

Il decreto legislativo 276/03 in sintesi

La legge 14 febbraio 2003, n. 30 è stata attuata con il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. L'attuazione non è totale perché non comprende la delega in materia di funzioni ispettive su cui il governo sta per emanare un decreto legislativo autonomo.

A differenza della legge 30 - che conteneva 10 articoli di carattere generale - il decreto attuativo è composto di 86 articoli.

Per pura scelta metodologica il commento delle norme – accompagnato dai primi orientamenti sul “che fare” – è stato raggruppato in tre grandi capitoli:

- **Capitolo I** “La Struttura del mercato del lavoro (articoli da 1 a 32) e norme sulla somministrazione, sugli appalti di servizio e sul trasferimento d’azienda (articoli da 1 a 32);
- **Capitolo II** “Le (nuove) tipologie d’impiego” (articoli da 33 a 74);
- **Capitolo III** “La certificazione, il ruolo del sindacato e cosa fare: la fase transitoria e gli impegni immediati” (articoli da 75 ad 84);
- **Capitolo IV** “La fase transitoria (artt.84 – 86) e le indicazioni della CGIL.

Introduzione

Le novità introdotte dal decreto legislativo

L'idea che questo governo ha di quale tipo di sviluppo e quale occupazione è espressa in tutti gli atti compiuti da quando è entrato in carica, dalle norme sui contratti a termine (D. Lgs. 368/01) fino all'attuale legge di riforma del mercato del lavoro: diminuire le garanzie per i lavoratori, eliminare la centralità del lavoro a tempo indeterminato tra le tipologie contrattuali, lasciare le singole imprese *libere* sugli strumenti occupazionali da utilizzare sulla base ovviamente delle loro convenienze.

Secondo il Governo diminuire i vincoli legislativi e contrattuali rappresenta la leva per una maggiore disponibilità ad assumere da parte delle imprese, determinando, di conseguenza, un aumento dell'occupazione complessiva anche se con quote maggiori di precarietà.

Ci si dimentica, volutamente, che lo schema contiene in sé un difetto costituito dal costante alterarsi dell'equilibrio tra gli istituti contrattuali e dal conseguente innesco di una corsa alla diminuzione delle tutele: ne consegue che il declino industriale che caratterizza sempre di più il nostro paese viene accelerato e non contrastato.

Se, fino all'approvazione del D.Lgs. 368/01, si poteva sostenere, pur con le dovute cautele, che generalmente in Italia il rapporto di lavoro fondamentale fosse quello a tempo indeterminato e ad orario pieno e che gli altri rapporti - attivabili soltanto con causali specifiche - rappresentavano una sorta di eccezione, oggi il rapporto è esattamente rovesciato.

Secondo le nuove disposizioni, infatti, l'impresa può scegliere di assumere indifferentemente tra una gamma di circa 40 possibilità, tutte dotate di fatto di "pari gerarchia".

Ciò può innescare una sorta di "effetto a catena" con inevitabili fenomeni di *dumping* diffuso.

Rendendo meno gravoso per l'impresa il ricorso ad alcune tipologie - perché i diritti e i costi associati a quella prestazione diminuiscono - il legislatore colpisce e spiazzava tutte le altre tipologie di contratto di tipo tradizionale, con una pressione sempre più forte per "adeguarle".

Basti pensare a cosa è concretamente successo dal 2001: si è eliminata la natura eccezionale del ricorso al contratto a termine rendendo di conseguenza il ricorso al lavoro interinale meno conveniente perché gravato dall'obbligo della motivazione; si ricorre, con la legge 30, all'equiparazione tra lavoro a termine e somministrazione di lavoro; vengono resi più "flessibili" sia l'appalto che il trasferimento d'azienda squilibrando l'ossatura delle tutele previste dalle disposizioni precedenti. Il lavoro a progetto viene elevato a sistema. Insomma la "*catena si allunga sempre più al ribasso*".

E' facile da immaginare cosa succederà con la piena introduzione di nuove tipologie di lavoro precarie come il lavoro intermittente o con il peggioramento delle garanzie previste per il part-time.

Per il partito neoliberista tutto ciò rappresenta un bene, perché sono convinti che soltanto le imprese possano decidere per il meglio, e che la "mano invisibile" del mercato porterà alla crescita dell'occupazione (nelle forme che il mercato deciderà di premiare).

Per noi un simile approccio è inaccettabile perché nega di fatto i diritti della persona che lavora, perché porta a rimettere in discussione i diritti di cittadinanza, perché determina l'esclusione sociale di una parte consistente di uomini e donne.

All'ideologia neoliberista va contrapposta un'idea del lavoro diverso e alternativo, fondato sulla generalizzazione dei diritti e sul ruolo della contrattazione. Tale sfida riguarda tutti: sindacati, forze politiche, intellettuali, associazioni, movimenti.

Capitolo I. La struttura del mercato del lavoro

1.1 Il collocamento (artt. 1- 7 D.Lgs. n. 276/2003)

Viene “cancellata” la L. 1369/60 che vieta l'intermediazione e l'interposizione di mano d'opera

Le nuove agenzie per il lavoro possono svolgere le seguenti attività:

A) somministrazione di lavoro a tempo determinato in tutti i settori;

B) somministrazione di lavoro a tempo indeterminato in alcuni settori:

- * per i servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

- * per servizi di pulizia, custodia e portineria;

- * per servizi di trasporto di persone e materiali, da e per lo stabilimento

- * per la gestione di biblioteche, musei, parchi, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

- * per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione di personale;

- * per ricerche di mercato, marketing, organizzazione della funzione commerciale;

- * per costruzioni edilizie all'interno dello stabilimento, per installazioni e smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con particolare riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedono più fasi successive di lavorazione, per l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

- * per la gestione dei call center, nonché per l'avvio di iniziative imprenditoriali nelle aree obiettivo 1

- * per tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;

C) ricerca e selezione del personale;

D) intermediazione di manodopera;

E) ricollocazione professionale.

Le agenzie, per svolgere una o più di una o tutte le attività, devono essere iscritte in un apposito albo presso il Ministero del lavoro e ottenere l'autorizzazione del Ministero del Lavoro.

L'albo unico delle agenzie è diviso in cinque sezioni per ogni attività su indicata:

1. agenzie di somministrazione di lavoro di tipo generalista, abilitate a tutte le forme di somministrazione a tempo determinato e indeterminato;

2. agenzie di somministrazione di lavoro di tipo specialista abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di somministrazione a tempo indeterminato;
3. agenzie di intermediazione;
4. agenzie di ricerca e selezione del personale;
5. agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

Requisiti e autorizzazione

A) Requisiti economici

Per l'iscrizione alle diverse sezioni la differenza consiste nell'ammontare del capitale sociale richiesto che va da un minimo di 25.000 euro a un massimo di 600.000 euro

* Per le agenzie di somministrazione di lavoro: è necessario un capitale versato non inferiore a 600.000 euro ed essere presente in almeno 4 regioni con deposito cauzionale di 350.000 euro;

* per le agenzie di intermediazione: è necessario un capitale versato non inferiore a 50.000 euro, con presenza in almeno 4 regioni;

* per le agenzie di ricerca e selezione del personale: è necessario un capitale versato non inferiore a 25.000 euro;

* per le agenzie di ricollocazione : è necessario un capitale versato non inferiore a 25.000 euro.

B) Requisiti giuridici

- La costituzione di un soggetto giuridico: società di capitali, cooperativa, consorzio di cooperative, società di persona (solo la per selezione e la ricollocazione);
- La disponibilità di una sede e di competenze idonee allo svolgimento dell'attività;
- L'assenza di condanne in capo agli amministratori e ai responsabili (delitti legati al patrimonio, all'appartenenza ad organizzazioni mafiose, all'evasione/elusione delle leggi sul lavoro e la sicurezza);
- La connessione alla Borsa continua del lavoro.

