

Novità giuslavoristiche della “manovra economica d’estate”

Breve riepilogo delle novità introdotte e delle principali abrogazioni della “manovra economica d’estate” in vigore dal 25 giugno 2008

- Libro unico del lavoro
- Lavoro a domicilio
- Dimissioni *on line*
- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto a tempo determinato
- Lavoro occasionale o accessorio
- Apprendistato
- Orario di lavoro
- Processo del lavoro





Libro unico del lavoro (Artt. 39 e 40 Decreto Legge n. 112/2008)



Il datore di lavoro privato, ad esclusione del datore di lavoro domestico, deve istituire e tenere il "Libro unico del Lavoro" nel quale devono essere iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi / a progetto e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo.





- Il Libro unico del lavoro sostituisce i libri paga e matricola e deve essere compilato entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento. Copia di tali registrazioni devono essere consegnate al lavoratore.
- la documentazione dei datori di lavoro può essere tenuta presso lo studio dei consulenti del lavoro o di altri professionisti di cui all'art. 1, comma 1, L. n. 12/1979, previa comunicazione delle generalità dell'incaricato e del luogo ove si trovano detti documenti, alla Direzione Provinciale competente per territorio



Lavoro a domicilio (Art. 1 Legge n. 877/1973)

Le vecchie regole:

È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegua nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

Ai sensi di tale Legge:

- i datori di lavoro che intendono avvalersi di lavoratori a domicilio sono obbligati ad iscriversi in apposito “registro dei committenti” istituito presso l’ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione (art. 3, comma 1);
- il datore di lavoro che faccia eseguire il lavoro al di fuori della propria azienda è obbligato a tenere un apposito registro, sul quale debbono essere trascritti il nominativo ed il relativo domicilio dei lavoratori esterni all’unità produttiva, nonché l’indicazione del tipo e della quantità del lavoro da eseguire e la misura della retribuzione (art. 3, comma 5);
- il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro (...), deve essere munito, a cura dell’imprenditore, di uno speciale libretto di controllo che deve contenere la data e l’ora di consegna del lavoro affidato all’imprenditore, la descrizione del lavoro da eseguire, la specificazione della quantità e della qualità del lavoro da eseguire (...) (art. 10, comma 1).



Le nuove regole (Art. 39 Decreto Legge n. 112/2008):

- è **abolito** il registro dei committenti;
- Il datore di lavoro che faccia eseguire lavoro al di fuori della propria azienda è obbligato a **trascrivere** il nominativo ed il relativo domicilio dei lavoratori esterni alla unità produttiva nonché la misura della retribuzione nel Libro Unico del lavoro. Per ciascun lavoratore a domicilio, il Libro unico del lavoro deve contenere anche le date e le ore di consegna e riconsegna del lavoro, la descrizione del lavoro eseguito, la specificazione della quantità e della qualità di esso;
- è **abolito** il libretto personale di controllo;
- **sono abolite** le sanzioni sostituite da quelle generali previste per il Libro Unico del Lavoro.



Dimissioni *on line*

(Art. 39 Decreto Legge n. 112/2008)

Con decorrenza 25 giugno 2008, è stata abrogata la Legge n. 188/2007 che fissava per il lavoratore l’obbligo di comunicazione telematica, tramite modulo, al Ministero del lavoro, delle proprie dimissioni volontarie. L’abrogazione include anche gli obblighi di comunicazione disciplinati dal Decreto interministeriale del 21 gennaio 2008, di attuazione e regolamentazione della nuova procedura di recesso.

Contratto di lavoro intermittente

(Art. 33 e ss. Decreto Legge n. 276/2003)

L’art. 39, ai commi 10, 11 e 12, del Decreto Legge, ripristina la disciplina del contratto di lavoro intermittente (o lavoro a chiamata) di cui agli artt. 33 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 (c.d. Legge Biagi) e successive modificazioni ed integrazioni, attraverso l’abrogazione delle disposizioni contenute all’art. 1, commi 45 – 50 del Decreto Legge 247/2007.

Con il contratto di lavoro a chiamata (*job on call*) o lavoro intermittente il lavoratore “*si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa*”.

