

Ufficio studi ed analisi di settore



**La Legge delega 183/2010  
“Collegato lavoro”**

**Collana quaderni**

**Maggio 2011  
numero 7**

**Ufficio studi ed analisi di settore**



**FederSicurezza**

**La Legge delega 183/2010  
“Collegato lavoro”**

## **Presentazione del Presidente di FederSicurezza, Avv. Luigi Gabriele**

Sia pure in ritardo rispetto alla abituale tabella di marcia, torniamo a metterci in contatto con i nostri cortesi lettori, con l'auspicio di trovarli ancora disponibili a seguirci con interesse in questa nostra iniziativa, che altro non vuol essere se non un pratico strumento di informazione e aggiornamento, ovviamente sintetico, di uso quotidiano, che, ai lettori miei coetanei forse farà tornare alla memoria i sunti Cetim o le edizioni....Bignami!

I riscontri che fin qui abbiamo ricevuto per la verità ci hanno indotto a continuare, ed hanno rafforzato la nostra convinzione di fare cosa giusta.

Andiamo quindi avanti e tentiamo di colmare un ritardo non voluto, ma determinato dall'accavallarsi di impegni, tanto numerosi quanto di rilievo, che stanno mettendo a dura prova gli ...organici certamente non eccessivi della Federazione.

Il tema affrontato da questo quaderno è di palese rilevanza pratica, e speriamo di averlo riassunto e schematizzato in forma idonea a costituire memorandum per la quotidianità, cioè ad essere strumento di pronto impiego per gli addetti ai lavori.

Vero è che siamo in presenza di una materia in costante evoluzione, però riteniamo che quanto vi viene proposto possa essere considerato ..a "media conservazione", cioè non deperibile nelle quarantotto ore.

Sarà ovviamente nostra cura tener conto delle "s.m.i.", come si dice in gergo, provvedendo ad aggiornare, magari a schede, l'elaborato.

Essere preparati ed aggiornati in tema di disposizioni che comunque incidono sulla gestione del rapporto di lavoro è cosa di per sé importante ed ancora più lo è in un comparto, quello della Vigilanza privata, che aggiunge regole a regole e norme a norme, e per operare nel quale occorre relazionarsi con più di un interlocutore istituzionale, ovvero con un sistema di controllo articolato e complesso ed anch'esso in via di mutazione genetica.

Nel ringraziare l'Autore per la collaborazione prestataci ancora una volta, e nell'apprestarci ad ...ingombrare le Vostre scrivanie... cogliamo l'occasione per inviarvi i nostri migliori saluti.

Luigi Gabriele

## Indice

Introduzione	3
1. Lavori usuranti	4
2. Riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del Lavoro e dal Ministero della Salute	5
3. Lavoro sommerso	6
4. Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro	8
5. Delega al governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi	9
6. Permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità	10
7. Certificati di malattia	11
8. Certificazione dei contratti di lavoro	12
9. Conciliazione e arbitrato	14
10. Impugnazione dei licenziamenti	18
11. Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica	20
12. Prestazioni sociali agevolate	22
13. Ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato, occupazione femminile	22
14. Modifiche al decreto legislativo 276/2003	23

## Introduzione

La Legge 4 novembre 2010, n. 183, meglio nota come il famoso *“Collegato lavoro”*, ha di recente visto la luce all’esito di un lungo e tormentato iter parlamentare, peraltro il più lungo della Legislatura, conclusosi, non senza le difficoltà del caso, lo scorso 19 ottobre.

Il testo in esame, pubblicato sul S.O. n. 243 della Gazzetta Ufficiale del 9 novembre 2010, n. 262, ed entrato finalmente in vigore in data 24 novembre 2010, nasce, a fronte di una situazione sociale di gravità estrema (disoccupazione crescente, redditi reali calanti), come disegno di legge collegato alla manovra di bilancio (la *“Finanziaria”*) del 2009, dal titolo *“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”*.

Si tratta di un provvedimento normativo complesso, dai molteplici contenuti – e relative difficoltà interpretative – e dal forte impatto sui rapporti e, in particolare, sulle controversie di lavoro.

Gli argomenti trattati e le relative innovazioni sono, come detto, molteplici, a partire dalla maxi sanzione per il lavoro sommerso, alle sanzioni in materia di lavoro, al verbale unico di notifica e diffida, al tentativo facoltativo di conciliazione, alla certificazione, all’arbitrato, alla impugnativa dei licenziamenti, dei recessi dai contratti a termine e dalle collaborazioni, ai certificati di malattia, ai permessi, alla mobilità e all’apprendistato. Ma le materie trattate non si fermano a queste appena evidenziate: senza soffermarsi su aspetti molto particolari che riguardano alcuni organi della Pubblica Amministrazione centrale, non si può non sottolineare come la legge affronti, a livello di principi generali, altri argomenti di primaria importanza: il riferimento è alle deleghe, da esercitare da parte del Governo, entro termini prestabiliti: sui lavori usuranti (3 mesi), sul riordino degli Enti previdenziali (12 mesi), sul riordino della normativa relativa ai congedi, alle aspettative ed ai permessi (6 mesi), sul riordino degli ammortizzatori sociali (24 mesi), sul riordino dei servizi per l’impiego (24 mesi), sugli incentivi all’occupazione (24 mesi), sull’apprendistato (24 mesi), sull’occupazione femminile (24 mesi).

In questa fase, attesa la complessità delle novità, il presente lavoro, senza alcuna pretesa di esaustività, mira a fornire un quadro generale sugli argomenti ritenuti di maggiore interesse e rilevanza per gli *“addetti ai lavori”*, in attesa di opportuni chiarimenti, da parte delle Amministrazioni centrali, sulle concrete modalità di attuazione delle disposizioni di seguito esaminate.

## 1. Lavori usuranti

L'art. 1 del Collegato ha affidato al Governo delega – da esercitarsi nel termine di 3 mesi dall'entrata in vigore della norma – per procedere alla ridefinizione della normativa relativa ai lavoratori dipendenti, privati e pubblici, impegnati in lavori e attività particolarmente usuranti, finalizzata alla concessione di un trattamento di pensione anticipato rispetto a quello concernente la generalità dei lavoratori dipendenti.

il 28 gennaio u.s. il Consiglio dei Ministri ha dato via libera allo schema di Decreto Legislativo attuativo della normativa in questione – nel momento in cui si scrive, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2011, in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale –, il quale tiene conto, sulla base delle indicazioni fornite dal suddetto art. 1, dei principi e dei criteri direttivi dettati dall'art. 1, c. 3, lett. da a) a f) della Legge 24 dicembre 2007, n. 247 (recante “Norme di attuazione e recepimento del Protocollo fra Governo e Parti sociali del 23 luglio 2007 su lavoro, previdenza e competitività”).

Oggetto del Decreto è la previsione di un beneficio pensionistico consistente, laddove ricorrano i requisiti in esso indicati, nell'applicazione di “**sconti**” sull'età anagrafica e sui contributi minimi necessari per l'accesso al pensionamento di anzianità, fermo restando, comunque, il raggiungimento dei 57 anni di età e di un'anzianità contributiva non inferiore ai 35 anni.

Nello specifico, dal 2013, gli addetti esposti a lavoro usurante potranno accedere alla pensione con uno sconto di **3 anni sull'età anagrafica (57 anziché 61)** oppure con **3 punti in meno sulla “quota” data dalla somma di età anagrafica e anzianità contributiva (94 anziché 97)**.

Il testo del Decreto contiene inoltre una finestra retroattiva per i lavoratori che abbiano maturato o matureranno tali requisiti tra il 2008 e il 2012.

