



Trento, 24 novembre 2010
AR/lb
CIRCOLARE N. 33/2010

Agli Enti Soci

- LL.SS. -

OGGETTO: L. 183/2010 novità introdotte dal c.d. "pacchetto lavoro"

Il 24 novembre è entrata in vigore la legge 183/2010 conosciuta come "collegato Lavoro". Con la presente circolare si riassumono brevemente le novità che hanno riflessi diretti o indiretti anche sulla gestione del personale degli enti locali trentini.

Precisiamo subito che le norme più importanti per l'attività quotidiana della maggior parte dei nostri enti sono solamente quelle contenute negli articoli 5, 14, 24, peraltro sono stati inseriti i commenti su altre norme che possono comunque essere d'interesse, magari per la gestione di particolari situazioni.

Il testo è stato elaborato prendendo spunto dal "dossier informativo" predisposto dall'ufficio studi del Senato.

L.183/2010 novità introdotte dal c.d. "pacchetto lavoro"

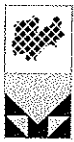
Articolo 5 (adempimenti formali relativi alle pubbliche amministrazioni)

L'articolo 5 reca disposizioni inerenti agli obblighi formali di informazione cui sono tenute le pubbliche amministrazioni al momento delle assunzioni. La norma introduce una disciplina speciale per le pubbliche amministrazioni, modificando la normativa previgente che prevedeva invece identici obblighi sia per i datori di lavoro pubblici che per quelli privati.

In particolare i **commi 1 e 4** prevedono che le pubbliche amministrazioni comunichino al centro per l'impiego l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione in forma coordinata e continuativa, nonché determinate variazioni del medesimo rapporto, entro il ventesimo giorno del mese successivo. Tale modifica non riguarda gli enti pubblici economici, per i quali continua a trovare applicazione la normativa valida per i datori di lavoro privati.

Il **comma 3** prevede che il datore di lavoro pubblico possa adempiere l'obbligo di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro con la consegna al lavoratore della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione.

In sostanza, queste novità riferite alle pubbliche amministrazioni, migliorano la situazione attuale ampliando i termini per le comunicazioni ai centri per l'impiego che



dovranno ora essere effettuate entro e non oltre il 20 del mese successivo a quello di assunzione o di modifica del rapporto di lavoro.

Il comma 2, prevede invece che le pubbliche amministrazioni comunichino al Dipartimento della funzione pubblica i dati relativi alle retribuzioni annuali, ai *curricula vitae*, agli indirizzi di posta elettronica e ai numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali nonché ai tassi di assenza e di maggiore presenza del personale per la pubblicazione di tali dati sul proprio sito istituzionale.

Per il principio di leale collaborazione, si ritiene che tale previsione trovi applicazione anche nella Provincia Autonoma di Trento, le modalità di comunicazione verranno peraltro individuate successivamente con circolare del Ministero per la pubblica amministrazione

Articolo 14 (modifiche alla disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici)

Il comma 1, modifica il Codice della *privacy* in punto di notizie concernenti:

1. lo svolgimento delle prestazioni da parte di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica;
2. la relativa valutazione.

L'articolo in esame prevede che dette notizie siano rese accessibili dall'Amministrazione di appartenenza, ma che non siano ostensibili - se non nei casi previsti dalla legge - le notizie concernenti la natura dell'infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente in questione e l'Amministrazione idonee a rivelare dati sensibili.

Articolo 24 (modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità)

I commi da 1 a 3 novellano - in termini più circoscritti rispetto alla disciplina vigente - le norme sul diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, per l'assistenza ad un familiare, parente o affine con *handicap* in situazione di gravità, e sulla possibilità di scelta della sede di lavoro, in relazione ad analoga esigenza.

I tre giorni di permesso mensile retribuito ex art. 33 della L. 104/1992 per assistere un familiare, non ricoverato a tempo pieno, sono ora fruibili da:

- a) parenti ed affini entro il 2° grado;
- b) fino al 3° grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti o deceduti;
- c) un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona; solo per l'assistenza allo stesso figlio affetto da handicap grave, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente;
- d) entrambi i genitori lavoratori dipendenti, previa alternanza, per assistere il figlio, anche adottivo, portatore di handicap.

Si decade dal diritto nel caso in cui venga accertato dal datore di lavoro o dall'INPS il venir meno delle condizioni richieste o la loro insussistenza.



Ci sono alcuni aspetti di dettaglio che dovranno essere approfonditi; si potrà essere più precisi non appena si disporrà degli orientamenti applicativi espressi dal Ministero competente e dall'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale che, a quanto ci risulta, sono già in fase di predisposizione. Sicuramente chi non rientra nella nuova casistica e che finora ha fruito dei permessi grazie la precedente normativa, si vedrà prossimamente revocare le agevolazioni concesse.