Il contratto di lavoro a chiamata è **ammesso**:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
- per i periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno;
- **in via sperimentale** con soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche **a tempo determinato**

Il contratto di lavoro a tempo determinato

Le novità:

- **Ragioni** che ne legittimano la stipulazione;
- Vincolo di **durata massima** stabilito dalla Legge n. 247/2007;
- **Diritto di precedenza** riconosciuto al lavoratore a termine nelle future assunzioni a tempo indeterminato.



Ragioni che legittimano il ricorso al contratto a termine

Le vecchie regole:

Art. 1, comma 1, D. Lgs. n. 368/2001 (come modificato dal comma 39 dell’art. 1, L. 24 dicembre 2007, n. 247)

01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.



Le nuove regole:

Art. 1, comma 1, D. Lgs. n. 368/2001 nella nuova formulazione:

“Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”.

In base al nuovo disposto normativo **tutte** le ragioni di tipo tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo in linea di principio sono idonee a giustificare l'apposizione del termine, purché indicate.

Sembrano non rilevare più, dunque, i caratteri dell'eccezionalità, straordinarietà ed imprevedibilità propri delle ragioni giustificatrici, tassativamente indicate dalla legge o dai singoli CCNL.

Qualsiasi causale può servire, purché sia specificata dal contratto in maniera puntuale non generica.



Successione di contratti a termine

Le vecchie regole:

Il Legislatore del 2007 ha previsto un tetto massimo alla successione dei contratti di lavoro a termine – stipulati fra le stesse parti e per lo svolgimento di mansioni equivalenti – al di là del quale il contratto di lavoro a tempo determinato deve considerarsi a tempo indeterminato.

Il meccanismo introdotto dalla novella del 2007 si fonda dunque sull'introduzione di un limite temporale (di **36 mesi**) al di là del quale le medesime parti non possono mantenere una relazione contrattuale a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti; ciò fa comunque **salve alcune categorie di lavoratori** che, per l'oggetto della prestazione svolta (lavoratori **stagionali**) ovvero per la posizione ricoperta all'interno della realtà del datore di lavoro (**dirigenti**) ovvero per la peculiare forma contrattuale del rapporto di lavoro (lavoratori **somministrati**), non sono state ritenute meritevoli di essere destinatarie di tale particolare tutela.

Intervallo tra un contratto e l'altro



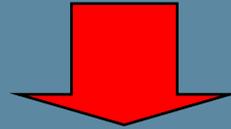
10 giorni se il precedente contratto a termine era inferiore a 6 mesi



20 giorni se il precedente contratto a termine era superiore a 6 mesi



Le nuove regole (Decreto Legge n. 112/2008):



Resta "potenzialmente" inalterato il tetto massimo di 36 mesi

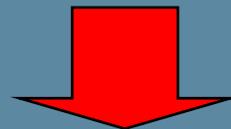


Intervallo tra un contratto e l'altro



10 giorni se il precedente contratto a termine era inferiore a 6 mesi

20 giorni se il precedente contratto a termine era superiore a 6 mesi



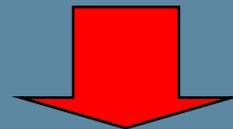
Le disposizioni dei contratti collettivi (stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano aziendale) potranno derogare al limite massimo dei 36 mesi e prevedere "stacchi temporali" tra un'assunzione a termine e quella successiva diversi (e, quindi, al limite anche minori) di quelli fissati per legge dall'art. 5 del D. Lgs. n. 368/2001.

Diritto di precedenza

Il diritto di precedenza si configura nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i **12 mesi successivi alla scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato per le medesime mansioni svolte dal lavoratore a termine.**

Tale diritto di precedenza è però, esercitabile **solo dai lavoratori** che abbiano prestato la propria attività, con contratto di lavoro a termine, per oltre **6 mesi** ed ovviamente alle dipendenze dello stesso datore di lavoro che intenda effettuare le assunzioni a tempo indeterminato.