Tutti i tipi di agenzia devono indicare l'oggetto sociale prevalente ma possono svolgere anche le altre attività

Autorizzazioni

Per l'iscrizione all'albo delle agenzie di lavoro è necessario il rilascio da parte del Ministero del lavoro dell'apposita autorizzazione. La procedura prevede il meccanismo del silenzio/assenso per tutte le autorizzazioni sia quella provvisoria della durata di due anni, sia per quella definitiva.

Altri soggetti che possono operare sul mercato

La legge fa esplicito riferimento ad altri soggetti che possono operare sul mercato. Oltre alle società di somministrazione ecc. possono effettuare intermediazione di manodopera:

- le università pubbliche e private;
- le scuole secondarie di secondo grado statali e paritarie;
- le Camere di Commercio;
- i Comuni;

- i consulenti del lavoro;
- le associazioni sindacali e dei datori di lavoro;
- le associazioni di rilevanza nazionale aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o della disabilità;
- gli enti bilaterali

Requisiti

Per tutti questi soggetti non è necessario il versamento del capitale sociale.

Saranno le Regioni che dovranno istituire l'elenco per l'accreditamento sentite le associazioni sindacali e dei datori di lavoro:

* Le Università pubbliche e private: devono svolgere l'attività senza fini di lucro; collegamento alla Borsa lavoro.

* Le Camere di commercio, i comuni, gli istituti di scuola di secondo grado statali e paritari: devono operare senza fini di lucro; collegamento alla Borsa lavoro; locali e competenze idonee; rispettare la tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati.

* Le Associazioni dei datori di lavoro, le associazioni sindacali, le associazioni di rilevanza nazionale, gli enti bilaterali: devono svolgere le attività senza fini di lucro, collegamento con la borsa lavoro, devono avere locali e competenze idonee, rispettare la tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati.

- Soggetti giuridici del consiglio dei consulenti del lavoro: assenza condanne penali, connessione alla borsa lavoro, competenza e locali idonei, tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati, contabilità analitica.

Le Regioni dovranno istituire l'elenco per l'accreditamento di tutti gli operatori pubblici e privati che erogano servizi per il lavoro a norma degli indirizzi che le Regioni dovranno definire.

Le Regioni dovranno disciplinare la cooperazione tra i servizi pubblici e gli operatori privati, definire le procedure e i requisiti per l'accreditamento.

I requisiti per l'accreditamento regionale dovranno basarsi su:

- 1) la possibilità per l'utente di scegliere liberamente tra i servizi offerti dalla rete regionale;
- 2) il rispetto degli standard nazionali per quel che riguarda le funzioni di accertamento dello stato di disoccupazione;
- 3) la costituzione negoziale di reti di servizio;
- 4) la connessione con la borsa lavoro;
- 5) il raccordo con il sistema regionale di accreditamento degli organismi di formazione.

1.2 Somministrazione di manodopera o staff/leasing (artt. 20 - 28 D.Lgs. n. 276/2003)

La somministrazione di manodopera sostituisce la legge sul lavoro interinale (L. 196/97).

Per somministrazione di lavoro si intende "la fornitura professionale di manodopera, a tempo determinato o a tempo indeterminato, da parte di un soggetto (detto somministratore) ad un altro soggetto (detto utilizzatore).

Le agenzie di somministrazione di manodopera per poter operare devono, oltre ai requisiti ricordati, versare il 4% dei salari dei lavoratori ad un fondo per la formazione e l'integrazione del reddito.

Le agenzie (che in precedenza si occupavano esclusivamente di lavoro interinale) potranno anche effettuare intermediazione di manodopera, ricerca e selezione di personale e la ricollocazione.

E' vietato l'utilizzo della somministrazione di lavoro:

- a) per la sostituzione personale in sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali sia operante la cigs, il contratto di solidarietà o licenziamenti collettivi negli ultimi sei mesi, riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni, salvo diverse disposizioni dei CCNL;
- c) nelle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi

La somministrazione di manodopera, come è stato detto, è possibile a tempo determinato e a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta e contenere:

- a) estrema autorizzazione rilasciata dal Ministero del lavoro;
- b) numero lavoratori somministrati;
- c) casi e ragioni di carattere tecnico, produttivo organizzativo o sostitutivo;
- d) indicazione presenza rischi;
- e) data inizio e durata del contratto somministrazione;
- f) mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento (possono adibire comunque i lavoratori a mansioni equivalenti mediante una comunicazione scritta);
- g) indicazione luogo, orario, trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione dell'obbligo da parte dell'utilizzatore della obbligazione al pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico e versamento contributi;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto alla rivalsa verso il somministratore.

Nell'indicare quanto sopra, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi. In mancanza della forma scritta, con indicazione degli elementi a, b, c, e, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati alle dipendenze dell'utilizzatore.

Salario/norme

1. i lavoratori somministrati hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore, a parità di mansioni, a quello dei lavoratori in servizio nell'azienda utilizzatrice, con l'eccezione dei contratti per le fasce deboli di lavoratori;
2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

I lavoratori somministrati non si computano negli organici delle imprese utilizzatrici ai fini delle normative di legge e di contratto

Al lavoratore compete un'indennità di disponibilità solo nel caso di somministrazione a tempo indeterminato, tale indennità non si computa ai fini di ogni istituto di legge o contratto collettivo, sarà in proporzione in caso di orario ridotto (part-time).

La misura della indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non potrà essere inferiore a quanto definirà per decreto il Ministero del lavoro

Sia per i lavoratori somministrati a tempo indeterminato che a termine, **non si applica l'art. 4 delle legge 223/91, ovvero le disposizioni sui licenziamenti collettivi e la mobilità.**

Si applicano invece le norme sui licenziamenti individuali (L. 604/66, L.300/70 e L.108/90)

Fondo per la formazione e l'integrazione al reddito: le agenzie sono obbligate a versare un contributo pari a 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o indeterminato ad un fondo bilaterale appositamente costituito (manca una norma di transizione rispetto all'attuale fondo).

Ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori, si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 300/70

Il lavoratore somministrato ha il diritto ad esercitare presso l'utilizzatore (per tutta la durata della somministrazione) i diritti di libertà e attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'utilizzatore.

Per il lavoratore somministrato che dipende da un unico somministratore ma che opera in diverse imprese, compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità definite dalla contrattazione collettiva.

Obbligo da parte dell'utilizzatore ad informare la RSU/RSA o in loro assenza le OO.SS. territoriali in merito a:

* numero e motivi del ricorso alla somministrazione, prima della stipula del contratto (per ragioni di urgenza le informazioni saranno fornite nei 5 gg. successivi);

* ogni dodici mesi, anche tramite l'associazione dei datori di lavoro, il numero, i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualità dei lavoratori interessati.

Divieti: è vietato all'impresa utilizzatrice l'assunzione di lavoratori somministrati a tempo determinato qualora percepiscano l'indennità di disponibilità

1.3 Appalto di servizio (artt. 29 e 30 D.Lgs. n. 276/2003)

Con le nuove norme che aboliscono la L. 1369/60, che vietava l'intermediazione di manodopera e che limitava l'appalto a servizi non rientranti nel ciclo produttivo, viene deregolamentato l'istituto.

La nuova disciplina non richiede alcuna garanzia alle imprese appaltatrici sul piano societario, né parla di parità dei costi.

La corresponsabilità in solido di appaltante e appaltatore è limitata a dodici mesi successivi al termine dell'appalto.

L'appalto si differenzia dalla somministrazione

L'appalto è regolato ai sensi dell'articolo 1655 del Codice Civile

Nel contratto di appalto, **l'appaltatore ha:**

- Il controllo dell'organizzazione dei mezzi necessari a realizzare il lavoro
- Il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto
- L'assunzione del rischio d'impresa

Garanzie tra appaltante e appaltatore

* l'appaltatore e l'appaltate sono obbligati in solido, limitatamente a dodici mesi successivi al termine dell'appalto, a corrispondere i trattamenti retributivi e contributivi;

* non si chiede all'impresa appaltatrice alcuna garanzia sul piano finanziario e sulla parità dei costi.

