

DDL Collegato lavoro: dal Senato il secondo via libera.

1 Dicembre 2009

L'Aula del Senato ha approvato, in seconda lettura, il disegno di legge su "Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, nonché misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico, di controversie di lavoro e di ammortizzatori sociali" ([DDL 1167/S](#), Relatori i Senatori Filippo Saltamarini per la Commissione Affari Costituzionali e Maurizio Castro per la Commissione Lavoro, entrambi del Gruppo parlamentare PdL).

Il provvedimento, già collegato alla manovra economica per il 2009 e indicato come collegato a quella per il 2010 dalla Nota di aggiornamento al DPEF 2010-2013 (vedi, al riguardo, precedente del 28 settembre 2009), in corso d'esame ha subito numerose modifiche ed integrazioni.

Il testo, come licenziato dal Senato, prevede, in particolare, la delega al Governo ad adottare, entro tre mesi, anziché sei come originariamente previsto, dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi di riassetto normativo, per la revisione della disciplina dei lavori usuranti, al fine di regolare la concessione, ai lavoratori dipendenti impegnati in particolari lavori o attività e che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2008, del diritto, su domanda, al pensionamento anticipato, con requisiti inferiori a quelli previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

I principi e criteri direttivi di cui all'art.1, comma 3, della L.247/2007, sull'attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 sul welfare, nel cui rispetto il Governo è delegato ad adottare la revisione della disciplina suddetta, sono integrati da una clausola di salvaguardia idonea a garantire un meccanismo di priorità nella decorrenza dei trattamenti pensionistici qualora, nell'ambito della funzione di accertamento del diritto al beneficio, emergano scostamenti tra il numero di domande accolte e la copertura finanziaria a disposizione.

Con altra norma viene delegato il Governo ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, di uno o più decreti legislativi finalizzati alla riorganizzazione degli enti, istituti e società vigilati dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali. Tra i criteri direttivi ai quali si deve attenere la delega è prevista la semplificazione e lo snellimento dell'organizzazione e della struttura amministrativa degli enti, istituti e società vigilati, adeguando le stesse ai principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'attività amministrativa e all'organizzazione del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, prevedendo, ferme restando le specifiche disposizioni vigenti per il relativo

personale in servizio alla data di entrata in vigore della legge, il riordino delle competenze dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, dell'Istituto per gli affari sociali e di Italia Lavoro Spa, nonché il riordino del sistema degli enti e delle amministrazioni e degli enti statali aventi compiti di vigilanza e controllo in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, prevedendo l'unificazione delle attuali attività, sottoposte ad un unico coordinamento.

Vengono dettate misure contro il lavoro sommerso con la modifica dell'art.3 del DL 12/02, convertito dalla L. 73/02 sulle "Disposizioni urgenti per il completamento delle operazioni di emersione di attività detenute all'estero e di lavoro irregolare". In particolare viene previsto che, ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, l'impiego dei lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, da parte del datore di lavoro privato (con la sola esclusione del datore di lavoro domestico) si applica, altresì, la sanzione amministrativa da 1.500 euro a 12.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo. L'importo della sanzione è fissato da 1.000 euro a 8.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di 30 euro per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo. L'importo delle sanzioni civili connesse all'evasione dei contributi e dei premi riferiti a ciascun lavoratore irregolare è aumentato del 50%.

Le sanzioni non trovano applicazione qualora dall'effettuazione degli adempimenti di carattere contributivo si evidenzia, comunque, la volontà di non occultare il rapporto, anche se trattasi di differente qualificazione.

All'irrogazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza. Le relative controversie sono rimesse alla giurisdizione del giudice ordinario ai sensi dell'art.23 della L.689/81.

In materia di orario di lavoro, vengono, inoltre, apportate modifiche all'art. 41 del DL 112/08, convertito dalla L. 133/08.

