



**C I S L**  
L O M B A R D I A

# Riforma del mercato del lavoro

**Schede di lettura**

**novembre 2003**

Riforma mercato lavoro



# INDICE

<b>Riforma del mercato del lavoro - Rischi e opportunità</b>	pagina	3
<b>Il collocamento</b>	pagina	5
<b>La Legge 30/2003 e il Decreto legislativo 276/2003</b>	pagina	9
• <b>La somministrazione di lavoro</b>	pagina	11
• <b>L'appalto</b>	pagina	15
• <b>Il distacco</b>	pagina	15
• <b>Il trasferimento di ramo d'azienda</b>	pagina	15
• <b>Le tipologie contrattuali</b>	pagina	16
• <b>La certificazione</b>	pagina	24
<b>Appendici</b>		
• <b>Rinvii alla contrattazione collettiva</b> (da Schede di lettura Mdl, Cisl nazionale Roma, 20 settembre 2003)	pagina	26
• <b>I contratti a tempo parziale</b> (Note integrative)	pagina	28
• <b>I contratti a tempo determinato</b> (Dlgs 368/01)	pagina	33

# RIFORMA DEL MERCATO

## Rischi e opportunità

L'iter legislativo che ha portato alla attuazione della legge delega n.30, denominata anche riforma Biagi ("Gazzetta Ufficiale" del 9 ottobre scorso), è stato lungo e complesso, d'altronde si tratta di un provvedimento che innova in estensione e in profondità le regole sul mercato del lavoro.

Una norma di portata rilevante che non motiva, comunque, l'enfasi del Governo sulle capacità risolutive del provvedimento, che coglierebbe l'obiettivo di completare la riforma iniziata a metà degli anni 90 con il pacchetto Treu e dovrebbe rispondere agli indirizzi europei finalizzati all'innalzamento dei tassi di occupazione.

Alla volontà, proclamata, di regolare il mercato lavoro garantendo servizi all'impiego efficaci ed efficienti, coniugando nuove flessibilità con le tutele sul mercato, realizzando al contempo maggiore coesione sociale, sono seguite scelte incoerenti, con la proposta di modifica dell'art. 18, con l'introduzione di nuove tipologie di rapporto, con il proposito di contenere il ruolo del sindacato attraverso il superamento della concertazione e con l'intento di marginalizzare le rappresentanze sindacali nella contrattazione delle condizioni di lavoro.

La scelta di stare in campo con nostre proposte ha consentito, prima di disinnescare l'attacco all'art. 18, poi attraverso un costante impegno propositivo di modificare sensibilmente l'impianto normativo originale proposto dal Governo sul mercato del lavoro.

La normativa definitiva - anche se sono previsti ulteriori momenti d'incontro per verificare la possibilità di affidare ad accordi interconfederali la soluzione di aspetti applicativi, mentre su altri punti, Agenzie, Borsa telematica, lavoro a chiamata ecc., sono necessari ulteriori provvedimenti - ha accolto le nostre proposte di modifica, consentendo il recupero di ampi spazi negoziali, valorizzando la contrattazione collettiva. I rinvii alla contrattazione collettiva ai vari livelli, nazionale, territoriale e aziendale sono molteplici.

I punti sui quali la Cisl ha espresso un giudizio positivo riguardano:

- gli strumenti di riforma del collocamento e l'am-





piamento a soggetti pubblici e privati nella promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

- la valorizzazione della bilateralità come strumento per ampliare e rendere esigibili le tutele contrattuali;
- la strutturazione delle collaborazioni coordinate e continuative attraverso l'introduzione del contratto a progetto;
- la certificazione della regolarità contributiva per i lavoratori anche del settore edile privato;
- la subordinazione dei benefici contributivi e di sostegno agli investimenti nell'artigianato, nel commercio e nel turismo, al rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali

Permangono alcuni aspetti critici in particolare:

- sulla regolamentazione del distacco;
- sulla contrattazione individuale nel part-time;
- su alcune nuove tipologie di lavoro flessibile (somministrazione di manodopera a tempo indeterminato, lavoro a chiamata, lavoro ripartito);
- sulla nuova regolamentazione dell'apprendistato e sulla mancanza di un tetto massimo complessivo delle flessibilità.