Il passaggio del personale da una impresa appaltatrice ad una nuova impresa appaltatrice, che subentra alla prima, non si configura come trasferimento di ramo d'azienda con tutto ciò che ne consegue

Pertanto i trattamenti retributivi e normativi per il personale sono quelli applicati dall'impresa appaltatrice;

Qualora subentri una nuova impresa appaltatrice, il personale "transita" alle dipendenze di questa (la legge però non definisce garanzie occupazionali e normative e ciò potrebbe comportare ad es. una riduzione delle ore di lavoro)

1.4 Distacco di personale (art. 30 D.lgs n. 276/2003)

Il Distacco è un istituto attraverso il quale un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse mette a disposizione, temporaneamente, di un altro datore di lavoro uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il distacco, per essere utilizzato, deve avere il requisito della temporaneità ed un interesse: ciò è stato oggetto specifico di una pronuncia della Cassazione (Cass., 21 marzo 1998, n. 5102) e di una interpretazione amministrativa del Ministero del Lavoro n.

5/25814/70/VA dell'8 marzo 2001 che, pur in assenza di un riferimento normativo aveva ritenuto legittimo il distacco tra società collegate.

L'istituto del distacco è previsto anche all'art. 8, comma 3, della legge n. 236/1993 (articolo che resta in vigore). Gli accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea. Quindi nel caso della L. 236/93 è finalizzato ad evitare licenziamenti.

Sia il Ministero del Lavoro (circolare n. 4/1994) che l'INPS (circolare n. 81/1994) hanno affermato che l'obbligo contributivo continua a gravare sull'azienda cedente a cui si deve far riferimento anche per la classificazione previdenziale.

Le nuove disposizioni legislative ampliano la sfera di applicazione dell'istituto per cui il distacco può essere utilizzato indipendentemente dalle circostanze purché ricorrano i requisiti richiesti ossia la temporaneità e l'interesse.

La legge stabilisce che il datore di lavoro distaccante è responsabile del trattamento economico e normativo: la disposizione non lo dice ma appare evidente che la responsabilità resta anche per la contribuzione.

Il distacco può comportare un mutamento delle mansioni, ma in questo caso occorre l'esplicito consenso del lavoratore.

Il distacco in unità produttive può avvenire in un raggio superiore ai 50 Km. soltanto per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive; è quindi evidente che il distacco quando avviene entro i 50 Km. non necessita di motivazioni.

1.5 Trasferimento d'azienda/cessione ramo azienda (artt. 31 e 32 D.Lgs. n. 276/2003)

L'articolo 2112 del codice civile, che norma il trasferimento di ramo d'azienda, viene modificato con l'aggiunta al comma V di una interpretazione dell'autonomia funzionale del ramo d'impresa basata sui due seguenti principi:

- il requisito dell'autonomia funzionale e produttiva del ramo d'azienda da trasferire si determina al " momento del trasferimento";
- i titolari della individuazione dell'autonomia funzionale del ramo d'impresa da trasferire sono il "cedente e il cessionario"

Le procedure che l'azienda deve effettuare se intendere cedere un ramo sono rimaste invariate e sono, pertanto normate dal D.Lgs 18/2001 modificato dal D.Lgs 276/2003

L'azienda deve aprire una procedura sindacale che si esaurisce entro 25 giorni dalla data di comunicazione .

I trattamenti economici-normativi dei lavoratori soggetti al trasferimento rimangono invariati

Capitolo 2

Le nuove tipologie di impiego

2.1 Il lavoro intermittente o job on call (artt. 33-40 D.Lgs. n. 276/2003)

Questa nuova tipologia di lavoro viene introdotta per la prima volta in Italia, pertanto non abbiamo una legislazione di riferimento con la quale raffrontare le nuove norme.

Il lavoro intermittente è una modalità di impiego che può svolgersi a tempo determinato o a tempo indeterminato: il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro, il quale può richiedere la prestazione nei tempi stabiliti dall'accordo individuale stipulato.

Le attività in cui si può fare ricorso al lavoro intermittente sono demandate alla contrattazione collettiva stipulata da associazione dei datori di lavoro e lavoratori, più rappresentative sul piano nazionale/territoriale.

Può essere utilizzato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente.

Nel caso in cui la contrattazione collettiva non dovesse regolare la materia, entro cinque mesi dall'entrata in vigore della legge, il Ministero "convoca" le parti e le "assiste" al fine di promuovere l'accordo.

In caso di mancato accordo entro i quattro mesi successivi il Ministero emanerà un apposito decreto tenendo conto dell'eventuale accordo interconfederale.

Nell'attesa della regolamentazione contrattuale e/o del Ministero il lavoro intermittente è **immediatamente disponibile per:**

- i disoccupati con meno di 25 anni;
- i lavoratori con più di 45 anni espulsi dal ciclo produttivo.

E' vietato ricorrere al lavoro intermittente:

- per la sostituzione lavoratori in sciopero;
- in imprese che abbiano lavoratori di pari qualifica in CIGS o contratto solidarietà (salvo che la contrattazione non disponga diversamente);
- in imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs n. 626/84.

Il contratto all'atto dell'assunzione, redatto in forma scritta, **deve prevedere:**

- A) il luogo di lavoro;
- B) le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore ove prevista e relativo preavviso di chiamata che non potrà essere inferiore ad un "giorno lavorativo" (cosa si intende per giornata lavorativa?);
- C) il periodo di preavviso;
- D) le condizioni economiche e normative (le stesse dei lavoratori di pari mansioni);
- E) i tempi e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità;
- F) eventuali misure di sicurezza specifiche da adottarsi.

Al lavoratore intermittente compete **un'indennità di disponibilità** ossia un risarcimento corrisposto per i periodi in cui, nell'attesa di esser utilizzato, è a disposizione del datore di lavoro.

La misura dell'indennità è stabilita dalla contrattazione, e in ogni modo non inferiore alla misura prevista da un futuro decreto che sarà aggiornato periodicamente, sentite le parti sociali più comparativamente rappresentative sul piano nazionale.

L'indennità è mensile ed è suddivisibile per quote orarie.

E' corrisposta solo per i periodi nei quali il lavoratore garantisce la disponibilità, nell'attesa di essere utilizzato. Quest'indennità non si computa sugli istituti di legge o di contratto.

L'indennità non è erogata qualora il lavoratore si ammali o sia assente per varie ragioni.

Qualora il lavoro intermittente si svolga durante il fine settimana, le ferie estive o le vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo se l'azienda lo chiama.

Ulteriori periodi possono essere definiti dalla contrattazione collettiva.

In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente l'azienda specificando il tipo di impedimento.

Nel caso in cui il lavoratore non informi l'azienda, perde il diritto all'indennità per 15 giorni, salvo diversa disposizione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare:

- il licenziamento;
- la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'assenza ingiustificata, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o in mancanza, dal contratto individuale.

La contribuzione

I contributi sono versati sull'indennità di disponibilità per il loro effettivo ammontare, derogando quindi dai minimali contributivi.

Il Ministero predisporrà un decreto per stabilire la retribuzione convenzionale con riferimento alla quale i lavoratori intermittenti possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale.

Diritti di informazione

Salvo condizioni più favorevoli dei contratti collettivi, l'azienda è tenuta ad informare con cadenza annuale le RSA ove esistenti, sull'andamento del ricorso al lavoro intermittente.

I lavoratori intermittenti sono computati nel numero dei dipendenti dell'impresa, ai fini delle normative e di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Al lavoratore intermittente, per i soli periodi lavorati, viene corrisposto un trattamento economico e normativo complessivamente identico al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte.

