

# COLLEGATO LAVORO

*Legge 4 Novembre 2010 n. 183*



**FP**

*[www.fp.cisl.it](http://www.fp.cisl.it)*



# ENTI VIGILATI DAL MINISTERO DEL LAVORO

- Il Governo dovrà adottare, entro 12 mesi dal 24.11.2010, sentite le OO.SS, decreti legislativi finalizzati a:  
**RIORGANIZZARE** enti, istituti e società vigilati dal:
  1. Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Inps, Inail, Inpdap, Enpals, Ipsema, Ipost, enti e fondazioni previdenziali di professionisti o lavoratori autonomi, Italia Lavoro spa, Isfol, Istituto Affari Sociali, Enap)
  2. Ministero della salute (Istituto Superiore di Sanità, Ispesl, Agenzia Nazionale per i Servizi sanitari regionali, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, istituti zooprofilattici, Aifa, CRI)**RIDEFINIRE** il rapporto di vigilanza del Ministero sugli stessi organismi
- L'Inail potrà emanare specifiche direttive all'Ispesl in materia della sicurezza sul lavoro
- Il Governo provvederà a riorganizzare gli enti entro 3 mesi a partire dal 24.11.2010
- Il Ministero della salute dovrà provvedere al riordino dei propri organi collegiali

# ADEMPIMENTI FORMALI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

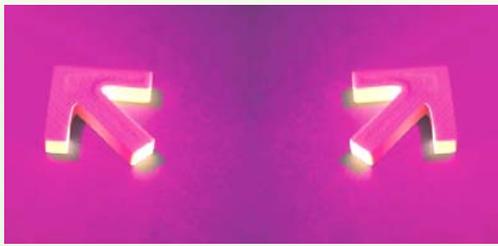


- Le PA devono:
  - comunicare, entro il 20° giorno del mese successivo alla data di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione, qualsiasi evento avvenuto nel mese precedente, al servizio competente nel cui territorio si trova la sede di lavoro
  - consegnare al lavoratore, entro il 20° giorno del mese successivo alla data di assunzione, copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro o copia del contratto individuale di lavoro
- Le comunicazioni:
  - non vanno fatte per personale in regime di diritto pubblico
  - vanno inviate *on line* alla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento per la Funzione Pubblica) che le pubblica sul proprio sito istituzionale



# ORARIO DI LAVORO

- Sanzioni più aspre in materia di mancato rispetto delle norme sui riposi settimanali e giornalieri e sulle ferie annuali retribuite
  - Possono essere derogate le norme del Collegato dai contratti collettivi stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative
    - a livello nazionale
- oppure
- a livello territoriale



# MOBILITÀ

- Si ha mobilità anche nel caso di trasferimento di funzioni dalle amministrazioni centrali ad altri soggetti oppure nel caso delle esternalizzazioni
- Al personale in esubero si applica la mobilità collettiva del personale in eccedenza
- Le procedure di collocamento in mobilità si applicano se l'eccedenza riguarda almeno 10 dipendenti (numero raggiunto anche nell'arco di un anno)
- Se l'eccedenza riguarda meno di 10 dipendenti si applica il collocamento in disponibilità se il personale non può essere impiegato nella stessa amministrazione
- La mobilità può durare massimo 3 anni

# PERSONALE DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

- I dirigenti “assegnati in posizione di prestito” dal 24.11.2010 non transitano definitivamente nella I fascia dopo cinque anni di incarico II livello
- Al personale dirigente e non dirigente, trasferito ed inquadrato nei ruoli della Presidenza del Consiglio, si applicano, dal 1<sup>o</sup> gennaio 2010, i Ccnl del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri



*Presidenza del Consiglio dei Ministri.*



# PART -TIME

- La PA potrà riesaminare tutti i rapporti di lavoro part-time convertiti prima del 2008 entro 180 giorni dal 9.11.2010
- La valutazione della PA non è obbligatoria ma solo eventuale e deve essere svolta secondo principi di “correttezza e buona fede” (non possono essere convertiti a tempo indeterminato i contratti di part-time regolarmente concessi per legge e di cui il lavoratore non abbia abusato)