Per quanto riguarda la definizione dei cd. “**parametri di usura**”, il Decreto conferma il tetto **minimo di 78 notti lavorative l'anno** per l'accesso al beneficio pieno dei 3 anni (si scende invece a 2 anni per chi totalizza tra 72 e 77 notti, 1 anno per chi non va oltre le 64-71).

La platea dei lavoratori esposti ad attività usurante si estende, oltre ai soggetti di cui al Decreto Salvi del 1999 (lavori in galleria, cava o miniera, lavori in spazi ristretti ecc.) e ai **lavoratori addetti alla cd. “linea catena”**, ai **lavoratori notturni** (come definiti all'art. 1, c. 2, lett. e), D.lgs. 66/2003), i quali abbiano svolto continuativamente un'**attività usurante per un periodo pari a 7 anni degli ultimi 10 lavorativi** (per le pensioni maturate entro il 2017), mentre per le pensioni a decorrere dal 1° gennaio 2018 l'interessato dovrà aver svolto un'attività usurante per almeno metà della propria vita lavorativa.

Regole particolari sono previste per i lavoratori a turni. Una volta maturati i requisiti, il lavoratore deve presentare domanda di accesso al beneficio al proprio Ente previdenziale, allegando gli elementi di prova necessari ad attestare lo svolgimento di lavoro usurante. La legge fa riferimento alla necessità di esibire elementi di prova aventi data certa, e stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di collaborare alla formazione di tale prova.

Quanto alle aziende, sono previsti specifici obblighi di informazione in capo ai datori di lavoro, i quali sono tenuti a dare comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro e agli Istituti Previdenziali competenti del numero di lavoratori in carico esposti ad attività, tra le altre (usurante o in “linea catena”), notturna.

Nel caso di false dichiarazioni la sanzione che dovrà essere versata dal lavoratore all'Ente previdenziale sarà pari al doppio di quanto indebitamente erogato.

I **termini per la presentazione della domanda** variano in funzione della data di maturazione del diritto. Nel caso in cui i requisiti siano stati maturati entro il 31 dicembre 2011, la domanda dovrà essere presentata entro il **30 settembre 2011**. La domanda andrà invece presentata entro il 1° marzo dell'anno di maturazione dei requisiti, qualora questi siano maturati a decorrere dal 1° gennaio 2012.

Il ritardo nella presentazione della domanda non preclude l'accesso al diritto, ma comporta un differimento della decorrenza del trattamento pensionistico (in media, per ogni mese di ritardo il diritto differisce di un mese, fino ad un massimo di 3 mesi).

Tali principi sono poi integrati da una **clausola "di salvaguardia"** volta a definire il regime delle priorità in caso di scostamento tra le domande accolte e le risorse a disposizione, nel rispetto dei limiti di spesa, in virtù della quale, a parità di maturazione dei requisiti agevolati, verrà data prevalenza alla data di presentazione della domanda in ordine alla decorrenza dei trattamenti pensionistici. In pratica, ciò significa laddove il monitoraggio delle domande di pensionamento presentate e accolte dovesse superare l'effettiva copertura finanziaria (312milioni nel 2011, 350milioni nel 2012, 383milioni dal 2013 in poi), scatterà un meccanismo di differimento, dando preferenza alle domande presentate per prime.

Entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo, con Decreto Ministeriale, sentite le Parti sociali, saranno definite le disposizioni attuative.

## **2. Riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero del Lavoro e dal Ministero della Salute**

L'**art. 2** delega il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi, finalizzati alla riorganizzazione degli Enti, degli Istituti e delle Società vigilati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero della Salute. La delega andrà esercitata entro 12 mesi e si dovrà ispirare ai seguenti principi e criteri direttivi:

- snellimento e semplificazione della struttura amministrativa nell'ottica dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa, con il riordino delle competenze dell'Istituto per gli Affari Sociali e della società Italia Lavoro SpA (ISFOL);
- razionalizzazione ed ottimizzazione delle spese e dei costi di funzionamento, con riorganizzazione dei relativi centri di spesa;
- ridefinizione del rapporto di vigilanza tra Ministero del Lavoro, Ministero della Salute ed Enti ed Istituti vigilati, con possibilità per le suddette Amministrazioni Centrali di emanare indirizzi e direttive nei confronti di questi ultimi;
- organizzazione del Casellario centrale degli infortuni;
- obbligo a carico dei soggetti vigilati di modificare i propri statuti in adeguamento ai principi contenuti nei decreti legislativi emanati in attuazione della delega, entro il termine di 6 mesi dalla data di entrata in vigore degli stessi;
- concertazione tra i Ministeri, ciascuno secondo la propria competenza, ai fini dell'emanazione dei decreti legislativi delegati, nel rispetto di un iter procedimentale già predefinito;

- assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;
- riordino degli organi collegiali e degli altri organismi centrali del Ministero della Salute, mediante appositi regolamenti, allo scopo di eliminare le duplicazioni, limitare il numero delle strutture e diminuire il numero dei componenti degli stessi, razionalizzando le competenze delle strutture che svolgono mansioni omogenee.

### 3. Lavoro sommerso

L'art. 4 disciplina le misure contro il lavoro sommerso, modificando l'art. 3 della Legge 23 aprile 2002, n. 73 (di conversione del D.l. 22 febbraio 2002, n. 12, recante "Disposizioni urgenti per il completamento delle operazioni di emersione di attività detenute all'estero e di lavoro irregolare").

La norma interviene incisivamente modificando la **maxi sanzione** prevista per il **lavoro nero** (ex art. 3, c. 3, L. 73/2002), in primo luogo definendo lo stesso – in maniera più tassativa rispetto al passato – come *"impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato"* (non più, invece, come *"impiego di lavoratori dipendenti non risultanti dalle scritture o altra documentazione obbligatorie"*).

Dalla lettura della norma si ricava dunque che, a differenza del regime previgente, la nuova disciplina non si applica ai rapporti di lavoro diversi dal lavoro subordinato.

La Circolare del Ministero del Lavoro n. 38 del 12 novembre 2010 (la quale ha fornito istruzioni operative sulla maxi sanzione contro il lavoro sommerso) ha peraltro chiarito che, fermo restando l'inapplicabilità della maxi sanzione ai rapporti di lavoro "genuinamente instaurati con lavoratori autonomi o parasubordinati", "per le altre tipologie di rapporto per le quali non è prevista la comunicazione al Centro per l'impiego (ad es., lavoro accessorio o lavoro di soci di società, coniuge, figli, parenti, affini, affiliati e affidati del datore di lavoro), il requisito della subordinazione è dato per accertato e quindi, troverà applicazione la maxi sanzione, qualora non siano effettuati i diversi adempimenti nei confronti della P.A., utili a comprovare la regolarità del rapporto".

La maxi sanzione sarà dunque applicabile nel caso in cui, ad esempio, il datore di lavoro dichiari di aver attivato una prestazione di lavoro autonomo in assenza di documentazione atta a consentire la verifica della pretesa autonomia del rapporto stesso, nonchè nell'ipotesi di prestazione di lavoro occasionale accessorio in assenza delle previste comunicazioni all'INPS ed all'INAIL.

Sono inoltre esclusi dall'ambito di applicazione della norma i datori di lavoro domestici ed i datori di lavoro pubblici, i quali pertanto, in caso di irregolarità, rischieranno soltanto le sanzioni "minori" previste per l'omissione dei singoli adempimenti obbligatori non effettuati.

La **sanzione amministrativa** prevista per l'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato viene dunque quantificata in un importo che va dai **1.500 ai 12.000 € per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di 150 € per ciascuna giornata di lavoro effettivo**.