Il nostro giudizio finale sulla legge 30 e sul relativo decreto attuativo, *che non sono stati oggetto di accordo sindacale*, è un giudizio articolato, che valorizza le parti che offrono nuove opportunità di regolazione del mercato del lavoro, e critica alcuni punti; gli aspetti più controversi e negativi si concentrano laddove le nostre proposte non sono state accolte.

Ora si apre una fase nuova che vede tutta l'organizzazione impegnata a promuovere azioni formative e ad impostare una contrattazione non solamente applicativa in grado di utilizzare tutti gli spazi negoziali e forzare i confini delineati dalla legge.

La nuova regolamentazione del mercato del lavoro va completata con la riforma degli ammortizzatori sociali e con lo "Statuto dei lavori"; solo con questi provvedimenti, che fanno parte dell'accordo del 5 luglio 2002, si completa l'impianto delle tutele, diventa credibile il disegno regolatore e concreto l'obiettivo di tutelare i lavoratori sul posto e sul mercato del lavoro.

La contrattazione a tutti i livelli e il completamento della riforma con lo Statuto e gli ammortizzatori, sono gli impegni gli obiettivi e per le prossime settimane; resistenze e difficoltà applicative sulla contrattazione e ulteriori ritardi sui provvedimenti mancanti richiederanno la realizzazione di momenti di pressione e di lotta.

## Premessa

Il processo di riforma del collocamento prende l'avvio nel 1997, con il Decreto legislativo n. 469 che trasferisce, dal Ministero del lavoro alle Province, competenze in materia di collocamento.

Con l'obiettivo di realizzare un decentramento istituzionale, l'Ufficio di collocamento e le Sezioni circoscrizionali per l'impiego, da luoghi in cui si prendeva atto dello stato di disoccupazione, si trasformano in *Centri per l'impiego*, soggetti attrezzati e competenti a realizzare servizi e misure propositive, snodo per favorire realmente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il Decreto 181/2000 prosegue nello scopo di adeguare il sistema di incontro domanda e offerta agli indirizzi comunitari, si propone soprattutto di individuare i soggetti destinatari delle misure di promozione all'inserimento nel mercato del lavoro promosse dal sistema dei servizi all'impiego.

Successivamente, il Dlgs 297/2002 delinea i principi e gli strumenti di una riforma completa del collocamento: adempimenti, tempi, sanzioni, soggetti, ruoli, vi trovano una articolata strutturazione.

Il decreto stabilisce i principi fondamentali per la potestà legislativa delle Regioni (e delle Province autonome) mantenendo il principio dell'omogeneità di trattamenti su tutto il territorio italiano.

## Il decreto legislativo 297 / 2002

### LE DEFINIZIONI

#### "IL DISOCCUPATO"

E' riconosciuto disoccupato chi, essendo privo di lavoro, è disponibile immediatamente alla ricerca e allo svolgimento di un lavoro.

#### DI LUNGA DURATA

= se la ricerca del lavoro dura da più di 12 mesi

= se la ricerca del lavoro dura da più di 6 mesi

quando la persona è un giovane

#### "L'INOCCUPATO"

Chi non ha precedenti lavorativi e ricerca un lavoro.

#### DI LUNGA DURATA

= se la ricerca del lavoro dura da più di 12 mesi

= se la ricerca del lavoro dura da più di 6 mesi

quando la persona è un giovane



**“IL GIOVANE”**

Chi ha un'età compresa tra 19 e 25 anni compiuti o 29 anni se laureato.

**“DONNE IN REINSERIMENTO LAVORATIVO”**

Sono le donne che vogliono rientrare al lavoro dopo almeno due anni di inattività.

**LE CAUSALI**

Mantiene lo stato di disoccupazione anche *chi svolge un'attività lavorativa* con reddito minimo annuale escluso da imposizione.