I **commi da 4 a 6** dispongono che le pubbliche amministrazioni comunichino alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica alcuni dati, relativi ai propri dipendenti che fruiscono dei permessi mensili retribuiti summenzionati o dei permessi retribuiti previsti (nel limite di due ore quotidiane) per i minori con handicap in situazione di gravità e di età non superiore ai tre anni. Si contempla altresì la costituzione, da parte del citato Dipartimento, di una banca dati, in cui confluiscono le comunicazioni.

Per il principio di leale collaborazione, si ritiene che tale previsione trovi applicazione anche nella Provincia Autonoma di Trento, le modalità di comunicazione verranno peraltro individuate successivamente.

Articolo 7 (modifiche alla disciplina sull'orario di lavoro)

Il **comma 1** ridefinisce le sanzioni per le ipotesi di violazione della disciplina sulla durata media dell'orario di lavoro, sul riposo settimanale, sulle ferie annuali retribuite e per il caso di violazione della normativa sul riposo giornaliero.

Si ritiene utile il richiamo della vostra attenzione su questo articolo, non perché abbia degli effetti pratici immediati, ma solamente perché la ridefinizione delle sanzioni interessa anche le violazioni commesse nella Provincia Autonoma di Trento.

Articolo 23 (delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi)

L'**articolo 23**, prevede una delega al Governo ai fini del riordino della disciplina in materia di congedi, aspettative e permessi (comunque denominati), spettanti ai lavoratori dipendenti pubblici e privati.

La delega deve essere esercitata entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge, secondo la procedura definita al **comma 2** e senza la determinazione di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica (**comma 3**).

I principi e i criteri direttivi per l'esercizio della delega sono indicati nei termini seguenti:

- il coordinamento, formale e sostanziale, delle disposizioni vigenti in materia, con le modifiche necessarie per la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa, nonché per l'adeguamento, l'aggiornamento e la semplificazione del linguaggio normativo (lettera a);
- l'indicazione esplicita delle norme abrogate, fatto salvo l'applicazione dell'articolo 15 delle disposizioni sulla legge in generale premesse al codice civile (lettera b));
- il riordino delle tipologie degli istituti in oggetto, tenuto conto del loro contenuto e della loro diretta correlazione a posizioni giuridiche costituzionalmente tutelate (lettera c));
- la ridefinizione dei presupposti oggettivi e la precisazione 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 al presente articolo, ai fini di una applicazione certa ed uniforme della disciplina (lettera d);
- la razionalizzazione e semplificazione dei documenti da presentare con particolare riferimento ai soggetti in condizione di *handicap* grave, o affetti da patologie di tipo neurodegenerativo o oncologico (lettera e)).



Si ritiene utile il richiamo della vostra attenzione su questo articolo, non perché abbia degli effetti pratici immediati, ma solamente perché la ridefinizione della materia di congedi, aspettative e permessi, nel momento in cui verrà attuata avrà effetto anche nella nostra Provincia.

Articolo 30 (clausole generali e certificazione del contratto di lavoro)

L'articolo 30, riguarda:

- il controllo giudiziale sul rispetto delle "clausole generali" contenute nella disciplina legislativa in materia di lavoro;
- la certificazione dei contratti di lavoro
- le valutazioni da parte del giudice nei contenziosi concernenti i licenziamenti individuali.

Si ritiene utile il richiamo della vostra attenzione su questo articolo, non perché abbia degli effetti pratici immediati, ma solamente perché la ridefinizione delle materie in parola interessa anche l'attività giudiziale e di certificazione svolta nella Provincia Autonoma di Trento.

Articolo 31 (conciliazione e arbitrato)

La norma ridisegna la sezione del codice di procedura civile recante le disposizioni generali in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro (artt. da 409 a 412-quater).

In estrema sintesi, la disposizione trasforma il tentativo di conciliazione, attualmente obbligatorio, in una fase meramente eventuale, introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie di lavoro alternativi al ricorso al giudice e rafforza le competenze delle commissioni di certificazione dei contratti di lavoro di cui all'art. 76 del decreto legislativo 276/2003

Si ritiene utile il richiamo della vostra attenzione su questo articolo, non perché abbia degli effetti pratici immediati, ma solamente perché la ridefinizione delle materie in parola interessa anche l'attività giudiziale e di certificazione svolta nella Provincia Autonoma di Trento.

Ricordiamo che gli uffici del Consorzio sono a disposizione per ogni chiarimento che dovesse rendersi necessario.

Cordiali saluti.

Il Direttore
dott. Alessandro Ceschi



Il Presidente
dott. Marino Simoni