# PRIVACY

Non possono essere comunicate,  
se non nei casi previsti dalla legge:

- Le notizie sulla natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causano l'astensione dal lavoro, le componenti della valutazione o le notizie sul rapporto di lavoro tra il dipendente e l'amministrazione, che siano idonee a rivelare informazioni sensibili
- I dati e delle notizie relative allo stato di salute e a quelle idonee a rivelare informazioni "sensibili"
- È prevista una norma sperimentale della durata di 3 anni che ammette la comunicabilità da parte degli enti previdenziali dei dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti (in relazione alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni nei confronti di coloro che hanno maturato un'anzianità massima contributiva di 40 anni)



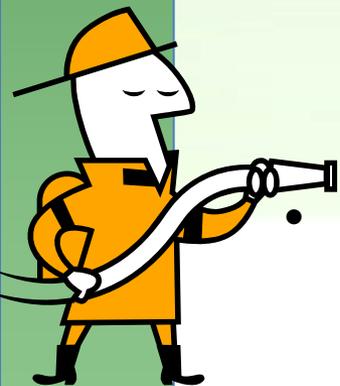
# **PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE, SALUTE E SICUREZZA**

- Le PA dal 24.11.2010 dovranno costituire un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- Il Comitato unico di garanzia sostituirà i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing
- La mancata costituzione dei Comitati unici comporterà la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale

# FORZE ARMATE, FORZE DI POLIZIA E CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO



- Il Cocer (Consiglio centrale di rappresentanza militare) ha ora ruolo negoziale
- Al personale del comparto sicurezza e difesa possono essere conferiti incarichi dirigenziali dalle amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza
- Dal 1° gennaio 2009 al personale delle Forze armate è estesa la disciplina in materia di comando
- Il Governo dovrà adottare, entro 18 mesi dal 24.11.2010, norme efficaci dal 1° gennaio 2012 che rendano omogenee il sistema di tutela previdenziale e assistenziale del personale permanente e volontario in servizio nel Corpo dei vigili del fuoco
- Per le discipline sportive indicate dal bando di concorso, il limite minimo e massimo di età per il reclutamento nelle Forze armate, nelle Forze di polizia e nel Corpo dei vigili del fuoco, è di 17 e 35 anni

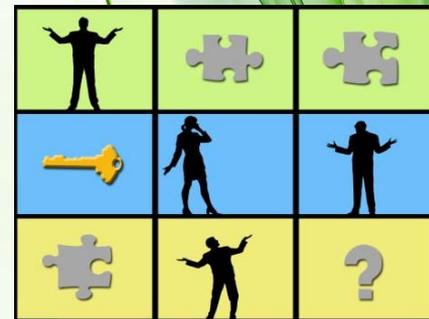


# ETÀ PENSIONABILE DIRIGENTI MEDICI E DEL RUOLO SSN

- Possono lavorare, su domanda dell'interessato, fino a 40 anni di servizio effettivo ed entro 70 anni di età
- La permanenza in servizio non può comunque comportare un aumento del numero dei dirigenti
- I dipendenti in aspettativa non retribuita (anche in servizio al 31.01.2010) che ricoprono cariche elettive devono presentare la domanda di pensionamento almeno 90 giorni prima del compimento del limite di età per il collocamento a riposo



# PERMESSI, ASPETTATIVE, CONGEDI



Il Governo entro 6 mesi dal 24.11.2010 deve riordinare la materia di congedi, aspettative e permessi (compresi i permessi sindacali e quelli per l'assistenza di familiari disabili) spettanti ai lavoratori dipendenti del settore pubblico

- Possono fruire dei permessi coniugi, parenti o affini entro il secondo grado, tranne il caso in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano superato i 65 anni o siano deceduti o mancanti, o siano anche loro affetti da grave disabilità
- È vietato il riconoscimento a più di un lavoratore del diritto di assistere la stessa persona
- La PA deve comunicare alla Funzione Pubblica (entro il 31 marzo di ogni anno) i nominativi di tutti i dipendenti che godono dei permessi
- Viene eliminato il requisito dell'obbligo di convivenza con il disabile ai fini della concessione del permesso