Si perde lo stato di disoccupazione con la mancata presentazione (salvo giustificato motivo) alla convocazione del Centro per l'impiego.

Si perde lo stato di disoccupazione rifiutando un'offerta (definita “congrua”) di lavoro a tempo pieno indeterminato.

Si perde lo stato di disoccupazione rifiutando un'offerta di lavoro a tempo pieno determinato, superiore a 8 mesi (4 mesi se si tratta di giovani), che rientri nei criteri regionali di distanza e tempi di trasporto con mezzi pubblici. In Lombardia tali criteri sono in fase di regolamentazione.

Lo stato di disoccupazione è sospeso in presenza della accettazione di un'offerta di lavoro inferiore a 8 mesi (4 mesi se si tratta di giovani) a tempo determinato o temporaneo.

**LISTE E SCHEDE**

Le liste di collocamento sono soppresse, salvo alcune eccezioni che riguardano i lavoratori e le lavoratrici del mondo dell'arte e dello spettacolo: orchestrali, corali, ballerini, artisti e tecnici della produzione cinematografica, del teatro e delle case da giuoco municipali, per i quali esiste una lista nazionale.

Per la gente di mare, attualmente inserita in un sistema di collocamento obbligatorio, si dovrà prevedere un apposito regolamento ministeriale.

*Rimangono, le liste “speciali” della mobilità (Legge 223 del 1991 e Legge 236 del 1993) e del collocamento obbligatorio (Legge 68 del 1999).*

Le “liste” vengono sostituite da un elenco anagrafico dei disoccupati in cerca di lavoro, che non dipende dal luogo di residenza e che contiene tutti i dati, anagrafici e professionali delle lavoratrici e dei lavoratori, necessari per le comunicazioni ai competenti uffici.

Scompaiono (anche per i lavoratori immigrati) il "nullaosta" e il "libretto di lavoro" su cui si impernava l'attività degli uffici di collocamento, mentre l'attività prevalente dei Centri per l'impiego è basata su colloqui di orientamento cui fanno seguito proposte di inserimento al lavoro supportate da attività di formazione e riqualificazione professionale.

### IL COLLOCAMENTO ORDINARIO

Il lavoratore e la lavoratrice in cerca di occupazione sono tenuti a comprovare al Centro per l'impiego il proprio stato, presentandosi e certificando, mediante una dichiarazione, l'immediata disponibilità al lavoro e l'eventuale precedente attività.

Il Centro per l'impiego rilascia al lavoratore un tesserino che comprova l'avvenuto inserimento nella banca dati. Su richiesta dell'interessato può essere consegnata copia della scheda anagrafica.

Il sistema dei servizi offerti prevede l'erogazione, entro 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, di un colloquio di orientamento per tutti; la formulazione di una proposta di inserimento lavorativo, o di formazione e/o riqualificazione, entro 4 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione per i giovani e le donne in cerca di reinserimento; un'analoga proposta di adesione ad iniziative di avviamento al lavoro, formazione, riqualificazione non oltre 6 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione per i soggetti a rischio di disoccupazione di lunga durata.

### MODALITÀ DI ASSUNZIONE

L'articolo 6 del Decreto legislativo 297 sancisce definitivamente il principio dell'assunzione diretta per tutti i lavoratori, per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato.

Gli enti pubblici economici rimangono obbligati all'assunzione mediante concorso qualora previsto dagli statuti e regolamenti.

Le uniche eccezioni riguardano:

- l'assunzione di lavoratori extracomunitari, per i quali il riferimento rimane il Decreto legislativo 286/98 così come modificato dalla Legge 189/02;
- l'assunzione di lavoratori da impiegare all'estero, per i quali permane il riferimento della Legge 398 / 87;
- l'assunzione di lavoratori disabili, norma dalla Legge 68/99.

Nella Pubblica Amministrazione restano invariate le modalità di accesso per concorso ai livelli medio alti e il riferimento all'art.16 della Legge 56/87 per le professionalità generiche con chiamata sui presenti.