Inoltre, il diritto di precedenza non opera *ipso iure*, occorrendo **un'esplicita manifestazione di volontà in tal senso da parte del lavoratore interessato. entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto.** Il c.d. diritto di precedenza **si estingue** nel termine di **1 anno** dalla cessazione del rapporto.

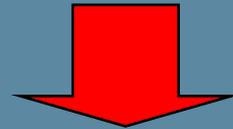


alla contrattazione collettiva di livello nazionale territoriale o aziendale, è rimessa ancora una volta la possibilità di derogare a detto diritto di precedenza, e , quindi, al limite anche di escluderlo, sicché è oggi possibile affermare che **tale diritto non è più assoluto.**

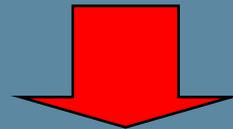


Emendamenti approvati nella c.d. “manovra d’estate”

(Legge n.133 del 6 agosto 2008 - legge di
conversione del Decreto Legge n. 112/2008)



Solo per i giudizi pendenti alla data di entrata in vigore del Decreto è stato
introdotto un **profilo sanzionatorio** di natura economica in luogo della
conversione del rapporto a termine in rapporto di lavoro a tempo indeterminato



il lavoratore ha diritto ad un indennizzo compreso tra 2,5 e 6 mensilità di
retribuzione globale di fatto laddove il giudizio abbia ad oggetto la pretesa
violazione degli articoli 1, 2 e 4 della Legge 368/2001 (illegittima opposizione del
termine, disciplina per il trasporto aereo e servizi aeroportuali, proroga).





Laddove il datore di lavoro violasse le norme imposte per l'apposizione del termine al contratto di lavoro ovvero quelle sulla proroga dello stesso, sarebbe tenuto a corrispondere al dipendente un'indennità pari a quella prevista per l'illegittimità del licenziamento sottoposto alla c.d. **tutela obbligatoria** di cui all'art. 8 della legge n. 604/1966 (seguendone gli stessi parametri).

Il medesimo articolo, però, definisce l'ambito di applicazione della sanzione specificando che essa si riferisce ***“ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato”***.

L'introduzione di tale meccanismo sanzionatorio, alternativo rispetto a quello della conversione del contratto da tempo determinato in uno a tempo indeterminato, è da considerarsi certamente più favorevole alle aziende che, al momento dell'eventuale entrata in vigore della norma, avessero in essere un notevole contenzioso con riferimento ai contratti di lavoro a termine

LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

(Articoli 70 e 71 del D.Lgs. n. 276/2007)

Le vecchie regole:

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale rese, anche in favore di più committenti, da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, che non diano luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori ad Euro 5.000 nel corso di un anno solare, nell'ambito:

- a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- b) dell'insegnamento privato supplementare;
- c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- e) della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà;
- e-bis) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi
- e-ter) dell'esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati.

• Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

- a) disoccupati da oltre un anno;
- b) casalinghe, studenti e pensionati;
- c) disabili e soggetti in comunità di recupero;
- d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

Le nuove regole (Art. 22 Decreto Legge n. 112/2008):

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese, anche in favore di più committenti, che non diano luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori ad Euro 5.000 nel corso di un anno solare, nell'ambito rese nell'ambito:

- a) di lavori domestici;
- b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- c) dell'insegnamento privato supplementare;
- d) di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà;
- e) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado;
- f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani di cui alla lettera e), ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;
- g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;
- h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

In sintesi:

- È stato eliminato il **requisito soggettivo** per il ricorso al lavoro occasionale. Nella nuova disciplina tali prestazioni potranno essere svolte da **chiunque**.
- È stato ampliato l’elenco delle **attività** che possono essere oggetto del contratto di lavoro occasionale (lavori agricoli, della vendita porta a porta e della consegna della stampa).
- È previsto che i soggetti chiamati a gestire i buoni siano individuati nell’Inps e nelle Agenzie per il lavoro.
- È stata abrogata la necessità di munirsi di una tessera rilasciata dal Centro per l’impiego.