Per tutta il tempo durante il quale il lavoratore resta disponibile (quindi senza lavoro), non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità.

E' demandato alla contrattazione:

- l'individuazione delle esigenze delle imprese per l'utilizzo del lavoro intermittente;
- l'indennità di disponibilità;
- i diritti di informazione ai delegati sindacali;
- il congruo risarcimento del danno a favore dell'impresa a fronte dell'ingiustificato rifiuto alla chiamata, aggiungere periodi predeterminati oltre a quelli previsti per il fine settimana, ecc.;
- introdurre il lavoro a chiamata per sostituire lavoratori in CIGS, mobilità, solidarietà.

2.2 Il lavoro ripartito o job sharing (artt. 41-45 D.Lgs. n. 276/2003)

Il lavoro ripartito è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla L. 196/97 ed è stato regolato da alcuni CCNL. Nel caso del comparto della scuola questa tipologia di impiego è stata prevista dai CCNL della scuola privata. Però nessuna scuola, fino ad oggi, lo ha utilizzato.

Il lavoro ripartito è un contratto di lavoro nel quale due persone sono responsabili per intero (in solido) di un'unica e identica prestazione lavorativa.

Nei limiti di questa responsabilità condivisa, i due lavoratori possono sostituirsi tra loro, fermo restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra loro e la relativa modifica dell'orario di lavoro, anche in deroga all'orario di lavoro indicato dal contratto di assunzione.

Qualora uno dei due non possa lavorare in un determinato giorno tra loro convenuto, l'altro dovrà farsene carico.

Il lavoro ripartito è regolato dalla contrattazione collettiva; qualora questa non regoli la materia, le imprese potranno in ogni modo assumere sulla base delle disposizioni di legge.

Il contratto ripartito deve essere stipulato per iscritto all'atto dell'assunzione, ai fini della prova e **deve contenere:**

a) la misura percentuale della collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda sia svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro;

b) Il luogo di lavoro nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

c) Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta dal contratto.

Almeno una volta la settimana, il datore di lavoro deve essere **obbligatoriamente** informato dell'orario di lavoro di ciascuno dei due lavoratori coinvolti.

Un lavoratore coobbligato può farsi sostituire da un terzo solo nel caso vi sia il consenso del datore di lavoro.

Nel caso di licenziamento o dimissioni di uno dei lavoratori il contratto si estingue, perché i lavoratori sono obbligati in solido: quindi se uno si dimette, l'altro può essere licenziato. Il datore di lavoro in questo caso può chiedere (può quindi anche non chiedere) al lavoratore di effettuare l'intera prestazione lavorativa.

Qualora entrambi i lavoratori fossero "impediti" al lavoro scatta il licenziamento ai sensi dell'art. 1256 del codice civile.

La retribuzione è quella definita dai contratti collettivi ed è ovviamente riproporzionata a seconda delle ore prestate dal singolo lavoratore; tutti gli istituti saranno riproporzionati in ragione delle ore effettivamente prestate; stessa cosa avviene per gli istituti differiti (come per il part-time) e per i congedi parentali. Unico istituto non citato dalla legge soggetto a riproporzionamento è la maternità.

Ciascun lavoratore ha diritto di partecipare a 10 ore annue di assemblea, la cui retribuzione è ripartita tra ciascuno dei due lavoratori nella misura delle ore di lavoro effettivamente eseguite.

Principio di non discriminazione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione, il lavoratore deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte (Quanto scritto dovrebbe essere un errore di stampa).

Contribuzione previdenziale

I lavoratori ripartiti sono equiparati al rapporto di lavoro a part-time. Il calcolo dei contributi tuttavia, andrà effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio alla fine dell'anno a seguito del lavoro prestato.

2.3 Part-time (Art. 46 del D.lgs 276/2003)

Vengono introdotte una serie di modifiche tra le quali la più rilevante è relativa al fatto che la contrattazione è esplicitamente subordinata alle clausole che le parti contraenti stabiliscono, quindi al contratto individuale.

Viene, inoltre, previsto, che tutti i livelli di contrattazione possono normare la materia senza alcuna gerarchia delle fonti.

- Le forme di part-time rimangono le stesse: **orizzontale, verticale e misto**.
- **Il part-time potrà essere anche a termine** (prima poteva essere previsto solo dalla contrattazione collettiva per le causali non sostitutive).
- E' confermato che il contratto di prestazione part-time deve risultare **da atto scritto** e essere contenuta nel contratto individuale. Non è più previsto l'invio all'Ispettorato del Lavoro.

- **Il contenuto** del contratto è rimasto invariato: deve prevedere l'indicazione della mansioni a cui è adibito il lavoratore, la distribuzione dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e l'eventuale periodo di prova. E' stato aggiunto che "clausole diverse sono ammesse in caso di clausole elastiche".

- **Le clausole elastiche** sono individuate dalla contrattazione collettiva (a tutti i livelli) che può prevedere anche le percentuali di maggiorazione. Viene introdotta, per i part-time verticali e misti, "la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa". Per applicare le clausole elastiche occorre il consenso del lavoratore, formalizzato da accordo scritto anche contestuale all'accordo di lavoro iniziale; il lavoratore può farsi assistere da un delegato sindacale indicato dallo stesso; il lavoratore che rifiuta di stipulare un accordo con le clausole flessibili non può essere licenziato .

Le clausole elastiche sono ammesse anche per i contratti a termine (prima l'eventuale estensione era demandata alla contrattazione collettiva).

La violazione della clausola elastica da parte dell'impresa non determina mai la cessazione delle clausole stesse, ma solo indennizzi al lavoratore.

E' stata modificata la comunicazione della variazione dell'orario, ridotta a 48 ore anziché i 10 gg. E' stata cancellata la possibilità di recesso dalla clausola elastica: di conseguenza gli orari convenuti e poi variati rimarranno fissati per l'intera durata del rapporto.

L'elemento più preoccupante è relativo al fatto che "in assenza di contratti collettivi, datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili".

•**Lavoro supplementare**

E' confermato che per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato ed entro i limiti del tempo pieno previsto dai contratti collettivi.

La contrattazione collettiva può stabilire una percentuale di maggiorazione (sono stati cancellati gli istituti differiti), il numero massimo di ore di lavoro supplementare e le relative causali (è stato cancellato il consolidamento delle ore).

E' confermato il fatto che il lavoro supplementare, se non è regolamentato dal contratto collettivo, per essere effettuato necessita del consenso del lavoratore. Ciò a significare che entro i tetti definiti dalla contrattazione il supplementare diventa obbligatorio, in contraddizione con la giurisprudenza consolidata.

Viene precisano poi che l'eventuale rifiuto del lavoratore "non integra gli estremi per il licenziamento" (in contraddizione con quanto scritto in precedenza)

E' stata tolta la precisazione che il rifiuto non costituisce infrazione disciplinare.

E' stata cancellata la maggiorazione del 50% per le ore supplementari in caso di superamento dei tetti previsti dalla contrattazione.

- Lavoro straordinario:** le vecchie disposizioni di legge lo prevedevano solo per i part-time verticali; ora viene previsto anche per i part-time misti ed è stata cancellata la norma che ne prevedeva il riproporzionamento. A nostro avviso detta norma rimane in vigore in quanto nel nuovo testo di legge viene confermata la precedente secondo la quale i part-time si calcolano sugli istituti contrattuali e di legge in proporzione all'orario di lavoro.

- Criteri per il calcolo dei lavoratori a part-time:** è stato introdotto un peggioramento in relazione al titolo terzo della legge 300, in quanto, per il computo del personale in azienda,

il lavoratore part-time viene considerato in proporzione all'orario di lavoro part-time svolto con le conseguenti ricadute rispetto all'applicazione di norme legislative e contrattuali.

• **Diritto di precedenza:** al posto dei 50 Km. è stata introdotta l'area comunale.