Il datore di lavoro consegna al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione scritta con i dati di registrazione nel libro



matricola e le informazioni relative alle condizioni del contratto.

Contestualmente all'assunzione, il datore di lavoro comunica al Centro per l'impiego del territorio in cui è situata la sede di lavoro :

- i dati anagrafici del lavoratore
- la data di assunzione
- la durata del rapporto, se si tratta di un tempo determinato
- la tipologia contrattuale
- la qualifica professionale
- il trattamento economico

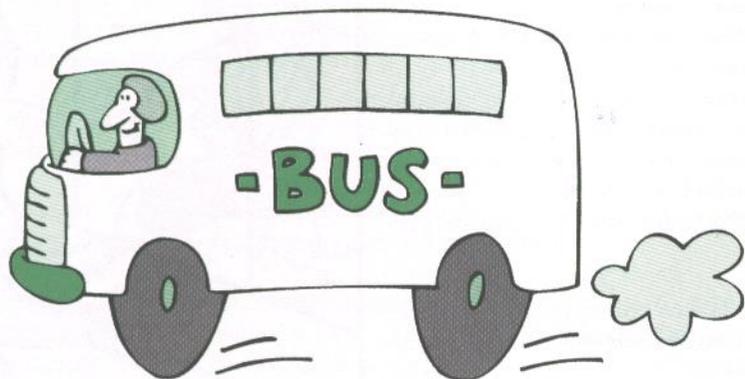
Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione entro 5 giorni al Centro per l'impiego:

- in caso di *trasformazione* da altra tipologia di rapporto (compresi i tirocini) a rapporto di lavoro subordinato;
- in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in tempo indeterminato;
- in caso di trasformazione di un part - time in tempo pieno;
- in caso di trasformazione di un contratto di apprendistato o di un contratto di inserimento in assunzione definitiva.

Anche la data di cessazione dei rapporti di lavoro, o le variazioni nella data di cessazione comunicata all'atto dell'assunzione, devono essere segnalate, e in tali casi il datore di lavoro ha tempo 5 giorni successivamente alla cessazione.

Analogo adempimento spetta ai soggetti somministratori di lavoro. Gli obblighi di comunicazione vanno assolti entro il giorno 20 del mese successivo alla data di assunzione.

La predisposizione di una modulistica omogenea per le comunicazioni e le modalità di trasmissione delle informazioni, dal Centro per l'impiego alle Direzioni provinciali del Lavoro, all'INPS e all'INAIL, sono di competenza del Ministero del Lavoro.



# LA LEGGE 30/2003 E IL DECRETO ATTUATIVO 276

## AMBITO DI APPLICAZIONE

L'impianto normativo della Legge 30, e conseguentemente del Decreto di attuazione, non si applicano alla Pubblica Amministrazione e al suo personale (art.6 L.30 e art.1 Dlgs.276). Entro 6 mesi è prevista l'attivazione di uno specifico confronto presso il Ministero della Funzione Pubblica per definire l'applicazione delle norme della Legge alla Pubblica Amministrazione.

Nei Titoli I e II del Decreto legislativo 276, emanato in attuazione della Legge 30/03 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 9 ottobre 2003, si trovano le norme che disciplinano il Mercato del Lavoro.

Vi si trovano novità strutturali finalizzate, nelle intenzioni del legislatore, a garantire meccanismi efficaci ed efficienti nell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro

Si istituiscono le *AGENZIE PER IL LAVORO*: i soggetti abilitati ad operare nel nuovo Mercato del Lavoro.

L'art.2 definisce in modo preciso le attività che potranno essere svolte dalle Agenzie per il lavoro:

- la *SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO* è la fornitura di manodopera a tempo indeterminato o a termine;
- l'*INTERMEDIAZIONE* è l'insieme delle attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro. Si tratta di gestire i curricula dei potenziali lavoratori, le banche dati, l'orientamento professionale, l'erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo, di tutte le operazioni connesse all'assunzione (comunicazioni);
- la *RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE* è l'insieme di tutte le attività connesse all'individuazione di personale idoneo a ricoprire determinate posizioni di lavoro sulla base di specifiche esigenze del datore;
- l'attività di *SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE* è l'insieme delle operazioni finalizzate alla ricollocazione individuale o collettiva nel mercato del lavoro (nell'ambito di operazioni di outplacement).