In particolare, viene sostituito il comma 3, dell'art. 18-bis, del D.Lgs. 66/03, sulle sanzioni e viene previsto che la violazione delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 2, sulla durata massima dell'orario di lavoro e all'art. 9, comma 1, sui riposi settimanali, è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 750 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'art. 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa va da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'art. 4, commi 3 o 4, la sanzione amministrativa va da 1000 a 5000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. La violazione dell'art. 10,

comma 1, sulle ferie annuali, è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa da 100 a 600 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno due anni la sanzione amministrativa va da 400 a 1500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa va da 800 a 4500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Viene, altresì, sostituito il comma 4, dell'art. 18-bis, del D.Lgs. 66/03 e viene previsto che la violazione delle disposizioni previste dall'art. 7, comma 1, sul riposo giornaliero, è punita con la sanzione amministrativa da 50 a 150 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa va da 300 a 1000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa va da 900 a 1500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Con altra norma viene delegato il Governo ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati. Tra i criteri direttivi ai quali il Governo deve attenersi nell'esercizio della delega viene prevista la ridefinizione dei presupposti oggettivi e dei requisiti soggettivi nonché la razionalizzazione e semplificazione dei criteri e delle modalità per la fruizione dei congedi, delle aspettative e dei permessi di cui sopra, al fine di garantire l'applicazione certa ed uniforme della relativa disciplina e la razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare, con particolare riferimento alle persone gravemente handicappate, ai sensi della L. 104/92, o affette da patologie di tipo neuro-degenerativo o oncologico.

In materia di riscatto dei periodi di congedo di maternità o parentale fuori dal rapporto di lavoro viene, altresì, previsto che le disposizioni sul trattamento previdenziale dei periodi di congedo di maternità nonché di congedo parentale (artt.25 e 35 del D.Lgs 151/2001) si applicano esclusivamente ai soggetti che presentano la domanda di accesso ai relativi benefici in costanza di rapporto di lavoro. Vengono fatti salvi i trattamenti pensionistici più favorevoli già liquidati alla data di entrata in vigore della legge, nonché i periodi per i quali, alla stessa data, sia stato già effettivamente iniziato il pagamento degli oneri di riscatto.

Altre modifiche attengono la disciplina sui permessi per portatori di handicap, di cui all'art.33 della legge 104/92.

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessanta anni di età oppure siano anche

essi affetti da patologie invalidanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore decade dai diritti previsti dalla norma, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

Modificata, altresì, la norma di cui all'art.42 del D.Lgs. 151/01 per cui il diritto di fruire dei predetti permessi non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno.

Riguardo alle assenze per malattia nel settore pubblico e privato, viene previsto che al fine di assicurare un quadro completo, 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'art. 55-septies (sui controlli sulle assenze per malattia) del D.Lgs 165/2001, sulle "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Con apposite norme di modifica degli articoli 410 (tentativo obbligatorio di conciliazione) e 411 (processo verbale di conciliazione) del Codice di procedura civile viene rivista la disciplina del tentativo di conciliazione in materia di lavoro. Al riguardo, viene previsto che chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 del Codice, sulle controversie individuali di lavoro, può promuovere un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'art. 413 del Codice stesso.

La Commissione suddetta, istituita presso la Direzione provinciale del lavoro, 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 quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in

sede di giudizio.

Viene, altresì, precisato che se il tentativo di conciliazione è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'art. 410 suddetto. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di una associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

Con altra norma viene previsto che il tentativo di conciliazione da espletarsi previamente al ricorso giurisdizionale contro la certificazione del contratto di lavoro, presso la commissione che ha adottato l'atto di certificazione, previsto dall'art.80 (sui rimedi esperibili nei confronti della certificazione), comma 4, del D.Lgs 276/2003 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30) è obbligatorio.

Vengono, inoltre, dettate disposizioni sulla risoluzione arbitrale della controversia e sulle altre modalità di conciliazione e arbitrato, di modifica degli articoli 412 (verbale di mancata conciliazione) e 412 quater (impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale) c.p.c.

Sulla risoluzione arbitrale viene disposto, in particolare, che in qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia. Nel conferire il suddetto mandato le parti devono indicare, tra l'altro, il termine per l'emanazione del lodo che non può comunque superare i 60 giorni dal conferimento del mandato, al termine del quale l'incarico deve intendersi revocato. Il lodo è impugnabile, ai sensi dell'art. 808 ter c.p.c, anche in deroga all'art. 829, commi 4 e 5, se ciò è stato previsto nel mandato per la risoluzione arbitrale della controversia.

Sulle altre modalità di conciliazione e arbitrato viene previsto, in particolare, che le controversie di lavoro possono essere anche proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale.

La parte che intenda ricorrere al collegio di conciliazione e arbitrato deve notificare all'altra parte un ricorso sottoscritto, salvo che si tratti di una pubblica amministrazione, personalmente o da un suo rappresentante al quale abbia conferito mandato e presso il quale deve eleggere il domicilio. Il ricorso deve contenere la nomina dell'arbitro di parte e indicare l'oggetto della domanda, le ragioni di fatto e di diritto sulle quali si fonda la domanda stessa, i mezzi di prova e il valore della controversia entro il quale si intende limitare la domanda, nonché il riferimento alle norme invocate dal ricorrente a sostegno della sua pretesa e l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali

dell'ordinamento.