L'importo della sanzione è **ridotto** nel caso in cui **il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo** (trattandosi quindi solo di un periodo di "prova in nero", successivamente



regolarizzato): in tal caso la sanzione applicabile va dai **1.000** agli **8.000 €** per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di **30 €** per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

Quanto detto si applica esclusivamente alle ipotesi di violazione commesse a decorrere dall'entrata in vigore del Collegato (con riferimento anche agli illeciti commessi prima del 24 novembre 2010, purché proseguiti oltre tale data).

La Circolare del Ministero del Lavoro n. 38/2010 ha inoltre confermato la possibilità – per evitare la maxi sanzione – di **regolarizzare il mancato invio della comunicazione al Centro per l'impiego**, purché essa preceda il primo accesso ispettivo. Si presentano, a tal proposito, due ipotesi:

se la regolarizzazione avviene prima della scadenza del primo pagamento contributivo, ossia entro il 16 del mese successivo all'effettivo inizio del rapporto, la maxi sanzione si evita con l'invio della sola comunicazione di assunzione;

se la regolarizzazione avviene successivamente, la maxi sanzione potrà essere evitata solo se il datore di lavoro, oltre alla comunicazione al Centro per l'impiego, effettui il versamento anche della contribuzione relativa al periodo "scoperto".

La seconda novità concerne l'importo delle **sanzioni civili connesse alle violazioni previdenziali** (evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare di cui sopra), le quali vengono **umentate del 50%**. Le sanzioni in questione, pertanto, ai sensi dell'art. 116, c. 8, lett. b), L. 388/2000, continueranno ad essere calcolate nella misura del 30% in ragione d'anno della contribuzione evasa, fino ad un massimo del 60%. L'importo così determinato dovrà essere maggiorato del 50%.

La predetta maggiorazione non si applica nel caso in cui il datore di lavoro occulti le retribuzioni erogate.

Come specificato dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 38/2010, la nuova modalità di calcolo delle sanzioni civili trova applicazione per gli accertamenti iniziati successivamente alla data di entrata in vigore del Collegato, ancorché le stesse si riferiscano a periodi di lavoro irregolare svolti antecedentemente alla riformulazione della norma in parola.

Il comma 4 dell'articolo in esame, d'altra parte, esclude l'applicabilità delle suddette sanzioni "qualora dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione".

La nuova formulazione riprende, in un certo senso, il c.d. "**ravvedimento operoso**", già previsto dall'art. 19, c. 50, D.lgs. 276/2003, in tema di sanzioni "minori" per l'omessa comunicazione al Centro per l'impiego (poi abrogato dall'art. 1, c. 1185, L. 296/2006 (Finanziaria 2007)).

Al riguardo, proprio per assicurare uniformità di indirizzi, sarebbe auspicabile un sollecito chiarimento amministrativo, in attesa del quale, per correttezza del comportamento del personale di vigilanza, appare opportuno dare alcune prime indicazioni, così sintetizzabili:

- potrebbe ritenersi sufficiente, al fine di evidenziare la positiva volontà del datore di lavoro, qualsiasi documentazione obbligatoria avente data certa antecedente il momento dell'ispezione, quali, ad esempio, le denunce mensili all'INPS (denunce EMens) ed i versamenti fiscali e contributivi effettuati in precedenza, pur se riferiti ad una diversa qualificazione del rapporto di lavoro;

- potrebbe ritenersi sufficiente, allo stesso fine, una comunicazione tardiva al Centro per l'impiego, purché antecedente all'intervento ispettivo, ferma restando la sanzione dovuta per il ritardo. Ovviamente, nel caso in cui il datore di lavoro abbia effettuato una comunicazione infedele, tralasciando di comunicare le giornate di lavoro svolte in precedenza che, di conseguenza, rimarrebbero "in nero", per tale infedeltà troverà comunque applicazione la nuova maxi-sanzione, pur se ridotta.

Infine, l'ultimo comma della norma in esame estende la **competenza all'irrogazione delle sanzioni** – oltre che all'Agenzia delle Entrate – agli **organi di vigilanza** che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza, i quali inviano rapporto alla DPL territorialmente competente.

Per gli aspetti che regolano i contenuti della norma con riferimento alla sua modalità di applicazione da parte degli ispettori, si rinvia alla già citata circolare del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali n. 38 del 12 novembre 2010 che nella sua disciplina si intende interamente richiamata.

#### 4. Modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro

L'art. 7 prevede una serie di modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro, introducendo una nuova graduazione correlata al numero dei lavoratori e al periodo di riferimento presi in esame.

In particolare, la norma interviene relativamente alle ipotesi di violazione della disciplina relativa alla durata media dell'orario di lavoro, al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite, oltre che alle sanzioni per il caso di violazione della normativa sul riposo giornaliero.

L'art. 18-bis, c. 3, del D.lgs. 66/2003, viene sostituito in tal senso:

in caso di **violazione della durata media dell'orario settimanale di lavoro** (48 ore, comprensive dello straordinario – ex art. 4, c. 2 –);

- in caso di **violazione della normativa sui riposi settimanali** (anche intesi come media su un periodo non superiore a 14 giorni – 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero – ex art. 9, c. 1 –);
- troverà applicazione una **sanzione amministrativa pecuniaria** compresa tra **100 e 750 €**. Nel caso in cui la violazione riguardi più di 5 lavoratori e si sia verificata in almeno 3 periodi di riferimento (4, 6 o 12 mesi, secondo la previsione di cui all'art. 4), la sanzione amministrativa sarà compresa tra 400 e 1500 €. Laddove invece la violazione riguardi più di 10 lavoratori e si sia verificata in almeno 5 periodi di riferimento, la sanzione sarà compresa tra 1000 e 5000 €, e non sarà ammesso il pagamento in misura ridotta;
- in caso di **violazione della normativa sulle ferie** (ex art. 10, c. 1) la sanzione amministrativa sarà compresa tra **100 e 600 €**. Nel caso in cui la violazione riguardi più di 5 lavoratori o si sia verificata in almeno 2 anni, la sanzione sarà compresa tra 400 e 1500 €. Laddove invece la violazione riguardi più di 10 lavoratori o si sia verificata per almeno 4 anni, la sanzione sarà compresa tra 800 e 4500 €, e non sarà ammesso il pagamento in misura ridotta;
- in caso di **violazione della normativa sul riposo giornaliero** (ex art. 7, c. 1) la sanzione sarà compresa tra **50 e 150 €**. Nel caso in cui la violazione riguardi più di 5 lavoratori o si sia verificata in

almeno 3 periodi di 24 ore, la sanzione sarà compresa tra 300 e 1000 €. Laddove invece la violazione riguardi più di 10 lavoratori o si sia verificata in almeno 5 periodi di riferimento, la sanzione sarà compresa tra 800 e 4500 €, e non sarà ammesso il pagamento in misura ridotta.

La norma chiarisce, d'altra parte, che tutte le novità introdotte potranno essere **derogate** mediante **contratti collettivi** stipulati a **livello nazionale** con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. In assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali, le deroghe potranno essere stabilite nei contratti territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. Il ricorso alle deroghe dovrà, comunque, consentire la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi.