Ancora nell'art.2 si riscontra la definizione di LIBRETTO FORMATIVO, un documento personale del lavoratore nel quale sono registrate le competenze acquisite durante rapporti di lavoro con contenuto formativo (apprendistato e contratto di inserimento) nonché le esperienze di formazione continua o specialistica.

### L'ALBO E LE AUTORIZZAZIONI

L'art.4 istituisce un "albo" delle agenzie per il lavoro, abilitate a svolgere le attività sopraindicate.

L'albo prevede cinque sezioni in base all'attività specifica che l'agenzia intenderà svolgere.

L'iscrizione all'albo sarà subordinata al rilascio, da parte del Ministero del Lavoro, di apposite autorizzazioni che certificheranno il rispetto di una serie di requisiti finanziari e giuridici contenuti nell'art. 5 del decreto stesso.

Sono previsti regimi particolari di autorizzazione (art. 6) che riguardano gli enti locali, le università pubbliche e private, le scuole secondarie di secondo grado pubbliche e private, le associazioni firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro (associazioni imprenditoriali e organizzazioni sindacali) e gli enti bilaterali.

Anche l'Ordine dei consulenti del lavoro potrà assumere le funzioni di Agenzia costituendo però apposite società.

L'autorizzazione ministeriale va seguita da un accreditamento da parte della Regione che stabilisce standard omogenei, le modalità di connessione con la BORSA TELEMATICA e il raccordo con il sistema formativo.

### LA BORSA NAZIONALE DEL LAVORO

Sarà un punto di incontro telematico che conterrà domande e offerte di lavoro a livello nazionale, regionale e provinciale insieme coordinati.

La borsa sarà alimentata dalle informazioni immesse dagli operatori pubblici e privati, dai lavoratori stessi e dalle imprese.

L'accesso è previsto anche senza intermediari : i lavoratori potranno inserirvi i propri curriculum vitae e consultare le offerte presenti, le imprese potranno inserire richieste di personale, entrambi senza necessità di rivolgersi ai soggetti pubblici o privati.

### LAVORATORI SVANTAGGIATI

Per favorire l'inserimento al lavoro di lavoratori svantaggiati e disabili possono essere stipulate convenzioni territoriali tra le parti sociali, le associazioni di rappresentanza della cooperazione e i servizi per l'impiego (art.14). Tali convenzioni stabiliscono le modalità di assegnazione di commesse di lavoro alle cooperative sociali da parte delle imprese aderenti a fronte dell'inserimento di lavoratori svantaggiati o disabili nelle cooperative stesse. Se l'inserimento così realizzato riguarda i disabili, viene considerato utile per la copertura delle quote obbligatorie previste dalla Legge 68/99.

## Somministrazione di lavoro

La nuova normativa contiene una diversa definizione di quello che sinora era chiamato "lavoro temporaneo" o "lavoro interinale" o, addirittura, "lavoro in affitto".

### Chi sono questi lavoratori

Sono lavoratori assunti da un'agenzia e avviati al lavoro in un'azienda utilizzatrice.

### Quali agenzie possono somministrare lavoro

Come già visto nella parte relativa all'organizzazione del mercato del lavoro, le agenzie che intendono somministrare lavoro devono avere specifici requisiti di forma societaria, capitale, deposito cauzionale, disponibilità di uffici, competenze professionali, assenza di condanne penali per gli amministratori ed essere collegate alla borsa continua del lavoro.

Se rispettano tutti questi requisiti, le agenzie sono iscritte all'albo nazionale, presso il Ministero del Lavoro.

Le agenzie di somministrazione di lavoro sono tenute a versare il 4% delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori ad un fondo bilaterale.