Viene, altresì, modificato l'art.412-ter c.p.c. (arbitrato irrituale previsto nei contratti collettivi), prevedendo che la conciliazione e l'arbitrato possono essere svolti presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative (art.412-ter c.p.c.).

Viene, inoltre, previsto che in relazione alle controversie in materia di lavoro di cui all'articolo 409 c.p.c., le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'articolo 808 c.p.c. che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato (art. 412 c.p.c., come modificato dalle disposizioni del testo e art. 412-*quater* c.p.c), solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata dagli organi di certificazione (enti bilaterali, direzioni provinciali del lavoro e province, università pubbliche e private e fondazioni universitarie), individuati dall'articolo 76, comma 1, lettere *a*, *b* e *c* del D.Lgs 276/2003. Le commissioni di certificazione accertano la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro. In assenza dei predetti accordi interconfederali o contratti collettivi, trascorsi 18 mesi dall'entrata in vigore della legge, le disposizioni suddette sono pienamente operative.

Viene modificato anche l'articolo 420 c.p.c., sull'udienza di discussione della causa, con la previsione che il giudice nell'udienza il giudice oltre ad interrogare le parti presenti e tentare la conciliazione della lite, formula alle stesse una proposta transattiva. Inoltre, la mancata comparizione delle parti o il rifiuto della proposta transattiva suddetta senza giustificato motivo, costituiscono comportamento valutabile dal giudice ai fini del giudizio.

Con altra norma viene modificato l'art. 79 (sull'efficacia giuridica della certificazione del contratto di lavoro), del D.Lgs. 276/03, prevedendo, in particolare, che gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita.

In materia di licenziamenti viene modificato l'art. 6, della L. 604/66, con la previsione che il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 120 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, ovvero dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento

dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

La disposizione si applica anche a:

- i contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli art. 1, 2 e 4 del D.Lgs n. 368/2001, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- i contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs suddetto e già conclusi alla data di entrata in vigore della legge, con decorrenza dalla medesima data.

Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della L.604/66.

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

Le disposizioni trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della legge.

Viene disposta la modifica dell'art.13 (diffida del datore di lavoro alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili), del D.Lgs 124/2004, sulla razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro.

Viene previsto, in particolare, che il personale ispettivo accede presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo contenente:

- 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.

In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, viene diffidato il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, ai sensi dell'art. 6 della L.689/81 (modifiche al sistema penale), alla regolarizzazione delle inosservanze comunque

materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di accertamento e notificazione.

In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine suddetto. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

L'adozione della diffida interrompe i termini di cui all'art.14 (contestazione e notificazione) della L.689/81 e del ricorso al Comitato regionale per i rapporti regionali di cui all'art. 17 del D.Lgs 124/2004, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti.

Nel caso 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 suddetto 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.

Viene prevista, infine, l'estensione agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate, nonché agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

Modificato, inoltre, il D.Lgs 109/98, sulla definizione di criteri unificati di valutazione della situazione economica dei soggetti che richiedono prestazioni sociali agevolate. In particolare, viene riformulato l'art.4 del provvedimento relativo alla dichiarazione unica sostitutiva, di validità annuale e concernente le informazioni necessarie per la determinazione dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), che in relazione ai dati autocertificati, viene determinato dall'INPS, anziché, come attualmente, dall'Agenzia delle Entrate.

Per i rapporti di collaborazione viene previsto che l'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata di cui all'art.2, comma 26, della L.335/95, configura l'ipotesi di omesso versamento di cui ai commi 1 bis 1ter e 1 quater dell'art.2, del D.L. 463/83, convertito dalla L.638/83, in cui si prevede, tra l'altro, la reclusione fino a tre anni e multa per il datore di lavoro a meno che lo stesso non provveda al versamento entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

In materia di contribuzione figurativa viene disposto che ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore

retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi.

In relazione alla contribuzione figurativa per periodi di malattia, con una norma di modifica del D.Lgs 564/96, viene previsto che il limite dei ventidue mesi non si applica, a partire dall'insorgenza dello stato di inabilità ai sensi dell'art. 8 della L. 222/84, ai soggetti che abbiano conseguito tale inabilità a seguito di infortunio sul lavoro, in sostituzione della pensione di inabilità.