Ad esempio, proprio nel caso dell'attività di **Vigilanza Privata**, il D.lgs. 66/2003, nella sua generalità, non trova applicazione. Come noto, gli addetti ai servizi di vigilanza privata sono stati equiparati, dal D.l. 112/2008, alle forze di polizia, alle forze armate e alla polizia municipale e provinciale, per le attività istituzionali. D'altra parte, tale esonero dalla disciplina in esame era già stato anticipato dal D.M. 27 aprile 2006, il quale prevedeva la possibilità di accedere ad una più flessibile organizzazione e gestione dell'orario di lavoro, demandando alla contrattazione collettiva nazionale la determinazione dei limiti massimi della prestazione lavorativa giornaliera, notturna e straordinaria, nel rispetto della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

## **5. Delega al governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi**

L'**art. 23** delega al Governo il riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, spettanti ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati. Tale delega dovrà essere esercitata entro 6 mesi dall'entrata in vigore del Collegato, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'esercizio della delega dovrà essere ispirato ai principi e criteri direttivi indicati a tal fine dalla norma, i quali possono così sintetizzarsi:

- coordinamento formale e sostanziale della normativa vigente in materia, con l'obiettivo di semplificare ed aggiornare il quadro normativo;
- indicazione esplicita delle disposizioni abrogate;
- riordino delle tipologie di permessi, alla luce del loro contenuto ed avuto riguardo alle situazioni costituzionalmente tutelate;
- ridefinizione dei presupposti oggettivi e precisazione dei requisiti soggettivi, nonché razionalizzazione e semplificazione dei criteri e delle modalità di fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi, il tutto al fine di garantire l'applicazione certa ed uniforme della disciplina;
- razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone in situazioni di gravità ai sensi della L. 104/1992, o affette da patologie di tipo neurovegetativo o oncologico.

## 6. Permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità

L'art. 24 apporta diverse innovazioni all'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e s.m.i., in materia di assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone portatrici di handicap in situazione di gravità.

Nello specifico la nuova normativa, valida sia per il settore pubblico che per il settore privato, prevede una stretta sulla possibilità di fruire dei permessi per l'assistenza ai disabili in situazione di gravità. Le nuove regole restringono infatti il campo dei **soggetti ai quali si può prestare assistenza** usufruendo dei suddetti permessi, limitandolo, salvo eccezioni, a **parenti o affini entro il 2° grado** (nonni, nipoti, fratelli, sorelle e cognati); nel vigore della disciplina previgente, invece, tale possibilità era estesa anche all'assistenza di parenti o affini entro il 3° grado di parentela (zii, nipoti da parte di fratelli/sorelle, coniugi di zii).

Va d'altra parte sottolineato che **scompaiono** dalla normativa i **requisiti di assistenza esclusiva e continuativa** richiesti, in precedenza, nel caso in cui il lavoratore non fosse convivente con la persona con disabilità.

In particolare, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assista un disabile in situazione di gravità, ha il diritto di fruire di **3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, a condizione che la persona alla quale presti assistenza non sia ricoverata a tempo pieno**, e sia:

- un parente o affine entro il 2° grado;
- un parente o affine entro il 3° grado, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni, o siano affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti.

I suddetti permessi non possono essere fruiti da più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla medesima persona.

Per l'assistenza allo stesso **figlio disabile in situazione di gravità**, il **diritto** in questione è invece riconosciuto ad **entrambi i genitori**, previa alternanza, anche laddove siano adottivi.

L'INPS, con la Circolare 228/2006, ha precisato che con l'espressione "*ricovero a tempo pieno*" si intende quello, per le intere 24 ore, presso "*strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa*", ribadendo, al contempo, 3 eccezioni al rispetto di tale condizione.

I permessi, **anche in caso di ricovero**, potranno dunque essere concessi nei seguenti casi:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un minore con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare (ipotesi già prevista per i bambini fino a 3 anni di età – Circolare 90/2007 –).

Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore decade dalla possibilità di beneficiare dei permessi di cui alla L. 104/1992 qualora il datore di lavoro o l'INPS accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione degli stessi.

La norma del Collegato interviene poi anche sull'art. 42 del D.lgs. 151/2001, in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, modificandolo in parte. Si prevede che, **successivamente al compimento del 3° anno di età del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire dei permessi** di cui all'art. 33, c. 3, della L. 104/1992, è riconosciuto ad **entrambi i genitori**, anche adottivi, i quali possono fruirne **alternativamente, anche in maniera continuativa** nell'ambito del mese. Per i genitori di bambini di età inferiore ai 3 anni rimangono invariate le disposizioni precedenti (2 ore di permesso giornaliero o prolungamento dell'astensione facoltativa di maternità fino al 3° anno di vita del bambino).

Si prevede infine, opportunamente, che il lavoratore che assista un familiare disabile in situazione di gravità abbia il diritto di scegliere, ove possibile, la sede più vicina al domicilio della persona da assistere (non più al proprio domicilio, come previsto dalla disciplina previgente), e che lo stesso non possa essere trasferito senza che presti il suo consenso.

## 7. Certificati di malattia

L'art. 25 prevede che, "al fine di assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nei settori pubblico e privato, nonché un efficace sistema di controllo delle stesse, a decorrere dal 1° gennaio 2010, in tutti i casi di assenza per malattia dei dipendenti di datori di lavoro privati, per il rilascio e la trasmissione della attestazione di malattia si applicano le disposizioni di cui all'articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

La norma estende dunque al lavoro privato il trattamento già previsto per il pubblico impiego, relativamente al sistema obbligatorio di rilascio e trasmissione telematica della documentazione attestante la malattia.

A tal proposito, la Circolare INPS del 31 gennaio 2011, n. 21, ha evidenziato come, con l'estensione delle suddette regole, si sia inteso compiere un ulteriore passo in avanti nel **processo di telematizzazione** attualmente in corso, mediante il riconoscimento dell'obbligo – l'eventuale inosservanza del quale comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti dei medici inadempienti –, per i medici del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionati, di utilizzare le modalità di rilascio e trasmissione telematica dei certificati attestanti la malattia dei lavoratori di datori di lavoro privati.

In primo luogo, il richiamato art. 55-septies del D.lgs. 165/2001 stabilisce il principio per il quale solo il certificato rilasciato da una struttura del SSN o da un medico convenzionato può validamente attestare la malattia del lavoratore che si protragga per più di 10 giorni o, in ogni caso, anche laddove la durata sia inferiore, gli episodi di malattia successivi al 2° nel corso dell'anno solare.

In secondo luogo, come sopra accennato, la norma prevede l'**obbligatorietà delle modalità di rilascio e trasmissione telematica dei certificati di malattia**, predisponendo per i medici inadempienti un duro impianto sanzionatorio.

Quanto al dettaglio della disciplina relativa alla trasmissione telematica delle certificazioni di malattia all'INPS, si rimanda al D.M. 26 febbraio 2010 del Ministero della Salute, recante "Definizione delle modalità tecniche per la predisposizione e l'invio telematico dei dati delle certificazioni di malattia al Sac", nonché

alla Circolare INPS del 16 aprile 2010, n. 60, avente ad oggetto gli aspetti organizzativi e le indicazioni operative in materia.

Si segnala infine che, con la Circolare congiunta n. 4/2011, a doppia firma Brunetta - Sacconi del 18 marzo 2011, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero del Lavoro hanno comunicato che a partire dal **17 giugno** p.v. i lavoratori del settore privato non dovranno più inviare al proprio datore di lavoro, entro i 2 giorni lavorativi successivi all'inizio della malattia, alcun certificato medico cartaceo; spetterà invece a quest'ultimo il compito di procurarsi il certificato on line in questione dal sito dell'INPS – richiedendo al prestatore di lavoro il codice identificativo del certificato comunicato dal medico al momento della visita –, accedendovi mediante le proprie credenziali. Resta in ogni caso fermo l'obbligo per il lavoratore di comunicare tempestivamente al datore di lavoro la manifestazione dello stato morboso.

