

In vigore la legge 183 - Conciliazione, arbitro, licenziamenti come cambia l'alfabeto del lavoro

Entra in vigore tra poche ore, mercoledì 24 novembre, la legge 183 in materia di lavoro, più nota come Collegato lavoro, approvata il 4 novembre e pubblicata sulla "Gazzetta ufficiale" n. 262 del 9 novembre. Una legge che certo non rivoluziona il mercato del lavoro, ma introduce alcune innovazioni che fanno discutere, destinate a mutare con i suoi 50 articoli alcuni fondamentali istituti.

Apprendistato. All'articolo 48, la legge abbassa l'età del lavoro da 16 a 15 anni, assolvendo l'obbligo di istruzione con l'apprendistato.

Certificazione. Nuove norme sul tema della certificazione dei rapporti di lavoro (art. 30), che intende ridurre il contenzioso in caso di licenziamento individuale, attraverso l'ampliamento dei soggetti della certificazione e una più ampia tipizzazione dei contratti individuali, che spesso prevedono deroghe da leggi e contratti.

Conciliazione e arbitro. Tra le norme che hanno fatto più discutere e che avevano fatto rigettare dal Capo dello Stato la prima stesura, restano anche se modificate le procedure adottate nelle controversie di lavoro. Intanto, la conciliazione non è più obbligatoria ma vengono introdotti strumenti alternativi rispetto al ricorso al giudice del lavoro (art. 31). Uno di essi è l'arbitrato, il cui ricorso può avvenire per le liti nascenti dal rapporto di lavoro, solo al termine del periodo di prova o dopo 30 giorni dall'assunzione, ad esclusione della materia del licenziamento.

Impugnazione licenziamento individuale. L'articolo 32 della nuova legge modifica procedure e termini per l'impugnazione di un licenziamento individuale. Innanzitutto, abbrevia nettamente il termine rispetto a prima, che sarà di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento o dalla comunicazione delle motivazioni. L'impugnazione potrà avvenire in modo scritto, anche con il supporto di un sindacato. Inoltre, l'impugnazione non sarà efficace se, entro 270 giorni, non sarà seguita dal deposito del ricorso presso la cancelleria del tribunale o dalla richiesta di conciliazione e arbitro. Qualora questi fossero respinti, il ricorso al giudice del lavoro andrà depositato entro 60 giorni dal rifiuto.

Intermediari. Vengono riconosciuti tra gli intermediari autorizzati per la ricerca del lavoro nuovi soggetti, tra i quali gli enti bilaterali e i gestori di siti internet, a condizione che svolgano l'attività senza fini di lucro (art. 48).

Ispezioni. Viene riscritta la normativa relativa alle ispezioni sui luoghi di lavoro (art.33). In caso di inosservanze e inadempimenti, qualora vengano identificati lavoratori al lavoro irregolarmente, viene emessa una diffida per una regolarizzazione sanabile entro 30 giorni. **Lavori usuranti.** Si accorciano i termini per la revisione pensionistica dei lavoratori che svolgono lavori usuranti (art. 1). L'operazione deve essere esercitata entro tre mesi. La misura è particolarmente attesa da quei lavoratori che maturano i requisiti per il pensionamento a partire dal primo gennaio 2008 e che potranno andare in pensione tre anni prima, fermi restando i limiti minimi di 57 anni di età, di 35 anni di contributi e delle cosiddette finestre.

Lavoro sommerso. Le norme previste dall'articolo 4 inaspriscono le sanzioni per i comportamenti irregolari dei datori di lavoro che non assumono in maniera regolare i propri dipendenti, relativamente alle comunicazioni obbligatorie e alla presenza di lavoratori che non risultano dalle scritture e dalla documentazione obbligatoria.

Pari opportunità. La legge (art. 21) stabilisce che le pubbliche amministrazioni debbano garantire pari opportunità e l'assenza di ogni discriminazione di genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o lingua, garantendo un ambiente di lavoro all'insegna del benessere e dell'assenza di qualsiasi forma di violenza.

Part time. Sempre per il pubblico impiego (art. 16) viene modificata la disciplina del part time introdotta dal decreto legge 112 del 2008, al fine di una nuova valutazione dei rapporti passati dal tempo pieno al part

time in epoca precedente all'entrata in vigore del decreto stesso.

