanta giorni, per il deposito della sentenza*». Nell'art. 56 si precisa che tale modifica ha effetto per i processi instaurati dopo il 25 giugno 2008 (entrata in vigore del D.L. n. 112/2008).

9. Modifiche alla normativa del rapporto di lavoro del Pubblico Impiego (artt. 71-73)

Per contiguità di materia un cenno meritano le principali modifiche in questo settore, nel quale oltre al D.L. n. 112/08 è intervenuta - a fini applicativi - la circ. n. 7 del 17.7.2008 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (cd. circolare Brunetta).

9.1. Assenze per malattia

Tramite l'art. 71 è stato stabilito che:

a) per i periodi di assenza per malattia di qualunque durata, nei primi dieci giorni è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento previsto dal CCNL o da normativa di settore per le assenze dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o day hospital, nonché per assenze gravi che richiedono terapie salva vita;

b) in caso di assenza superiore a 10 giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare (ossia al terzo) l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante la presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica. Relativamente a questa ipotesi e a questo onere, la Circ. n. 7/2008 precisata ha chiarito che: «La norma individua le modalità con cui i pubblici dipendenti debbono giustificare le assenze per malattia. Essa fa riferimento alternativamente alla giustificazione delle assenze che in generale si protraggono per un periodo superiore a dieci giorni e - a prescindere dalla durata - alla giustificazione delle assenze che riguardano il terzo episodio di assenza in ciascun anno solare.

Quanto all'individuazione del "periodo superiore a dieci giorni", la fattispecie si realizza sia nel caso di attestazione mediante un unico certificato dell'intera assenza sia nell'ipotesi in cui in occasione dell'evento originario sia stata indicata una prognosi successivamente protratta mediante altro/i certificato/i, sempre che l'assenza sia continuativa ("malattia protratta").

Si chiarisce che, in base alla norma, nella nozione di "secondo evento" rientra anche l'ipotesi di un solo giorno di malattia successivo ad un precedente e distinto "evento" di un solo giorno.

Nei casi sopra visti "l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica."

La norma sicuramente esclude che nelle ipotesi descritte la certificazione a giustificazione dell'assenza possa essere rilasciata da un medico libero professionista non convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. Le amministrazioni pertanto non potranno considerare come assenze giustificate quelle avvenute per malattia

per le quali il dipendente produca un certificato di un medico libero professionista non convenzionato.

Ciò detto, la lettura della disposizione va operata nel più ampio quadro delle norme costituzionali e dell'organizzazione dell'assistenza sanitaria delineata dal d.lgs. n. 502 del 1992.

Tale ottica conduce ad un'interpretazione che supera il dato meramente testuale della disposizione, per cui deve ritenersi ugualmente ammissibile la certificazione rilasciata dalle persone fisiche che comunque fanno parte del Servizio in questione e, cioè, dai medici convenzionati con il Servizio sanitario nazionale (art. 8 d.lgs. n. 502 del 1992), i quali in base alla convenzione stipulata con le A.S.L. e all'Accordo collettivo nazionale vigente sono tenuti al rilascio della certificazione (Accordo del 23 marzo 2005, art. 45). Anche in questo caso la qualità del medico - ossia l'evidenza del rapporto con il Servizio sanitario nazionale - dovrà risultare dalla certificazione);

c) la verifica di controllo dello stato di malattia deve (non può, si noti bene!) essere effettuata dalla Pubblica amministrazione anche per assenze di un solo giorno;

d) vengono modificate ed identificate nuove fasce di reperibilità per le visite mediche di controllo, dispiegabili nel seguente nuovo arco temporale: dalle ore 08:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 20:00, tutti i giorni compresi i non lavorativi ed i festivi;

e) per i permessi retribuiti nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore del dipendente, per ciascuna tipologia, viene calcolata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza;

f) le assenze dal servizio dei dipendenti per malattia non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per maternità, ivi compresa l'astensione anticipata, il congedo per paternità, le assenze per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per congedi parentali (art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000) e, per i soli portatori di handicap (e non per i familiari), i permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992;

g) come norma di salvaguardia per lo Stato datore di lavoro viene disposto che questi principi non sono derogabili dalla contrattazione collettiva (preclusione a modifiche compiacenti fra gli agenti contrattuali contrapposti).

9.2. Trattenimento in servizio oltre i 65 anni e concessione del part-time

L'art. 72 - finalizzato al contenimento della spesa pubblica - stabilisce che i cd. «trattenimenti in servizio» oltre i 65 anni e fino ai 67, saranno sottoposti alla valutazione discrezionale - in ordine alla sussistenza di requisiti di effettiva necessità ed utilità - delle singole Amministrazioni e che le domande al riguardo debbono essere presentate con congruo anticipo (dai 24 ai 12 mesi antecedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo). Sulla stessa linea di recupero della discrezionalità, tramite l'art. 73 si è stabilito, poi, che viene meno l'automaticità di accoglimento della richiesta di trasformazione del rapporto di pubblico impiego da *full time* a *part-time*, riservandone la valutazione alla P.A., abilitata a negarla quando riscontri che la concessione rechi «pregiudizio» (non più «grave pregiudizio» come in precedenza) alla funzionalità dei servizi dell'Amministrazione.