## 8. Certificazione dei contratti di lavoro

L'**art. 30** interviene sulla disciplina in materia di certificazione dei contratti di lavoro, già prevista, in via generale, con la dichiarata funzione di "ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti", dagli artt. 75 e ss. del D.lgs. 276/2003.

Il nuovo art. 75, così come modificato dalla norma in esame, estende l'ambito di applicazione della disciplina della certificazione, prevedendo che *"al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo"*.

Il riferimento al *"contenzioso in materia di lavoro"* e ai *"contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro"* consente di ampliare la portata della norma e di dirimere i dubbi emersi relativamente alla previgente formulazione della stessa, la quale, come noto, limitava il proprio ambito applicativo non solo al contenzioso in materia di *qualificazione* dei contratti, ma anche ai *soli contratti di lavoro subordinato o "para subordinato"* (l'originale formulazione dell'art. 75 si limitava, tra l'altro, ai soli contratti introdotti con il D.lgs. 276/2003). In tal modo si ammette dunque la possibilità di certificare contratti i quali, pur prevedendo lo svolgimento di un'attività lavorativa, non sarebbero stati altrimenti qualificabili come rapporti di lavoro (ad es., la somministrazione di personale o l'associazione in partecipazione).

La **finalità** dell'istituto in commento, eminentemente **deflattiva del contenzioso in materia di lavoro**, viene così evidentemente potenziata.

La procedura di certificazione, in quanto volontaria attivabile esclusivamente laddove vi sia la determinazione congiunta di entrambe le parti, mira a **determinare l'esatta qualificazione della natura giuridica del contratto di lavoro** (oltre che, sostanzialmente, a verificare le clausole in esso contenuto). E' inoltre possibile, mediante tale strumento, inserire nel contratto di lavoro una clausola (c.d. **clausola "compromissoria"**) che devolva ad arbitri la risoluzione delle eventuali controversie, oltre che tipizzare le fattispecie giustificative del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

La lettera dell'art. 30 del Collegato prevede, al comma 1, che "in tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento,

all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente”.

A fronte di una così **ampia estensione dell'autonomia contrattuale delle parti**, viene ridotto lo spazio del controllo giurisdizionale riservato al giudice il quale *“nella qualificazione del contratto di lavoro e nella interpretazione delle relative clausole non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione (...), salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione”* (art. 30, c. 2).

La disposizione è piuttosto ambigua e mediante il riferimento alle clausole contrattuali sembra non limitare la certificazione alla qualificazione della tipologia contrattuale, ma piuttosto estenderla al contenuto sostanziale del rapporto. Sul punto lo stesso Presidente della Repubblica, nel messaggio alle Camere inviato a norma dell'art. 74 Cost., aveva sottolineato la problematicità dell'istituto della certificazione nell'ambito della delicata fase della costituzione del rapporto di lavoro e l'appello sottoscritto da numerosissimi giuristi italiani nelle more dell'approvazione della legge aveva rimarcato, al riguardo, la necessità che *“resti ferma la potestà del Giudice del Lavoro in ordine alla ricognizione dell'autenticità della volontà contrattuale, oltre che dell'assetto effettivo degli interessi delle parti nel concreto svolgersi del rapporto”*.

Il comma 3 dell'art. 30 affronta poi la problematica della **valutazione delle motivazioni alla base del licenziamento**, prevedendo che, a tal fine, *“(…) il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento”*.

Proprio la delicatezza dei temi trattati e le conseguenze che ne possono derivare sul rapporto di lavoro impongono una procedura ben definita, in cui specie il contraente più debole goda di adeguate tutele e abbia piena consapevolezza di quanto sottoscrive.

Sul punto, nessun intervento modificativo è stato operato dal Collegato Lavoro. L'aspetto procedurale rimane dunque disciplinato, in linea generale, dall'art. 78 del D.lgs. 276/2003 e, più nel dettaglio, dal Decreto del Ministero del Lavoro del 21 luglio 2004 e dalla successiva Circolare del 15 dicembre 2004, n. 48. In tali provvedimenti, oltre agli aspetti strettamente procedurali, e alla previsione della possibilità per i richiedenti di farsi assistere da soggetti qualificati, si evidenzia la **funzione consulenziale e assistenziale** che la stessa **Commissione** è chiamata a svolgere nel corso del **procedimento di certificazione**; funzione che la suddetta Circolare indica come effettiva e finalizzata all'esatta qualificazione del rapporto di lavoro e alla determinazione della disponibilità dei diritti negoziabili.

Si riassumono, di seguito, le caratteristiche principali della procedura di certificazione.

La procedura di certificazione, come sopra accennato, è volontaria, e consegue obbligatoriamente ad una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

L'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione Provinciale del Lavoro, la quale provvede a inoltrare la comunicazione alle Autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti, le quali possono presentare osservazioni.

Il procedimento di certificazione deve concludersi, o con un provvedimento di certificazione del contratto oppure con il rigetto dell'istanza di certificazione, entro il termine di 30 giorni dal ricevimento della istanza; l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'Autorità cui è possibile ricorrere, nonché esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione. Gli effetti dell'accertamento della Commissione permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'art. 80 del D.lgs. 276/2003, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Sia nel caso in cui intervenga la certificazione che nel caso di rigetto dell'istanza, trattandosi di atto amministrativo è possibile proporre nei successivi 60 giorni ricorso al competente Tribunale Amministrativo Regionale qualora si ravvisino i vizi di eccesso di potere o di violazione del procedimento.

Contestualmente l'atto produce i suoi effetti sia tra le parti che nei confronti dei terzi; esso è però impugnabile dinanzi al Giudice del Lavoro, previo esperimento del tentativo di conciliazione (il quale si espletterà sempre dinanzi allo stesso organo di certificazione; in questo caso il Legislatore ne ha mantenuto l'obbligatorietà al precipuo fine di rafforzare l'istituto), per l'errore di qualificazione del contratto, vizi del consenso e difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Il giudice, nel rispetto di tali limiti, terrà conto del comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione e definizione dinanzi alla Commissione.

Infine, si ricorda che sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le **Commissioni di Certificazione** istituite presso:

- gli Enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento, ovvero a livello nazionale quando la Commissione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- le Direzioni Provinciali del Lavoro
- le Province;
- le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie;
- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, presso la Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, esclusivamente in determinati casi;
- i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro (unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del Lavoro e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi).

## 9. Conciliazione e arbitrato

L'art. 31 disciplina le ipotesi di conciliazioni e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro, ridisegnando in modo significativo la corrispondente sezione del Codice di procedura; ciò al fine di deflazionare il contenzioso davanti al giudice e favorire la composizione stragiudiziale delle liti.



## 9.1 Conciliazione

**Il tentativo di conciliazione presso le Direzioni Provinciali del Lavoro**, che precedentemente doveva essere esperito obbligatoriamente in caso di controversie individuali di lavoro, diventa **facoltativo** sia nel settore privato che in quello pubblico, non costituendo più una condizione di procedibilità della domanda giudiziale.

**Unica eccezione** rimane il **tentativo di conciliazione sui contratti certificati**, che continua ad essere **obbligatorio**: ai sensi dell'art. 80, c. 4, del D.lgs. 276/2003, qualora si intenda impugnare il contratto in questione occorre esperire un tentativo di conciliazione avanti alla stessa Commissione che ha certificato il contratto. Le motivazioni alla base dell'impugnazione, che andranno specificate nell'atto introduttivo del tentativo di conciliazione, sono le seguenti: erronea qualificazione del contratto; vizio del consenso; difformità tra programma negoziale certificato e sua successiva applicazione. In questi casi, il tentativo di conciliazione è condizione di procedibilità del giudizio.