Il diritto di precedenza è stato stravolto in quanto tale diritto è esigibile, in caso di assunzioni a tempo pieno, solo se il contratto individuale lo contempla.

In caso di nuove assunzioni part-time, nell'ambito del comune, l'azienda deve informare i lavoratori a tempo pieno ovvero l'azienda deve "tenere" in considerazione eventuali domande per passare da full-time a part-time; in questo caso la contrattazione può prevedere i criteri applicativi.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche hanno riconosciuto pienamente il diritto di passare da full-time a part-time e il successivo ritorno a tempo pieno.

• **Il principio di non discriminazione: è rimasto invariato.**

• **Sanzioni:** la mancanza o indeterminatezza del contratto non ne determina la nullità (non viene detto cosa succede: un indennizzo monetario?); le disposizioni, inoltre, contengono altri aspetti non chiari, mentre sono state cancellate le sanzioni amministrative (già basse) previste dalle precedenti normative.

2.4 Apprendistato (artt. 47-52 del D.Lgs 276/2003)

L'attuale legislazione in materia di apprendistato rimane in vigore sino a quando le Regioni avranno nominato le parti di loro competenza. Gli incentivi a favore delle imprese rimangono in vigore fino ad un'eventuale proposta di modifica di riforma da parte del governo.

L'attuale legislazione prevede una unica tipologia di apprendistato e demanda alle parti sociali la individuazione delle durate, che comunque non possono essere inferiori a 18 mesi e superiori a 48 mesi. Il salario deve essere corrispondente alla qualifica da acquisire.

Le norme future a regime:

Le nuove norme prevedono che il rapporto di apprendistato venga suddiviso in tre tipologie che sono:

- 1) apprendistato per il conseguimento del diritto-dovere all'istruzione
- 2) apprendistato professionalizzante
- 3) apprendistato per il conseguimento del diploma di alta formazione

Il rapporto addetti-apprendisti è rimasta invariata: 1 apprendista ogni lavoratore qualificato, comunque minimo 3 apprendisti in azienda.

Per la prima e la seconda tipologia il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, il piano formativo individuale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Per la terza tipologia, la regolamentazione è demandata alle Regioni

Inquadramento professionale

La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante in applicazione del CCNL

Divieti

Per le tipologie 1 e 2: è vietato stabilire compensi per gli apprendisti secondo tariffe di cottimo.

Durante il rapporto di apprendistato è fatto divieto al datore di lavoro di recedere dal contratto in assenza di una giusta causa o giustificato motivo.

Licenziamento al termine del periodo di apprendistato

Il lavoratore al termine del periodo di apprendistato può essere licenziato. Qualora venga assunto con un contratto a termine, sulla base del Dlgs n. 368 è escluso dalle percentuali che i CCNL potranno definire.

Cumulabilità periodi di apprendistato

E' possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nella tipologia 1 (diritto-dovere di istruzione) con quelli della tipologia 2 (apprendistato professionalizzante), sempre nei limiti della durata prevista ovvero sei anni.

Computo apprendisti:

fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo gli apprendisti sono esclusi dal computo del numero dei dipendenti

Durata dell'apprendistato

Tipologia e durata dell'apprendistato; età dell'apprendista

- 1) conseguimento diritto-dovere all'istruzione 3 anni rivolto ai giovani 15/18 anni;
- 2) professionalizzante dura dai 2 ai 6 anni ed interessa giovani dai 18*/29 anni;
- 3) diploma di alta formazione definizione Regioni 18*/29.

** è ammesso anche a 17 anni a condizione che siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 52/2003*

Formazione professionale

I contenuti formativi per tutte e tre le tipologie di apprendistato sono demandati alle Regioni, d'intesa con i Ministeri del lavoro e dell'Istruzione, sentite le parti sociali. Gli Enti Bilaterali potranno concorrere a definire le modalità di erogazione della formazione. I risultati conseguiti dall'apprendista dovranno essere registrati sul libretto formativo del lavoratore (il Ministero dovrà predisporre tale libretto)

La formazione potrà essere interna o esterna all'impresa (prima doveva essere esterna)
Obbligo formativo:

Ore di formazione per tipologia

- 1) per il conseguimento diritto-dovere all'istruzione la decisione è di competenza delle

Regioni;

2) per il professionalizzante 120 ore;

3) per il diploma alta formazione la decisione è di competenza delle Regioni

2.5 Il contratto di inserimento (artt. 54-59 del D.Lgs 276/2003)

Il Contratto di inserimento è un istituto che dovrebbe essere sostitutivo del contratto di formazione lavoro, destinato all'inserimento nel mondo del lavoro di "fasce deboli", attraverso un progetto individuale.

I soggetti interessati al contratto di inserimento

- ▶ Giovani dai 18 ai 29 anni (in concorrenza con l'apprendistato).
- ▶ Disoccupati di lunga durata dai 29 ai 32 anni.
- ▶ Donne, se residenti in un territorio con un tasso di occupazione femminile inferiore del 20% a quello maschile, oppure con un tasso di disoccupazione femminile superiore al 10% di quello maschile.
- ▶ Lavoratori con oltre 50 anni, espulsi dall'attività lavorativa.
- ▶ Disabili gravi, fisici, mentali o psichici.

Le assunzioni con questa tipologia di impiego possono essere effettuate da:

- ▶ Tutte le imprese private, i loro gruppi e i consorzi
- ▶ Enti di ricerca, pubblici e privati
- ▶ Fondazioni
- ▶ Società sportive, professionali, socio-culturali
- ▶ Organizzazioni sindacali e di tendenza

Vincoli per le assunzioni da parte delle imprese

Per poter assumere con questa tipologia, l'impresa deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti attivati nei 18 mesi precedenti (dal computo sono esclusi i lavoratori che si sono dimessi, coloro che non hanno accettato la conferma e "fino a 4 contratti")

La forma del contratto di inserimento

La condizione per l'assunzione con questa tipologia è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato all'acquisizione di competenze professionali.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve essere specificato il progetto individuale.

Qualora manchi la forma scritta il contratto è ritenuto nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

La durata del contratto di inserimento

La durata non può essere inferiore a 9 mesi e non può superare i 18 mesi.

Qualora il lavoratore sia affetto da disturbi mentali, psichici o disabile grave, la durata può essere estesa sino a 36 mesi.

Proroga contratto inserimento

Il contratto di inserimento può essere prorogato entro il limite della durata massima, non è rinnovabile tra le stesse parti

Inquadramento professionale

La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto la categoria spettante in applicazione del CCNL.

Percentuali

I contratti collettivi nazionali, territoriali, aziendali, possono stabilire la percentuale massima di utilizzo dei lavoratori assunti con questa tipologia. Ai contratti di inserimento si applicano le disposizioni previste dalla legge sui contratti a tempo determinato (Dlgs n. 368/2001)

Computo lavoratori con contratti di inserimento

Fatte salve specifiche condizioni del contratto collettivo, i lavoratori con questa tipologia di impiego sono esclusi dal computo del numero dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme e istituti

Formazione

L'impresa deve sottoscrivere con il lavoratore un progetto individuale di formazione e utilizzare un tutor per l'implementazione del progetto.

Le modalità della definizione dei piani di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche in relazione ai fondi per la formazione continua, sono determinate:

dai Contratti nazionali o territoriali o aziendali stipulati dalle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche all'interno degli Enti Bilaterali.

Qualora la contrattazione, entro 5 mesi dall'entrata in vigore della legge, non abbia recepito le modalità di inserimento, il Ministero del lavoro convoca le parti e in assenza di accordo, emana un decreto tenendo conto delle "prevalenti posizioni" espresse da ciascuna delle parti sociali interessate.

La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo.