Vengono, altresì, prorogati alcuni termini previsti nella L. 247/07, sull'attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 sul welfare. In particolare, viene delegato il Governo ad adottare, entro il termine di 36 mesi dall'entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi finalizzati a: riformare la materia degli ammortizzatori sociali per il riordino degli istituti a sostegno del reddito; riordinare la normativa in materia di servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato; riordinare la normativa in materia di occupazione femminile.

Vengono previste numerose modifiche al D.Lgs 276/2003, sull'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 30/2003. In particolare, vengono modificati gli articoli 4 e 5 sulle agenzie per il lavoro e l'articolo 6 sui regimi particolari di autorizzazione a svolgere attività di intermediazione, previsti tra l'altro, per le Università, i Comuni, le Associazioni datoriali sindacali comparativamente più rappresentative. A quest'ultimo riguardo, si dispone, tra l'altro, che le associazioni suddette possono svolgere attività di intermediazione anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate. Sono, altresì, autorizzati a svolgere l'attività anche gli enti bilaterali ed i gestori di siti internet a condizione che la svolgano senza finalità di lucro.

I soggetti suddetti sono autorizzati allo svolgimento dell'intermediazione previa comunicazione al Ministero del Lavoro dell'avvio dell'attività ed autocertificazione del possesso dei requisiti. Gli stessi vengono inoltre inseriti in una apposita sezione dell'albo delle agenzie del lavoro.

Modificato anche l'articolo 8 sull'ambito di diffusione dei dati relativi all'incontro domanda-offerta di lavoro. Al riguardo si dispone che fermi restando gli obblighi di comunicare all'Inps e ai servizi per l'impiego territorialmente competenti i casi in cui i lavoratori abbiano rifiutato una offerta formativa, di lavoro o un percorso di reinserimento nel mercato del lavoro, nonché le disposizioni previste dal Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs 196/2003, le agenzie per il lavoro e gli altri operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati assicurano ai lavoratori il diritto di indicare i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i propri

dati devono essere comunicati, e garantiscono l'ambito di diffusione dei dati medesimi indicato dai lavoratori stessi.

Viene, altresì, modificato l'articolo 12 sul versamento ad un apposito fondo bilaterale da parte dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro di un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'attività di somministrazione.

Viene, inoltre, modificato l'articolo 13 sulle misure di incentivazione del raccordo pubblico privato, con cui si disciplinano le attività consentite alle agenzie di somministrazione del lavoro al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati. Al riguardo viene precisato che le agenzie suddette sono autorizzate ad operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro solo in presenza di una convenzione stipulata tra una o più agenzie con i Comuni Province, Regioni, ovvero con le agenzie tecniche strumentali del Ministero del Lavoro.

Viene, altresì, integrato l'articolo 53, sugli incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali riguardanti l'apprendistato ed il contratto d'inserimento. Al riguardo, si prevede che i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. La retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio.

Viene, infine, prevista l'abrogazione della norma sull'abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, di cui all'art.1, comma 46, della L.247/2007 (sull'attuazione del Protocollo del welfare).

Al riguardo si dispone che dall'entrata in vigore della legge, in materia di somministrazione a tempo indeterminato trovano applicazione le relative disposizioni di cui al titolo III, capo I, del D.Lgs 276/2003.

In materia di collaborazioni coordinate e continuative, viene disposto che, fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 1, commi 1202 e seguenti, della L.296/2006 (finanziaria 2007), è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione, avuto riguardo ai criteri relativi al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti indicati nell'art.8 della L. 604/66 (sui licenziamenti individuali).

Sono stati abrogati, in particolare, gli articoli del testo concernenti la proroga degli

strumenti per il sostegno del reddito dei lavoratori, le modifiche all'allegato A annesso al DL 112/2008, convertito dalla L.133/2008 (recante un elenco di leggi di cui si dispone l'abrogazione), le spese di giustizia nel processo del lavoro e il contenzioso in materia di invalidità civile.

Abrogate, altresì, le disposizioni in materia di lavoro nel settore della pubblica amministrazione riguardanti, tra l'altro, la territorializzazione delle procedure concorsuali; la stabilizzazione dei contratti; il conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali; le collaborazioni autonome, le assenze per malattia.

Il disegno di legge, che ha assunto il nuovo titolo di "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", torna ora alla lettura della Camera dei Deputati.

Si vedano precedenti del 19 settembre 2008 e del 30 ottobre 2008.