Le **Commissioni di Conciliazione** sono istituite presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

La Commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di Presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale. La Commissione, qualora ne ravvisi la necessità, affida il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista per la Commissione. 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 conciliazione può essere proposta anche per il tramite dell'associazione sindacale alla quale l'interessato aderisce o conferisce mandato.

La procedura si apre con una richiesta che contiene l'indicazione delle parti e le ragioni di fatto e di diritto a sostegno della propria pretesa. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la Commissione di conciliazione, entro 20 giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.

Entro i 10 giorni successivi al deposito, la Commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi 30 giorni. Dinanzi alla Commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

Nell'eventualità di un successivo giudizio, il giudice dovrà tener in debito conto le risultanze della proposta formulata dalla Commissione; al ricorso introduttivo del giudizio dovranno essere allegati memorie e verbale del procedimento. Le parti dovranno giustificare non solo il mancato accordo ma soprattutto la mancata accettazione della proposta formulata dalla Commissione, con probabili effetti negativi sul giudizio successivo.

In caso di intervenuto accordo transattivo delle parti, l'eventuale ricorso giudiziale proposto sul medesimo oggetto va dichiarato inammissibile, essendo la lite già composta dalle parti stesse.

In sede sindacale il tentativo di conciliazione rimane disciplinato dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

## 9.2 Arbitrato

La norma riscrive integralmente l'art. 412 c.p.c. (*"Risoluzione arbitrale della controversia"*), prevedendo che **in qualunque fase del tentativo di conciliazione**, o al termine dello stesso in caso di mancata riuscita, **le parti** possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, e **possono accordarsi per la risoluzione della lite, rimettendo volontariamente l'esame della loro controversia alla Commissione di conciliazione**, conferendole mandato di **risolverla in via arbitrale**.

Le parti devono indicare:

il termine per l'emanazione del lodo, che non può comunque superare i 60 giorni dal conferimento del mandato, spirato il quale l'incarico deve intendersi revocato (resta ferma la possibilità per le parti di concedere, a fronte di ulteriori approfondimenti, una deroga temporale risultante da atto scritto);

le norme invocate a sostegno delle proprie 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; possono inoltre indicare le forme e i modi di espletamento dell'attività istruttoria.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, è vincolante tra le parti ed inoppugnabile ai sensi dell'art. 2113 c.c. Ha efficacia di titolo esecutivo, su istanza della parte che intende fare eseguire il lodo: ciò può avvenire trascorsi 30 giorni dalla notifica, o prima di tale periodo, nel caso in cui le parti abbiano accettato espressamente la decisione. Il giudice, accertatane la regolarità formale, dichiara esecutivo il lodo con proprio decreto.

Il **lodo arbitrale** ha natura di determinazione contrattuale: ha "forza di legge" tra le parti e può essere sciolto solo per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge; non produce effetti rispetto ai terzi, salvo i casi previsti dalla legge.

E' inoltre impugnabile nei casi previsti dall'art. 808-ter c.p.c.: a) se la convenzione con la quale è stato dato il mandato agli arbitri è invalida o gli arbitri sono andati oltre i limiti del mandato e la relativa eccezione sia stata sollevata nel corso del procedimento; b) se gli arbitri non sono stati nominati nelle forme e nei modi stabiliti nella convenzione arbitrale; c) se il lodo è stato pronunciato da chi non poteva essere arbitro, ai sensi dell'art. 812 c.p.c.; d) se gli arbitri non si sono attenuti alle condizioni apposte dalle parti come condizione di validità del lodo; e) se non è stato osservato il principio del contraddittorio.

Viene sostituito anche l'art 412-ter c.p.c. (*"Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva"*), in materia di **arbitrato in sede sindacale**. La nuova previsione stabilisce che la conciliazione e l'arbitrato, in materia di controversie individuali di lavoro, possono essere svolti anche presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

In mancanza di indicazioni e vincoli legislativi, saranno le Parti sociali a stabilire le modalità di svolgimento dell'arbitrato. Il lodo previsto dalla contrattazione collettiva non può più acquisire efficacia di titolo esecutivo, a fronte della mancata previsione di tale possibilità nel nuovo articolato.

Vi è poi un'altra possibilità prevista dall'art. 31, c. 8 (che riscrive l'art. 421-quater c.p.c.), ossia l'**arbitrato davanti ad un collegio di conciliazione e arbitrato** (composto da 3 membri, un rappresentante per ciascuna delle parti e il presidente, scelto di comune accordo tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di Cassazione) costituito su iniziativa delle parti: si tratta di una forma di arbitrato irrituale disciplinata dalla norma in maniera molto articolata e puntuale, che si fonda sulla volontarietà e che prescinde dall'espletamento di un qualsiasi precedente tentativo di conciliazione.

### 9.3 Clausola compromissoria

Particolare rilievo assume la previsione di cui al comma 10 dell'art. 31, inerente la **clausola compromissoria**.

La clausola compromissoria è quell'accordo (scritto), contenuto nel contratto o in un atto separato, con il quale le parti stabiliscono una volta per tutte che le controversie nascenti da un determinato contratto siano decise da arbitri.

Sul punto, la versione originaria del comma 9 dell'art. 31 prevedeva la possibilità per le parti di pattuire clausole compromissorie, ai sensi dell'art. 808 c.p.c., anche in sede di stipulazione del contratto e per tutte le controversie relative al rapporto di lavoro, ivi comprese quelle relative al licenziamento.

Come noto tale disposizione, ai sensi dell'art. 74 Cost., in data 31.3.2010 è stata rinviata alle Camere dal Presidente della Repubblica, con messaggio motivato, chiedendo una nuova deliberazione: ciò in particolare al fine di definire, in via legislativa - pur ritenendo apprezzabile l'introduzione di strumenti arbitrali volti a prevenire e ad accelerare la risoluzione delle controversie -, meccanismi maggiormente idonei ad accertare l'effettiva volontà compromissoria delle parti e a tutelare il contraente debole (il lavoratore), soprattutto nella fase di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'emendamento approvato alla Camera in data 28.4.2010 (emendamento "Damiano"), accogliendo i rilievi del Capo dello Stato, ha conseguentemente (parzialmente) modificato la disciplina in esame.

Alla luce del suddetto emendamento, il comma 10 dell'art. 31 prevede, mediante lo strumento della clausola compromissoria (la quale può attualmente essere pattuita non prima della conclusione del periodo di prova, ovvero, laddove questo non sia previsto, solo dopo che siano trascorsi 30 giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro), la **possibilità per il datore di lavoro e il lavoratore di devolvere le future controversie di lavoro agli arbitri**, a condizione (a pena di nullità) che il relativo **accordo** (la clausola compromissoria, appunto, ex art. 808 c.p.c. con rinvio alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui ai nuovi artt. 412 e 412-quater c.p.c.) sia **certificato da una Commissione di certificazione** (ai sensi dell'art. 76 del D.lgs. n. 276/2003).

Nel rispetto dei suddetti limiti, la clausola compromissoria può essere dunque sottoscritta in qualsiasi momento, anche prima che insorga la controversia; d'altra parte, la stessa potrà essere certificata dalle competenti Commissioni solo dopo che la controversia sia insorta (al contrario, la formulazione precedente consentiva di certificare la clausola compromissoria prima della nascita della controversia).

Quanto all'oggetto della clausola, la legge prevede espressamente che **in nessun caso** questa possa riguardare le **controversie** relative alla **risoluzione del contratto di lavoro** (e, quindi, stando al tenore letterale della norma, quelle relative non solo al licenziamento ma anche alle dimissioni e alla eventuale illegittimità del termine).

Davanti alle Commissioni di certificazione si prevede che le parti possano farsi assistere da un legale di fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato.