Incentivi per le imprese

Per i giovani tra i 18 e i 29 anni non sono previsti incentivi, per le altre fattispecie si applicano le agevolazioni contributive previste dalla legislazione vigente relativa ai contratti di formazione lavoro (imprese con più di 15 dipendenti 25%, imprese con meno di 15 dipendenti 40%)

2.6 Tirocini estivi di orientamento (art. 60 D.Lgs. n. 276/2003)

Ai tirocini formativi, già previsti dall'art. 18 della legge 196/97 e dal decreto n. 142/98, si aggiungono i nuovi tirocini di orientamento estivi. Tutte e due queste tipologie non vengono considerate lavoro subordinato.

Restano in vigore previste le norme previste dall'art. 18 legge n. 196 e Decreto n. 142/98. I tirocini/stage formativi si rivolgono ai giovani che stanno svolgendo un periodo di formazione o che hanno terminato il ciclo di studio. I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro pubblici e privati. Alla convenzione deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio.

Limiti numerici

La legge impone limiti numerici per l'attivazione contemporanea di stage/tirocini che sono così riassunti:

Numero dipendenti a tempo indeterminato e numero stage/tirocini in contemporanea:

fino a 5 dipendenti 1 stage/tirocinio;

da 6 dipendenti a 19 dipendenti 2 stage/tirocinio;

uguale o superiore a 20 dipendenti attivabili un numero di stage/tirocini non superiori al 10% del numero dipendenti occupati a tempo indeterminato.

Durata massima e proroghe

La circolare n. 92/98 del Ministero del lavoro, prevede una durata massima varia da 4 a 12 mesi, ovvero 24 mesi in caso di soggetti portatori di handicap. Se la durata dello stage/tirocinio è inferiore a quella massima, è possibile (nella stessa impresa) chiedere una proroga all'ente formatore, entro i limiti di durata massima previsti. Nel caso di assenza per maternità o per assolvimento degli obblighi militari, lo stagista/tirocinante può chiedere una momentanea interruzione dello stage/tirocinio e riprenderlo dopo la sospensione.

I soggetti promotori dei tirocini di orientamento/stage

La normativa prevede che gli stage sono promossi da specifiche tipologie di enti in grado di guidare il processo dello stage e di garantirne il buon funzionamento. Pertanto i tirocini formativi sono promossi dai seguenti soggetti, che possono associarsi tra loro:

- a) agenzie regionali per l'impiego;
- b) strutture di collocamento individuate dalle Regioni;
- c) università e istituti di istruzione universitaria;
- d) provveditorati agli studi, ora CSA;
- e) scuole statali e non statali (paritarie e legalmente riconosciute) che rilasciano titoli di studio con valore legale;
- f) centri pubblici di formazione e/o orientamento o centri a partecipazione pubblica o in regime di convenzione con la Regione o la Provincia (come ad esempio gli enti organizzatori di corsi FSE);
- g) comunità terapeutiche e cooperative sociali;
- h) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione;
- i) istituzioni formative private non aventi scopo di lucro specificatamente autorizzati dalla Regione.

Obblighi dei soggetti promotori

I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi.

I soggetti promotori devono garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività. Queste hanno valore di credito formativo e possono essere riportate nel curriculum del lavoratore.

Obblighi del tirocinante/stagista

Il tirocinante è tenuto a svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento, rispettare le norme igieniche, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, mantenere la necessaria riservatezza in relazione a dati, informazioni, ecc e seguire le indicazioni dei tutori e rispettare i regolamenti aziendali.

L'art. 60 del D.Lgs 276/03 introduce la tipologia dei tirocini estivi di orientamento, si tratta di una tipologia di lavoro che presuppone l'instaurazione di un rapporto di lavoro destinato ai ragazzi e alle ragazze iscritti/e regolarmente ad un istituto scolastico od universitario che durante le vacanze estive intendono effettuare una esperienza lavorativa con orientamento e addestramento pratico. Le attività svolte nel corso dei tirocini estivi possono avere valore di credito formativo e possono essere riportate nel curriculum dello studente.

I soggetti che possono "attivare" i tirocini estivi sono gli stessi enti promotori sopra riportati per i tirocini di orientamento

La durata di un tirocinio estivo non può essere superiore a 3 mesi, anche risultante dalla sommatoria di più tirocini e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo .

Non sono previsti limiti numerici per ogni singola impresa salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione collettiva.

Per i tirocinanti "estivi" sono previsti compensi erogabili mediante borse lavoro che non possono superare l'importo massimo mensile di 600 euro.

Per tutte le altre norme, formazione, tutor, ecc. si applicano le norme scritte in precedenza per i tirocini formativi (art. 18 l. 196, D.M. 142/98 e circolare Ministero Lavoro n. 92/98)

2.7 Il lavoro a progetto e occasionale (artt. 61- 69 D.Lgs. n. 276/2003)

Il Decreto legislativo n. 276/03 introduce l'obbligo di ricondurre i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, ad uno o più progetti, programmi o fasi di lavoro determinate dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Non rientrano in questi obblighi:

- Le professioni regolate dagli albi o dagli ordini;
- gli amministratori di condominio, società e associazioni sportive dilettantistiche;
- le prestazioni dei pensionati di vecchiaia;
- le prestazioni occasionali.

Il lavoro a progetto si distingue dalle prestazioni occasionali perché queste ultime hanno una durata inferiore a 30 giorni l'anno per singolo committente e ricevono un compenso non superiore a 5.000 euro l'anno.

La forma del contratto a progetto

Il contratto di lavoro a progetto deve essere stipulato per iscritto all'atto del rapporto di lavoro.

Il contratto dovrà contenere:

- la durata (determinabile o determinata) del rapporto di lavoro di lavoro;
- la caratteristica del progetto;
- le forme di coordinamento con il committente, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- il corrispettivo (compenso) e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto (l. 626 quando la prestazione avviene nel luogo di lavoro del committente).

Il corrispettivo/compenso

Sul corrispettivo/compenso, la legge fa riferimento ai compensi vigenti per il lavoro autonomo.

Pluricommitenze

Salvo diverso accordo tra le parti, il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenze.

Obblighi del lavoratore a progetto/concorrenza

Il lavoratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e all'organizzazione di loro, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell'attività dei committenti medesimi.

Riconoscimenti/invenzioni

Al lavoratore a progetto spetta il riconoscimento delle invenzioni da lui realizzate e la prelazione in caso di loro sfruttamento economico

Il rapporto di lavoro a progetto è sospeso nei casi di:

- malattia e infortunio senza erogazione di retribuzione. La sospensione non comporta l'allungamento del contratto (salvo diverso accordo individuale tra le parti);
- maternità per 180 giorni (per tutta la durata della maternità vale l'integrazione INPS d.lgs 151/01). In caso di maternità la durata del rapporto è prorogata per 180 giorni (salvo condizioni più favorevoli del contratto individuale)

Casi di estinzione del rapporto di lavoro

La collaborazione a progetto si estingue:

- al compimento del progetto;

• qualora la sospensione per malattia, infortunio o altro, si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto (quando la stessa sia determinata), ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di natura determinabile;

• le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ovvero secondo le diverse causali o modalità, con l'inclusione dei termini di preavviso, stabilito dalle parti nel contratto di lavoro individuale

Sicurezza sul lavoro

Qualora la prestazione lavorativa avvenga all'interno dell'azienda, si applicano le norme previste dal D.lgs n. 626/94);

In caso di mancanza di uno specifico progetto, il rapporto di collaborazione si converte in rapporto subordinato a tempo determinato.

Certificazioni

Il lavoro a progetto è tra quelli che possono essere certificati. La legge prevede che, sempre in sede di certificazione, le parti possono "concordare" rinunzie o transizioni tra le parti di cui al titolo V della presente legge.

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

I rapporti di collaborazione instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Qualora un Giudice accerti che sia un lavoro subordinato, esso si trasforma in rapporto dipendente corrispondente alla tipologia negoziale. Il controllo da parte del Giudice è limitato all'accertamento del progetto, programma di lavoro o fase di esso, e non può sindacare nel merito di valutazioni o scelte tecniche, organizzative, produttive che spettano al committente.