# ASPETTATIVE



- I dipendenti pubblici possano essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un massimo di 12 mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali
- L'aspettativa può essere concessa dall'amministrazione su esame della documentazione prodotta dal dipendente interessato e solo quando l'assenza temporanea del dipendente stesso non pregiudichi i risultati dell'ufficio
- Se la PA non concede l'aspettativa deve motivare la decisione
- L'aspettativa può essere concessa anche nel caso di incompatibilità dell'attività lavorativa con l'impiego pubblico



# CERTIFICATI DI MALATTIA

Sono estese, a partire dal 1° gennaio 2010, ai dipendenti pubblici le norme previste sui certificati malattia per il settore privato

- L'Inps deve trasmettere *on line* al datore di lavoro pubblico il certificato medico ricevuto dal medico di base o dalla struttura sanitaria per garantire un controllo generalizzato delle assenze dal lavoro per malattia
- I certificati devono essere inviati secondo quanto stabilito dall'Inps con la circolare n. 60/2010
- Se il dipendente si assenta per malattia per un periodo superiore a 10 giorni e dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il SSN (i medici non convenzionati possono certificare solo la prima assenza inferiore a 10 giorni)

# ASPETTATIVA PER CONFERIMENTO INCARICHI



- Il personale del comparto sicurezza e difesa può essere collocato in aspettativa non retribuita per conferimento di incarichi dirigenziali dalle PA diverse da quella di appartenenza
- Gli incarichi possono essere conferiti solo per comprovata professionalità e motivati da esigenze di carattere eccezionale
- Il personale in aspettativa non riceve assegni e occupa il relativo posto nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza
- Il trattamento economico può essere integrato da una specifica indennità
- Il conferimento dell'incarico si ha su autorizzazione del Ministro competente e del Ministro dell'Economia e delle Finanze

# CLAUSOLE GENERALI DEL CONTRATTO DI LAVORO



• In presenza di clausole generali previste per i contratti di lavoro subordinato privato e parasubordinato il controllo del giudice nei casi di:

1. instaurazione di un rapporto di lavoro
2. esercizio di poteri datoriali
3. trasferimento di azienda
4. recesso

si deve limitare:

- all'accertamento del presupposto di legittimità
- all'accertamento della condotta

e non può sindacare le valutazioni tecniche, organizzative e produttive (che spettano al datore di lavoro oppure al committente)

# CLAUSOLE GENERALI DEL CONTRATTO DI LAVORO



- Nei casi di qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole, il giudice è vincolato dall'accertamento effettuato in sede di certificazione dei contratti di lavoro
- Nel valutare le motivazioni poste alla base del licenziamento, il giudice dovrà anche tener conto dei casi concreti di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro oppure, se sottoscritti presso le commissioni di certificazione, nei contratti individuali di lavoro



# CONCILIAZIONE E ARBITRATO

- Il tentativo di conciliazione diventa facoltativo
- In caso di controversia il dipendente pubblico può:
  1. Promuovere il tentativo di conciliazione davanti alla Commissione di conciliazione presso la DPL
  2. Promuovere la conciliazione presso le sedi indicate nei Ccnl sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative
  3. Ricorrere al Collegio di conciliazione e arbitrato rituale
  4. promuovere il procedimento davanti alle camere arbitrali



# IMPUGNAZIONE DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

- L'impugnazione del licenziamento può avvenire esclusivamente in forma scritta entro 60 giorni dal ricevimento della sua comunicazione o dalla comunicazione dei motivi (se questi non vengano resi noti insieme all'impugnazione)
- La comunicazione dei motivi può essere fatta con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota e chiara la volontà del lavoratore, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale con cui si impugna il licenziamento
- L'impugnazione diventa inefficace se entro il successivo termine di 270 giorni (60 + 270 giorni) non viene depositato il ricorso giudiziario
- Se la conciliazione o l'arbitrato richiesti non vengono accettati o se non viene raggiunto l'accordo su conciliazione e arbitrato, il ricorso al giudice va depositato, a pena di decadenza, entro 60 giorni
- È possibile produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso



# IMPUGNAZIONE DEI LICENZIAMENTI (Contratti a termine)

- Il termine di decadenza di 60 giorni si applica anche:
  - ai contratti di lavoro a termine in corso al 24.11.2010, a decorrere dalla data di scadenza del termine,
  - ai contratti di lavoro a termine già conclusi al 24.11.2010, a decorrere dalla stessa data in cui il testo di legge è entrato in vigore (24.11.2010)



# CONVERSIONE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

(incluse le co.co.co)

- Il giudice può condannare il datore di lavoro a risarcire il lavoratore nel caso in cui accerti che il termine apposto al contratto era illegittimo
- Il datore di lavoro deve pagare un'indennità onnicomprensiva che varia da un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto
- Questa sanzione viene dimezzata se viene sottoscritto un accordo collettivo finalizzato alla riassunzione, anche a tempo indeterminato, del lavoratore.

# INDICATORE SITUAZIONE ECONOMICA EQUIVALENTE (ISEE)

Indicatore della Situazione  
Economica Equivalente  
**ISEE**

- La dichiarazione dei dati sul reddito per l'accesso alle prestazioni agevolate può essere presentata direttamente dal soggetto richiedente all'Inps per via telematica
- La richiesta di prestazioni sociali o di servizi deve essere preceduta dalla dichiarazione sostitutiva unica che consente la costruzione dell'Isee (contenente i dati reddituali e patrimoniali dei componenti il nucleo familiare)
- Il reddito di riferimento è dato dalla somma dei redditi posseduti dai membri della famiglia l'anno precedente a quello della richiesta
- L'Inps rilascia un'attestazione in cui è riportato l'indicatore l'isee e calcolerà il valore Isee del nucleo familiare per rilasciare l'attestazione
- Se l'autodichiarazione contiene eventuali omissioni o incongruenze rilevate dal Fisco, l'interessato potrà presentare una dichiarazione integrativa o fornire prova delle dichiarazioni oggetto di autocertificazione
- L'Agenzia delle entrate controllerà e verificherà le eventuali omissioni o difformità e li comunicherà all'Inps



# CONTRIBUTI FIGURATIVI, PRESTAZIONI DI INVALIDITÀ, MALATTIA

- Per calcolare la retribuzione annua pensionabile o la liquidazione delle prestazioni a sostegno o a integrazione del reddito il valore retributivo deve essere pari all'importo della normale retribuzione per la prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento.
- L'importo è determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi
- La contribuzione figurativa per i periodi di malattia il limite dei 22 mesi non si applica a chi ha conseguito l'inabilità dopo un infortunio sul lavoro
- Dal 1º giugno 2010, i casi di infermità del lavoratore da cui deriva un'incapacità lavorativa per responsabilità di terzi, devono essere segnalati nel certificato di malattia dal medico
- Pensioni, assegni e indennità spettanti agli invalidi civili per fatto illecito di terzi vanno recuperati dall'ente erogatore
- Per il calcolo della pensione e per le prestazioni a sostegno del reddito vengono stabiliti nuovi criteri per la retribuzione mensile sulla base dei dati che le aziende trasmettono all'Inps entro 30 giorni dalla fine del periodo di paga successivo
- Ai periodi fino al 31 dicembre 2004 si applica la vecchia disciplina



# COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

- Se viene accertata la natura subordinata di un rapporto di co.co.co, anche nella forma a progetto, non viene punito il datore di lavoro
  - che ha proceduto a stabilizzare i lavoratori (anche con contratto part-time) entro il 30.09.2008
  - che ha ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso
  - che ha offerto l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere
- Se il datore di lavoro non ha stabilizzato i dipendenti dovrà pagare una indennità
- Il lavoratore che vuole impugnare il licenziamento deve farlo entro 60 giorni e ove vicesse il giudizio avrebbe diritto al pagamento di alcune mensilità