Il successivo comma 11 prevede l'ulteriore condizione in base alla quale la stipulazione della clausola potrà avvenire solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In assenza di tali accordi, trascorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convocherà le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, al fine di promuovere un accordo; nel caso in cui non si giunga ad un accordo nei successivi 6 mesi, il Ministro, con proprio decreto, individuerà in via sperimentale, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto tra le Parti sociali, le modalità di attuazione e piena operatività della nuova disciplina.

L'intento del Legislatore è quello di demandare alle Parti sociali la scelta di prevedere o meno la facoltà di ricorrere alle clausole compromissorie con l'onere, in caso positivo, di stabilirne le modalità operative nel rispetto dei requisiti previsti dalla legge.

Nel corso dell'esame al Senato il testo è stato ulteriormente modificato. In particolare, è stato stabilito che l'accertamento dell'"effettiva volontà" delle parti di devolvere ad arbitri le controversie nascenti dal rapporto di lavoro deve essere verificata all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria.

Ciò dovrebbe assicurare che la scelta del lavoratore sia consapevole, informata e soprattutto esente da vizi del consenso, anche allo scopo di evitare un successivo contenzioso ai sensi dell'art. 80 del D.lgs. 276/2003 e dell'art. 808-ter c.p.c.

## 10. Impugnazione dei licenziamenti

L'art. 32, in tema di decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato, modifica i primi due commi dell'art. 6 della L. 604/1966.

L'attuale disposizione prevede che l'**impugnativa del licenziamento** deve essere effettuata, a pena di decadenza, **entro i 60 giorni successivi alla ricezione della sua comunicazione**, ovvero dalla **comunicazione dei motivi** (elemento essenziale del provvedimento di licenziamento, a pena dell'invalidità del recesso), 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 perde poi efficacia se, **entro i seguenti 270 giorni**, non avviene il **deposito del ricorso presso la cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro, o la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o di arbitrato** (in caso di esperimento del tentativo di conciliazione, i termini sono sospesi dal giorno della richiesta fino a quello in cui si sottoscrive il verbale di mancato accordo). Resta ferma la possibilità di presentare successivamente nuovi documenti relativi alla controversia, formati dopo il ricorso.

La procedura in questione trova applicazione in **tutti i casi di invalidità del licenziamento**: nullità, annullabilità, inefficacia. Pertanto, come nel regime precedente, vanno impugnati a pena di decadenza i licenziamenti ingiustificati e quelli nulli per violazione del procedimento disciplinare ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori; ma, in applicazione della novella legislativa, vanno ora impugnati, a pena di decadenza (e a differenza del regime precedente) anche i licenziamenti nulli per causa di matrimonio o di maternità, per

motivo illecito o in frode alla legge, con eccezione dunque dei licenziamenti inefficaci per vizio di forma o per omessa tempestiva comunicazione dei motivi richiesti dal lavoratore.

Il termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento viene anche previsto per le ipotesi in cui si debba accertare preventivamente il fatto costitutivo della domanda di riassunzione o reintegrazione nel posto di lavoro (e di risarcimento del danno), ossia la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato; quindi, in tutti i casi in cui non sia stato stipulato un contratto di lavoro e si sia comunque svolto tra le parti un rapporto secondo le modalità tipiche del lavoro subordinato, il lavoratore che ritiene di essere stato ingiustamente estromesso dal posto dovrà impugnare tempestivamente il licenziamento se vuole impedire la decadenza e conservare la possibilità di agire giudizialmente o stragiudizialmente contro il datore di lavoro.

La mancata impugnazione nei termini preclude sia il reintegro in azienda, che l'ordinaria azione di risarcimento del danno.

Alla luce della novella legislativa, le nuove ipotesi di applicabilità dell'art. 6 della L. 604/1966 sono:

- licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro, ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
- recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto;
- trasferimento *ex art.* 2103 c.c. con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione del trasferimento;
- azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.lgs. 368/2001, con termine decorrente dalla scadenza del contratto in questione;
- contratti di lavoro a termine in corso, secondo quanto indicato nella lettera precedente;
- contratti di lavoro a termine, stipulati in applicazione di disposizioni di legge in vigore prima del D.lgs. 368/2001, e già conclusi alla data di entrata in vigore del Collegato, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore dello stesso;
- cessione di contratto di lavoro *ex art.* 2112 c.c., con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- ogni altro caso in cui, compresa la somministrazione irregolare *ex art.* 27 del D.lgs. 276/2003, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto diverso dal titolare del contratto.

Quanto ai contratti a termine, si prevede che, in caso di conversione del rapporto, il giudice condanni il datore di lavoro al pagamento di un'indennità omnicomprensiva compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in applicazione dei criteri di cui all'art. 8 della L. 604/1966: numero dei dipendenti occupati, anzianità di servizio del lavoratore, comportamento e condizioni delle parti. Il risarcimento viene ridotto alla metà se la contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale, prevede l'assunzione, anche a tempo indeterminato, dei lavoratori già occupati a tempo determinato nell'ambito di specifiche graduatorie.

Si rende noto, infine, che a seguito della conversione, con modificazioni, del c.d. “Decreto Milleproroghe” (D.l. 225/2010, convertito con L. 10/2011), l’efficacia della disposizione di cui al primo comma dell’art. 32, relativa al termine di impugnazione con atto scritto dei licenziamenti, è stata differita al **31 dicembre 2011**.

A tal fine, è stato aggiunto alla norma, dopo il comma 1, il comma 1-bis, il quale prevede che *“in sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all’articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l’impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere 31 dicembre 2011”*.

## **11. Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica**

L’**art. 33** interviene sull’art. 13 del D.lgs. 124/2000, sostituendo totalmente i suoi 4 commi – che si limitavano a disciplinare i poteri di diffida degli ispettori del Ministero e degli Enti previdenziali –; la norma introduce una nuova procedimentalizzazione dell’attività ispettiva nei luoghi di lavoro e riscrive quanto previsto per l’atto di diffida, conseguente all’accertamento di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale da cui derivino sanzioni amministrative.

Si tratta di un intervento particolarmente significativo, in quanto la disciplina previgente in materia di verbali ispettivi era costituita esclusivamente da norme interne del Ministero del Lavoro, in particolare dal Decreto della DGAI del 20 aprile 2006 prot. 3540 che contiene il *Codice di comportamento degli Ispettori del Lavoro* e la circolare MLPS n. 13/2006.

Oggi invece, per la prima volta, l’attività ispettiva trova la propria regolamentazione in una **fonte legislativa**, con evidenti conseguenze sul piano della impugnabilità degli atti per eventuale violazione di legge.

La nuova formulazione dell’art. 13, composto da 7 commi, stabilisce l’obbligo per il personale ispettivo di redigere il **verbale di primo accesso ispettivo** alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso della prima visita ispettiva presso i luoghi di lavoro, che normalmente corrisponde all’inizio degli accertamenti nei confronti di un’azienda.

Il verbale, che viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all’ispezione, deve contenere le seguenti informazioni:

- l’identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego;
- la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo;
- le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all’ispezione;
- ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell’istruttoria finalizzata all’accertamento degli illeciti.

Il comma 1 dell’art. 13 ribadisce inoltre la vigenza dell’art. 4, comma 7, della L. 628/1961, il quale prevede la sanzione penale dell’arresto e dell’ammenda in caso di rifiuto a fornire notizie agli ispettori del lavoro.

Il comma 2 prevede che, nel caso in cui il personale ispettivo del Ministero del Lavoro riscontri inosservanze di norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale, provvede a **diffidare** il

trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla **regolarizzazione** delle inosservanze comunque materialmente sanabili, **entro il termine di 30 giorni dalla data di notificazione del verbale**.