ADEMPIMENTI

Per ricorrere a questa tipologia di prestazioni, i **beneficiari dovranno:**

- **acquistare** presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle di cui all’art. 70, comma 1 nonché del costo di gestione del servizio. Il ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell’Inps e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lett. a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3 del D. Lgs. n. 276/2003.
- Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso direttamente dal concessionario, all’atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio.
- Il compenso è **esente da Irpef** e dalle relative addizionali, **non incide sullo stato di disoccupato** o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio che può, pertanto, **rimanere iscritto nelle liste di disoccupazione.**



APPRENDISTATO

(Art. 49 D.Lgs. n. 276/2003)

Apprendistato professionalizzante

Le vecchie regole:

Possono essere assunti, **in tutti i settori di attività**, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali:

- i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni
- i soggetti compresi tra i 17 ed i 29 anni a condizione che siano già in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53

I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei.





Le nuove regole (Art. 23 Decreto Legge n. 112/2008):

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali:

- i soggetti di età compresa tra i **18 ed i 29 anni**
- i soggetti compresi tra i **17 ed i 29 anni** a condizione che siano già in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53
- L'apprendistato professionalizzante **non ha più limiti temporali di durata minima**, per cui l'unico limite rimasto è quello massimo di **6 anni**

Requisiti e divieti:

- **forma scritta** del contratto;
- **divieto** di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di **cottimo**;
- possibilità per il datore di lavoro di **recedere** dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c. (preavviso o indennità sostitutiva).



Il ruolo della contrattazione collettiva



- Alla contrattazione collettiva è demandato il compito di fissare i limiti di durata minima del contratto che, comunque, non potrà eccedere la durata massima di 6 anni (“I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere superiore a sei anni”).
- In caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi dell’apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai 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 ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo



Apprendistato di alta formazione

(Art. 50 D.Lgs. n. 276/2003)

Le vecchie regole:

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144:

- i soggetti di età compresa tra i **18 ed i 29 anni**
- i soggetti compresi tra i **17 ed i 29 anni** a condizione che siano già in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53

Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative .



Le nuove regole (Art. 23 Decreto Legge n. 112/2008):

All'apprendistato per i percorsi di alta formazione possono accedere, oltre che per il conseguimento di un titolo di studio di **livello secondario**, per il conseguimento di titoli di studio **universitario** e **dell'alta formazione**, anche per i **dottorati di ricerca** :

- i soggetti di età compresa tra i **18 ed i 29 anni**
- Al fine di rendere immediatamente operativa tale tipologia contrattuale, la disposizione in esame stabilisce che **in assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione sia rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative**
- Sono estesi al contratto in questione, in quanto compatibili, i principi stabiliti all'art. 49, comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 sul contratto di apprendistato professionalizzante (forma scritta del contratto, divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo e possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c.)

ORARIO DI LAVORO

(Art. 41 Decreto Legge n. 112/2008)

L’art. 41 del Decreto Legge n. 112/2008 apporta importanti modifiche alla disciplina, in materia di orario di lavoro e di riposi, contenuta del D.Lgs. n. 66/2003.

Le modifiche legislative in argomento riguardano:

- a) l’abrogazione di alcuni adempimenti di tipo documentale;
- b) una maggiore flessibilità nella gestione dei riposi giornalieri e settimanali;
- c) la possibilità di intervenire, per alcune disposizioni derogabili, attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello;
- d) la rivisitazione di alcune definizioni;
- e) la rivisitazione delle sanzioni.



L’abrogazione degli adempimenti documentali

A decorrere dal 25 giugno 2008 **le aziende non sono più tenute:**

- **ad informare** la Direzione Provinciale del lavoro – Servizi ispettivi riguardo al numero dei dipendenti che nel periodo di riferimento interessato (4 mesi per legge, ovvero diverso periodo fissato dalla contrattazione collettiva: 6 mesi o 12 mesi, per le unità produttive con più di 10 dipendenti), hanno **superato le 48 ore settimanali** (settimane prese singolarmente) attraverso ore di lavoro straordinario
- **ad informare** la Direzione Provinciale del lavoro – Servizi ispettivi e le organizzazioni sindacali, con periodicità annuale, dell’esecuzione di **lavoro notturno** (continuativo o in turni regolari) in assenza di regolamentazione collettiva.





