

UNA NORMATIVA RIVOLUZIONARIA: IL COLLEGATO LAVORO

di Giuseppe Crifò

“Ab immemorabili tempore” si attendeva la legge del 4 novembre 2010, n° 183, recante titolo “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 e occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”, meglio nota come “Collegato Lavoro”, vigente dal 24 novembre 2010.

In effetti, è una legge rivoluzionaria, che schiude lo scenario giuridico – esegetico, sulla normativa dei licenziamenti, sulla gestione del lavoro, sui limiti al controllo giudiziale, sulle ispezioni lavorative: una gamma di provvedimenti che toccano l’intero settore lavoro, come scritto nel titolo. Saltando per economia della trattazione i primi 22 articoli, pur importanti, è da rilevarne, a detta di alcuni giuslavoristi, la “rivoluzionarietà” nel diritto del lavoro.

Esemplificando con l’art. 24, la disciplina in tema di assistenza ai disabili appare modificata con sostanziali innovazioni alla legge 104/92, con la sostituzione del “proprio domicilio” con il “domicilio della persona da assistere”. Ecco perché, nella sostanza, trattasi di una legge di grande rilievo e spessore, che vigila e introduce “clausole

generali”, rafforza l’istituto della certificazione, dà vigore alle risoluzioni arbitrali e, pur con qualche restrizione, cura e assiste i diversamente abili, intervenendo e ribaltando l’art. 20 della legge 53/2000 regolante i permessi sui congedi parentali con l’espungere i titoli di “esclusività e continuità” come condizione indispensabile per la fruizione degli stessi permessi.

Osservando il testo legislativo, si rilevano innovazioni sulla procedura, riguardanti ad esempio i requisiti di esclusività e continuità che non appaiono più elementi essenziali e indispensabili per maturare il diritto ai congedi parentali.

Tornando alla procedura, dall’esegesi testuale si desume che per impugnare un licenziamento individuale presso il Giudice del Lavoro occorre non lasciar trascorrere il termine di decadenza di 270 giorni dal recesso contrattuale a progetto. Lo stesso tempo occorre per l’applicazione della comunicazione di trasferimento e di azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro. Lo stesso giudice può in caso di conversione dei contratti a tempo determinato condannare la parte datoriale al risarcimento del danno, fissando un’indennità compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità retributiva.

È stabilita la possibilità a certe determinate