Nelle norme transitorie e finali viene stabilito che le collaborazioni coordinate e continuative, stipulate ai sensi della disciplina vigente e che non possono essere ricondotte a un progetto o ad una fase di esso, mantengono l'efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento.

Termini diversi, anche superiori all'anno, possono essere stabiliti in sede di accordi aziendali con le istanze dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

2.8 Le prestazioni occasionali di tipo accessorio (artt. 70 - 74 D.Lgs. n. 276/2003, accessorio)

Prestazioni di tipo accessorio rese da particolari soggetti D.lgs. 276/03

Il lavoro accessorio rappresenta la possibilità , limitata ad alcune attività ed alcuni soggetti, di pagare la prestazione di lavoro mediante **un voucher** emesso da una specifica agenzia. Il lavoro accessorio, occasionale non è considerato lavoro subordinato.

Possono svolgere il lavoro accessorio:

- disoccupati da oltre un anno;
- lavoratori extracomunitari, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro;
- casalinghe, studenti, pensionati;
- disabili e soggetti in comunità di recupero.

I soggetti su indicati, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province, nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati (agenzie, ecc.). A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento delle prestazioni occasionali di tipo accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

Il lavoro accessorio può essere utilizzato per:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalati o con handicap;
- ripetizioni scolastiche;
- pulizie, e manutenzione di edifici e monumenti, piccoli lavori di giardinaggio;
- lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità naturali o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà, in collaborazione con enti pubblici e associazione di volontariato.

La durata della prestazione occasionale di tipo accessorio

Queste attività possono essere svolte a favore di più beneficiari. La durata complessiva non può essere superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e, in ogni caso, non possono superare 3.000 euro nell'anno solare (non chiaro come si calcolano i 30 gg.. Il giorno indipendentemente dalle ore lavorate si calcola per intero? Oppure si sommano tutte le ore e si ricavano i giorni?)

Il meccanismo dei buoni/vaucher

I soggetti che intendono utilizzare lavoratori per le prestazioni su indicate, dovranno acquistare presso rivendite autorizzate, uno o più carnet di buoni del valore nominale di 7,5 euro. Per ogni di lavoro corrisponderanno al lavoratore un buono.

Il lavoratore per riscuotere il proprio compenso, dovrà presentarsi presso uno o più enti o società concessionarie (il Ministero entro 60 gg. Individua gli enti, ecc., nonché i soggetti autorizzati alla vendita dei buoni stessi e le relative coperture assicurative e previdenziali). Il lavoratore riceverà per ogni ora di lavoro prestata 5,8 euro - 1,5 euro sono versati dall'agenzia in contributi all'INAIL e all'INPS, 0,2 euro sono appannaggio dell'agenzia.

Detti compensi sono esenti da qualsiasi imposizione fiscale e non incidono sullo stato di disoccupazione o in occupazione.

Capitolo 3

Certificazione rapporti di lavoro ed enti bilaterali (artt. 74 - 84 D.Lgs. n. 276/2003)

3.1 Le Caratteristiche dell'istituto

La descrizione delle tipologie d'impiego, svolta nel precedente capitolo, ha evidenziato l'enorme proliferazione di nuove fattispecie d'impiego e la profondità dei cambiamenti introdotti anche in rapporti consolidati (part-time o apprendistato). Proprio per questa ragione - al fine di ridurre il possibile contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro - il legislatore ha introdotto nelle nuove norme lo strumento della certificazione dei rapporti di lavoro.

L'attività di certificazione compete a commissioni costituite presso:

1. gli enti bilaterali, a livello territoriale e nazionale, da subito;
2. le Direzioni Provinciali dell'Impiego, dopo un decreto ministeriale che le abiliterà a farlo;
3. le Province;
4. le Università pubbliche e private, limitatamente a rapporti attivati con docenti di diritto del lavoro ed in base ad un decreto ministeriale successivo.

I soggetti abilitati possono anche convenzionarsi tra loro per unificare le attività.

La certificazione riguarda:

- il lavoro intermittente;
- il part-time;
- il lavoro a progetto;
- le associazioni in partecipazione;
- il lavoro ripartito;
- i regolamenti interni delle cooperative;
- la distinzione tra somministrazione e appalto.

Inoltre la certificazione interessa anche le rinunzie o transizioni che il lavoratore e il datore di lavoro convengono al momento della costituzione del rapporto di lavoro

Un contratto di lavoro certificato ha pieno valore giuridico ed esplica i suoi effetti anche verso terzi (ad es. l'INPS)

L'iter della certificazione, che in teoria è volontaria ma che il futuro datore di lavoro può chiedere,

ha inizio con un'istanza congiunta delle parti contraenti il rapporto verso la Commissione di certificazione dell'organismo cui hanno deciso di rivolgersi.

La Commissione di certificazione deve informare la Direzione Provinciale del lavoro che a sua volta informa gli altri soggetti interessati (Inps, Inail, fisco, i servizi all'impiego, ecc.),

chiedendo loro se hanno rilievi da fare alla bozza di contratto da certificare. Il procedimento deve concludersi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza da parte delle parti del contratto.

La certificazione così ottenuta deve essere motivata e deve specificare gli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali. Inoltre dovrà indicare anche a chi rivolgersi e in che termini, in caso di eventuali contestazioni.

La certificazione può essere impugnata in tre casi:

1. “**per vizi del consenso**”, ossia per estorsione del consenso;
2. “**per erronea qualificazione del contratto**”: in questo caso il giudice, se ravvede un'erronea qualificazione del rapporto ad opera della commissione di certificazione, ne modifica la natura *fin dal primo giorno di vigenza del rapporto*;
3. “**per difformità tra quanto certificato e quanto concretamente realizzatosi nel rapporto**”; il giudice dovrà individuare il momento in cui sia collocabile la difformità rispetto alla certificazione e disporre la trasformazione del rapporto a partire da quel momento.

Il testo dispone anche la possibilità di ricorso al TAR “per violazione di provvedimento o per eccesso di potere”; detta ipotesi fa pensare alla possibilità di ricorsi anche sul tipo di procedura seguita dalla commissione di certificazione.

Per procedere in giudizio è necessario esperire prima il tentativo obbligatorio di conciliazione presso l'organismo che ha certificato inizialmente il rapporto. Il testo non dice nulla sulla durata del tentativo di conciliazione: attualmente per le vertenze di lavoro è di 60 giorni (D. Lgs.80/98). Il giudice può valutare anche il comportamento delle parti durante la fase di conciliazione.

Ruolo delle parti sociali

Le commissioni di certificazione possono assistere le parti contraenti, ad es. riguardo “alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei rapporti di lavoro”

Altri interventi delle commissioni di certificazione

Una commissione specifica, da istituire presso le Direzioni Provinciali del lavoro e composta pariteticamente da rappresentanti delle associazioni cooperativistiche e dalle organizzazioni sindacali, è abilitata a certificare **il regolamento interno delle cooperative** in relazione al suo contenuto; è da sottolineare che la legge 30/03 ha consentito, tra l'altro, al regolamento delle cooperative di non prevedere per i soci lavoratori l'applicazione delle condizioni normative dei CCNL.

Le commissioni di certificazione possono anche intervenire sui casi di dubbia distinzione tra **appalto e somministrazione**, deliberando in proposito.

Il Ministero si impegna recepire anche codici di buone pratiche, o “indici presuntivi” sulle distinzioni tra le diverse fattispecie di impiego, che siano stati definiti dalle parti sociali.

3.2 Considerazioni sulla certificazione

Non v'è dubbio che ci troviamo di fronte a provvedimenti gravissimi, tali da mettere in discussione la natura e le funzioni dell'organizzazione sindacale. All'attuale "forma sindacato", così come declinata dal dopoguerra ad oggi, si ipotizza un'idea di sindacato asservito al mercato e funzionale ad esso. Alla dialettica negoziale si sostituisce il dialogo sociale dove l'attività di certificazione **segna il distacco dell'organizzazione sindacale da qualunque mandato da parte del lavoratore**, fino a configurarsi, con l'accento all'attività di consulenza alle parti, come una funzione commerciale, potenzialmente con contributi a carico del bilancio statale.