Lavoro notturno

Le vecchie regole (Art. 1 , comma 2, lett. e), n. 2 del D.Lgs. n. 66/2003):

Si intende per lavoratore notturno:

- qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno (tra la mezzanotte e le cinque) svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
- qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno;

Le nuove regole (Art. 41, Decreto Legge n. 112/2008):

a decorrere dal 25 giugno 2008 è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che presti la propria attività lavorativa per almeno 3 ore durante il periodo notturno e per un minimo di 80 giorni nell'anno solare sempre che la disciplina collettiva non disponga diversamente.

La nuova flessibilità

In materia di flessibilità nella gestione della prestazione lavorativa, il decreto apporta significative modifiche alla normativa che regola la consecutività dei riposi giornalieri e settimanali in determinate situazioni.

Riposi giornalieri

L’art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 prevede che, ferma restando la durata normale dell’orario settimanale (40 ore), il lavoratore ha diritto a **11 ore di riposo consecutivo per ogni periodo di 24 ore**, che decorre dall’inizio della prestazione lavorativa.

Risultano esclusi dalla consecutività delle 11 ore di riposo:

- le attività caratterizzate da periodi di **lavoro frazionati durante la giornata** anche in modalità di telelavoro;
- le attività eseguite in regime di **reperibilità**. Pertanto da tale data per il lavoratore in regime di reperibilità, il riposo giornaliero di **11 ore può anche non essere consecutivo**.

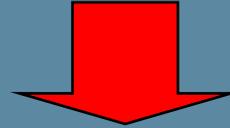
Alla contrattazione collettiva è consentito di derogare al nuovo regime previsto in tema di riposi giornalieri.



Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto **ogni 7 giorni** a un periodo di riposo di almeno **24 ore consecutive** (dopo 6 giorni di lavoro occorre un giorno di riposo), di regola coincidente con la domenica, da cumulare con il riposo giornaliero (11 ore).

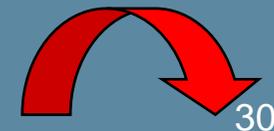
Dal 25 giugno 2008, detto periodo di riposo settimanale consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni



La predetta modifica consente quindi di organizzare turni di lavoro che possano prevedere prestazioni lavorative anche per più di 6 giorni consecutivi, purché nell’ambito di 14 giorni di calendario vi siano 48 ore di riposo (2 periodi di riposo di 24 ore consecutive ovvero di 48 ore consecutive).

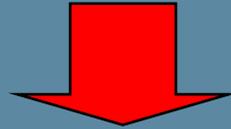
Un’ulteriore modifica che ha interessato il riposo settimanale è quella che ha esteso la deroga legislativa alla consecutività delle 24 ore del riposo settimanale anche al caso in cui un lavoratore inserito in un’attività a turni cambi turno.

Resta confermato che il **cumulo del riposo giornaliero** (11 ore) e **settimanale** (24 ore) **non è vincolato al concetto di consecutività**, vale a dire che la consecutività va vista con riferimento ai singoli riposi ma non al periodo complessivo di 35 ore





Il ruolo della contrattazione collettiva



“Le disposizioni di cui agli articoli 7 (riposo giornaliero), 8 (pause), 12 (modalità organizzativa del lavoro notturno) e 13 (durata del lavoro notturno) possono 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 possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

IL PROCESSO DEL LAVORO

(Art. 53 Decreto Legge n. 112/2008)

Modificando l’art.429 c.p.c. il Decreto in commento ha inteso razionalizzare il processo del lavoro tentando di favorire una più rapida definizione del contenzioso.

Nella nuova formulazione dell’art.429 c.p.c., infatti, il giudice, esaurita la discussione orale ed udite le conclusioni delle parti, è tenuto a pronunciare la sentenza con cui definisce il giudizio dando lettura del dispositivo e **della esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione.**

Solo in caso di **particolare complessità** della controversia, il giudice potrà fissare nel dispositivo un termine, non superiore a 60 giorni, per il deposito della sentenza.