In ogni caso le inosservanze di cui sopra possono costituire il presupposto dell'esercizio del **potere di diffida** solamente quando diano luogo ad un illecito amministrativo sanzionato con una pena pecuniaria ai sensi della L. 689/1981.

In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido sono ammessi al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge, ovvero nella misura pari ad 1/4 della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di 15 giorni dalla scadenza dei 30 giorni di cui sopra (c. 3).

Il pagamento della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

Il comma 4 dispone che l'intera procedura sopra indicata confluisca in un "**verbale unico**" (verbale di accertamento e notificazione), redatto dal personale ispettivo e notificato al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido, che deve contenere:

- gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati;
- la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili ai sensi del comma 2;
- la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma di cui al comma 3, ovvero pagando la medesima somma nei casi di illeciti già oggetto di regolarizzazione;
- la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, ovvero quelli oggetto di diffida nei casi di cui al comma 5, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'art. 16 della L. 689/1981;
- l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

Ai sensi del comma 5, inoltre, la diffida interrompe i termini di cui all'art. 14 della L. 689/1981 (ovvero i termini di decadenza entro i quali l'accertatore deve contestare la violazione), nonché il termine per il ricorso di cui all'art. 17 dello stesso Decreto, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3.

Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.

Il potere di diffida, infine, è esteso anche agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli Enti e degli Istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate. E' altresì esteso agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

## 12. Prestazioni sociali agevolate

L'art. 34 riconosce la possibilità, per il richiedente la prestazione agevolata, di presentare un'unica dichiarazione sostitutiva, di validità annuale, con tutte le informazioni necessarie per la determinazione dell'ISEE – indicatore della situazione economica equivalente –.

La dichiarazione va presentata ai comuni o ai CAF – centri di assistenza fiscale –, o, direttamente, all'amministrazione pubblica alla quale è richiesta la prima prestazione o, anche in via telematica, alla sede territoriale IINPS.

**L'INPS determina l'ISEE in relazione ai dati autocertificati dal soggetto richiedente la prestazione agevolata.** La dichiarazione, munita dell'attestazione, ha validità di un anno e può essere utilizzata da ogni componente del nucleo familiare, restando salva la facoltà di presentare una nuova dichiarazione per far valere eventuali mutamenti delle condizioni economiche familiari ai fini di un nuovo calcolo.

Quanto ai controlli sui dati dichiarati, questi sono effettuati automaticamente dall'Agenzia delle Entrate.

## 13. Ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato, occupazione femminile

L'art. 46 modifica la L. 247/2007 (Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale) – che già prevedeva l'esercizio della delega per esercitare la riforma di determinati istituti –, disponendo la delega al Governo per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, apprendistato e occupazione femminile.

In particolare, in merito all'**occupazione femminile**, l'esercizio della delega dovrà avvenire nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi:

- previsione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'incremento dell'occupazione femminile;
- revisione della normativa vigente in materia di congedi parentali, al fine di estenderli e incentivarne l'utilizzo;
- rafforzamento degli istituti previsti dall'art. 9 della L. 8 marzo 2000, n. 53, con particolare riferimento al lavoro a tempo parziale e al telelavoro;
- rafforzamento dell'azione dei diversi livelli di governo e delle diverse amministrazioni competenti, con riferimento ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti, in funzione di sostegno dell'esercizio della libertà di scelta da parte delle donne nel campo del lavoro;
- orientamento dell'intervento dei Fondi Comunitari, a partire dal Fondo Sociale Europeo (FSE) e dal Programma Operativo Nazionale (PON), in via prioritaria per l'occupazione femminile, a supporto non solo delle attività formative, ma anche di quelle di accompagnamento e inserimento al lavoro, con destinazione di risorse alla formazione di programmi mirati alle donne per il corso della relativa vita lavorativa;



- rafforzamento delle iniziative e delle disposizioni a garanzia dell'applicazione effettiva della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e di lavoro;
- potenziamento delle azioni intese a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;
- previsione di azioni e interventi volti ad agevolare l'accesso e il rientro sul mercato del lavoro delle donne, anche attraverso una formazione professionale mirata con conseguente certificazione, in base alle nuove strategie dell'Unione Europea;
- definizione degli adempimenti dei datori di lavoro in materia.

## 14. Modifiche al decreto legislativo 276/2003

L'art. 48 introduce ulteriori modifiche all'impianto normativo del D.lgs. 276/2003, in materia di occupazione e mercato del lavoro.

In primo luogo, la norma prevede una definizione più puntuale del regime autorizzatorio per le **Agenzie per il Lavoro**; introduce poi, tra i requisiti per l'esercizio dell'attività, quello dell'interconnessione con la **Borsa continua nazionale del lavoro**, attraverso il raccordo con uno o più nodi regionali, nonché dell'invio all'autorità concedente, pena la revoca dell'autorizzazione, di ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro (tra cui i casi in cui un percettore di sussidio o indennità pubblica rifiuti senza giustificato motivo una offerta formativa o lavorativa congrua).

La disposizione prevede inoltre che le **Università, pubbliche e private**, comprese le Fondazioni universitarie che svolgono attività di intermediazione, conferiscano alla Borsa continua nazionale del lavoro, secondo modalità fissate con Decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Istruzione, i *curricula* degli studenti, resi pubblici anche sui siti internet degli Atenei, per i 12 mesi successivi alla data del conseguimento della laurea.

Il comma 3 amplia la platea di **soggetti autorizzati a svolgere servizi di intermediazione per la ricerca di lavoro**. Oltre alle agenzie per il lavoro sono attualmente autorizzati allo svolgimento dell'attività di intermediazione, previo possesso dei requisiti previsti dalla legge:

- le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale che possono esercitare tramite le proprie strutture territoriali e le società di servizi da loro controllate;
- le associazioni in possesso di un riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale ed aventi come oggetto la tutela, l'assistenza e la promozione di attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione o della disabilità;
- gli Enti bilaterali che possono operare anche attraverso le strutture territoriali e le società di servizi controllate;
- i gestori di siti internet, a condizione che svolgano tale attività senza fine di lucro e fermo restando l'obbligo di invio di ogni informazione relativa al mercato del lavoro, e a condizione della pubblicazione sul sito medesimo dei propri dati identificativi.

In attesa di apposite normative regionali, infine, le camere di commercio e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, i comuni singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, che intendano svolgere attività di intermediazione, possono chiedere al Ministero del Lavoro l'iscrizione in apposita sezione dell'albo per le agenzie del lavoro.

Sempre ai sensi dell'art. 48, le risorse derivanti dalla raccolta del contributo del 4% a carico delle agenzie di somministrazione saranno destinate ad un apposito Fondo, dedicato a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito, a favore:

- dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato;
- dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato;
- limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione.

L'ultimo comma dell'art. 48 fa riferimento all'istituto dell'**apprendistato**, prevedendo, al fine di contrastare il fenomeno della c.d. "dispersione scolastica", che, *"fermo restando quanto stabilito dall'articolo 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ivi compresa la necessaria intesa tra le regioni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le parti sociali, prevista dal comma 4 del citato articolo 48"*, l'obbligo di istruzione – di cui all'art. 1, c. 622, L. 296/2006, e s.m.i. – si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'**espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**. La norma riconosce quindi la possibilità di apprendistato in azienda come alternativa all'ultimo anno di obbligo scolastico (cioè dai 15 ai 16 anni di età).

Dott.ssa Angela Gabriele  
Ricercatrice FederSicurezza