Appare evidente che l'introduzione di un cuneo tra la funzione di rappresentanza del sindacato, la sua funzione contrattuale e l'attività di certificazione, porterà a privilegiare la certificazione in cambio di adesione sindacale sacrificando le tutele e i diritti del futuro occupato. Ciò a significare una evoluzione della forma sindacato proiettata verso un'inevitabile deriva neocorporativa delle organizzazioni dei lavoratori depauperata dell'autonomia negoziale.

Simile tendenza è supportata anche sotto il profilo giuridico. Di fatto il ricorso al giudice è reso problematico, per cui la funzione del sindacato nell'attività di certificazione **diventerà il momento della transazione relativa a diritti e tutele**. Non a caso la commissione di certificazione è il luogo che certifica anche rinunzie e transazioni, ai sensi dell'art.2113 c.c.. L'organizzazione sindacale diventa, quindi, garante della riduzione dei diritti in cambio di un posto di lavoro.

Mentre al giudice si impedisce di intervenire sulle scelte dell'impresa, alla commissione di certificazione viene affidato l'ulteriore compito di certificare *il contenuto* dei regolamenti della cooperativa, ossia di consolidare la diminuzione di diritti per i soci lavoratori e di porre la cooperativa al riparo da ogni rischio.

Da ultimo, ma non per importanza, l'intero istituto **si presenta come un attacco al principio costituzionale del diritto alla giurisdizione**, ribadito peraltro anche dalla Carta di Nizza.

Alla luce di queste considerazioni la CGIL giudica in maniera decisamente negativa l'intero istituto della certificazione. La pratica della certificazione va contrastata con determinazione in ogni sua espressione cominciando dall'impedire che gli attuali statuti degli enti bilaterali vengano stravolti con l'introduzione delle novità introdotte dal decreto. Ciò a conferma di una indisponibilità a qualsivoglia struttura deputata allo svolgimento della certificazione dei rapporti di lavoro.

Capitolo IV

La fase transitoria (artt. 84-86) e le indicazioni della CGIL

4.1 Abrogazioni

Gran parte della legislazione sul lavoro viene sostituita da questa legge, che tra le altre cose, introduce una novità preoccupante che stabilisce il principio di abrogazione *a futura memoria e senza oggetto*. Vengono, infatti, incluse nella lista delle leggi abrogate “**tutte le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con il presente decreto**”.

La norma contraddice elementari principi di correttezza costituzionale e diventa, alla luce di una delega ancora da esercitare (la predisposizione di testi unici di cui all’art.1 della legge 30/03), una specie di *polizza sulla vita del governo* in quanto può agire senza ulteriori vincoli giuridici.

Si tratta, a nostro parere, di una norma assolutamente infondata ed pertanto illegittima. La CGIL si riserva di individuare la strada più idonea per sollevare il problema di incostituzionalità.

4.2 La fase transitoria

Come è stato sottolineato l’esclusione del **Pubblico Impiego** dall’ambito di applicazione del D.Lgs 276/03 viene contraddetta in modo esplicito nei casi del lavoro a somministrazione e del contratto di inserimento ed in modo implicito nel caso del trasferimento d’azienda.

Non desta meraviglia, quindi, che nelle norme finali, venga indicato un periodo temporale (sei mesi dall’entrata in vigore del decreto) al termine del quale si debba aprire un confronto tra il Ministero della Funzione Pubblica e le organizzazioni sindacali per individuare i “profili di armonizzazione” delle norme e l’eventuale predisposizione dei provvedimenti legislativi conseguenti.

Resta da comprendere come possano convivere norme così tra loro contraddittorie. Sembra che l’orientamento del governo sia quello di ratificare una nuova e congenita differenza tra mondo del lavoro pubblico e mondo del lavoro privato. Tanto più rispetto al rapporto tra questo “tavolo” e quello di cui ai punti successivi, da aprirsi presso il Ministero del lavoro, che il testo lascia del tutto imprecisato e potenzialmente del tutto indifferente l’uno agli esiti dell’altro.

La legge 196/97 è abrogata negli articoli che avevano istituito in Italia **il lavoro temporaneo**. Le causali, che la contrattazione aveva introdotto riguardo al ricorso al lavoro temporaneo, restano in vigore fino alla scadenza dei contratti, dovendo poi essere sostituite con le causali riferite alla **somministrazione**. Nulla si dice nel testo, riguardo alla coesistenza, alla transizione o a che altro rapporto debba sussistere tra Formatemp e l’istituendo fondo cui destinare il 4% del monte salari delle future agenzie di somministrazione. Nulla si dice nel testo riguardo alla transizione tra lavoro interinale e somministrazione riguardo all’esistenza di commissioni ministeriali deputate all’accertamento dei requisiti ad operare delle società di lavoro temporaneo. Saranno esse

a dover autorizzare le prossime società di somministrazione? E se no, si sciolgono e se ne formano di nuove per questi compiti?

Il decreto ipotizza una convocazione entro cinque giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni per la verifica della possibilità di uno o più **accordi interconfederali** per la gestione della fase transitoria e per i rinvii alla contrattazione collettiva. Qui si pone anche il problema del rapporto tra titolarità contrattuale e competenze di **un tavolo interconfederale che a nostro giudizio non dovrà andare oltre eventuali indicazioni metodologiche e primi orientamenti per la contrattazione collettiva nazionale.**

4.3 Le indicazioni della CGIL

Il decreto ha aperto una fase di estrema delicatezza e difficoltà, caratterizzata dall'ingresso nel mercato del lavoro di nuovi soggetti, dall'introduzione di nuove tipologie contrattuali e dalla probabile offensiva sugli enti bilaterali per renderli coerenti su intermediazione e certificazione agli obiettivi della legge 30/03.

La Cgil deve coniugare un'opposizione rigorosa al disegno politico e concettuale del governo con la capacità di essere presente quotidianamente nei luoghi di lavoro e nel territorio con proprie autonome scelte per ridurre gli effetti sulle persone di queste disposizioni, facendo leva contemporaneamente sulla leva contrattuale e sul contenzioso giuridico.

In estrema sintesi si tratterà di:

- **aprire tavoli istituzionali** con le Regioni sui criteri per gli accreditamenti dei nuovi soggetti, rafforzando il ruolo e la funzione dei servizi pubblici all'impiego, sul legame con il sistema formativo regionale, rafforzando i vincoli di trasparenza a carico dei soggetti privati;
- **contestare puntualmente e in modo capillare i processi di trasferimento di ramo d'azienda** attivati in base alla nuova normativa, contestando il carattere regressivo della legislazione rispetto alle direttive europee, e al contempo proponendo alle associazioni d'impresa la possibilità di addivenire a normative di fonte contrattuale rispettose dei diritti dei lavoratori come alternativa alla "guerriglia giudiziaria";
- **utilizzare tutti i livelli della contrattazione per impedire il ricorso puro e semplice alle nuove tipologie d'impiego**, suggerendo soluzioni contrattuali capaci di difendere i diritti delle persone senza evitare di misurarsi con i problemi effettivi dell'organizzazione del lavoro. Da questo punto di vista ci si riferisce da un lato **al rafforzamento dei sistemi dei diritti di informazione**, da estendere a tutte le forme di ricorso in appalto, terziarizzazione, ricorso al lavoro a progetto, ecc.;
- **contrastare** con rigore ogni tentativo di stravolgere gli assetti e le missioni degli enti bilaterali, e attivare un contenzioso capillare e preciso rispetto alle pratiche di intermediazione e di certificazione che dovessero essere attivate anche con intese separate da parte di altre organizzazioni.