### Il lavoro a tempo indeterminato

Questa è la maggiore novità e, forse, anche una delle più critiche contenute nella nuova legge: le agenzie possono avviare nelle aziende anche lavoratori *a tempo indeterminato*.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa esclusivamente per le seguenti attività:

- per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico,
- per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, servizi di economato;
- per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio,
- per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi succes-





sive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;

La contrattazione collettiva può fissare altri casi, aggiuntivi, in cui la somministrazione a tempo indeterminato è ammessa.

### **Il lavoro a tempo determinato**

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

*Fino alla loro naturale scadenza rimangono in vigore le clausole dei contratti collettivi relative alle causali specifiche che consentono la somministrazione di lavoro a termine.*

Di conseguenza, in questo periodo di transizione, non sarà possibile utilizzare la somministrazione di lavoro a tempo determinato in casi diversi da quelli contenuti nei contratti collettivi, a meno di intese fra le parti.

*L'individuazione di limiti massimi di utilizzo della somministrazione a tempo determinato rimane affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro.*

### **I casi in cui la somministrazione di lavoro è vietata**

Le ipotesi in cui il contratto di somministrazione di lavoro è vietato rimangono le stesse già previste per il lavoro temporaneo:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni o presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del Decreto legislativo n. 626.

### **Forma del contratto di somministrazione**

All'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore l'impresa di somministrazione dovrà comunicare per iscritto al lavoratore:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) il tipo di attività, per la somministrazione a tempo indeterminato, o le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per la somministrazione a tempo determinato
- d) la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore;
- f) le mansioni alle quali sarà adibito il lavoratore e il suo inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- 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 di rivalsa verso il somministratore.

### Disciplina del rapporto

- L'agenzia di somministrazione assume il lavoratore, a tempo determinato o indeterminato e lo mette a disposizione di un'impresa utilizzatrice. E' quindi l'impresa di somministrazione a pagare la retribuzione e a versare i contributi previdenziali, anche se il lavoratore svolge la propria attività nell'interesse, sotto la direzione ed il controllo dell'impresa utilizzatrice.
- *In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e lavoratori sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro.*
- Per i periodi nei quali il lavoratore a tempo indeterminato rimane in attesa di assegnazione l'impresa di somministrazione è tenuta a corrispondergli una indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, la cui misura è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista da un decreto del Ministro del lavoro.
- Nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato, trovano applicazione le norme relative al licenziamento per giustificato motivo con preavviso e non quelle del licenziamento collettivo.
- Parte dei contributi versati dalle imprese di somministrazione al fondo bilaterale andranno anche a garantire una specifica indennità di fine lavori.
- *In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina relativa ai contratti a termine.*
- Il termine iniziale può in ogni caso essere prorogato, per iscritto e con il consenso del lavoratore, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

### TUTELE

I lavoratori hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte, sia per il tempo determinato che per il tempo indeterminato.

I lavoratori hanno altresì diritto a





fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore. Le imprese utilizzatrici hanno dei doveri nei confronti dei lavoratori somministrati, in particolare:

- l'utilizzatore rimane obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali;
- l'utilizzatore osserva tutti gli

obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza;

- nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle stabilite nel contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore. In caso contrario, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti.

In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione, a meno che al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

### **DIRITTI SINDACALI E GARANZIE COLLETTIVE**

Ai lavoratori delle imprese di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori.

Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori, compete uno specifico diritto di riunione secondo le norme previste nel loro CCNL.

Lavoratori e lavoratrici hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale e a partecipare alle assemblee dei dipendenti.

L'impresa utilizzatrice deve comunicare alla rappresentanza sindacale unitaria:

- a) prima della stipula del contratto di somministrazione, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro;
- b) ogni dodici mesi, il numero, i motivi, la durata dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

### **Somministrazione di lavoro irregolare**

Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti previsti o in mancanza di forma scritta, il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice, con effetto dall'inizio della somministrazione.



Quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 Euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

## **Appalto**

*Il contratto di appalto si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori, nonché per la assunzione del rischio d'impresa.*

*Il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.*

L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

## **Distacco**

Il distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

## **Trasferimento di ramo di azienda**

Si intende per trasferimento di parte dell'azienda il trasferimento di una articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento

Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un particolare regime di solidarietà.

Sono confermati i diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di azienda di cui alla normativa di recepimento delle direttive europea in materia.



## Le tipologie contrattuali

Il complesso panorama delle nuove, o ridefinite, tipologie di rapporti di lavoro trova nell'articolato del Decreto legislativo n.276 i seguenti riferimenti:

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| • Lavoro intermittente (job on call) | Titolo V , capo I, da art.33 ad art.40   |
| • Lavoro ripartito (job sharing)     | Titolo V, capo II, da art.41 ad art.45   |
| • Lavoro a tempo parziale            | Titolo V, capo III, art. 46              |
| • Apprendistato                      | Titolo VI, capo I, da art.47 ad art.54   |
| • Contratto di inserimento           | Titolo VI, capo II, da art.54 ad art.59  |
| • Tirocini estivi di orientamento    | Titolo VI, capo II, art. 60              |
| • Lavoro a progetto (ex Co.co.co.)   | Titolo VII, capo I, da art.61 ad art.69  |
| • Lavoro a prestazione occasionale   | Titolo VII, capo I, art.61 comma 2       |
| • Lavoro accessorio                  | Titolo VII, capo II, da art.70 ad art.73 |
| • Associazione in partecipazione     | Titolo IX, art. 86, comma 2              |

### LAVORO INTERMITTENTE (JOB ON CALL)

#### Condizioni di ammissibilità

Il contratto di lavoro intermittente prevede che un lavoratore si ponga a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa su chiamata, per esigenze individuate dai contratti collettivi. In attesa dei contratti collettivi, il contratto di lavoro intermittente può essere comunque concluso con disoccupati con meno di 25 anni o più di 45 anni.

- *Contratto di natura subordinata che prevede prestazioni discontinue* (anche a tempo determinato) secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi (o, in alternativa, entro sei mesi dal decreto, dal Ministero del Lavoro).
- *La prestazione di lavoro non ha limiti temporali.*
- *E' vietato* nei casi di sostituzione di lavoratori in sciopero, alle aziende in Cig o con licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti che abbiano riguardato lavoratori con le stesse mansioni, alle aziende inadempienti verso la 626/94.
- *Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa* in proporzione alle ore svolte, sulle quali viene determinata la frazione di unità da computare.

• *Le tipologie di lavoro intermittente sono due:* con assicurazione di disponibilità da parte del lavoratore di rispondere alla chiamata; con libertà del lavoratore di rispondere o meno alla chiamata. *L'obbligo di risposta alla chiamata deve essere scritto nel contratto.*

*Solo in questo caso spetta l'indennità di disponibilità; inoltre in caso di mancata risposta ingiustificata vi può essere risoluzione del rapporto.*

- *In caso di malattia o altro impedimento, il lavo-*



ratore deve avvertire il datore di lavoro motivando l'assenza, altrimenti perde l'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni (salvo diversa previsione del contratto individuale), che comunque è sospesa nel periodo di assenza.

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

- l'indicazione della durata e delle ipotesi oggettive e soggettive che consentono la stipula del contratto;
- il luogo e le modalità della disponibilità del lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che non può essere inferiore a un giorno;
- il trattamento economico e normativo spettante e l'indennità di disponibilità (prevista dai CCNL e non inferiore a quanto deciso dal Ministero del Lavoro), tempi e modalità di pagamento della retribuzione;
- le forme e le modalità dell'esecuzione della prestazione richiesta;
- le misure di sicurezza relative all'attività.



### LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)

- Due lavoratori assumono un'obbligazione lavorativa subordinata con il datore di lavoro.
- I lavoratori hanno la facoltà di modificare la distribuzione dell'orario di lavoro (dandone comunicazione al datore di lavoro settimanalmente); eventuali sostituzioni da parte di terzi vanno concordate con il datore di lavoro.
- Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comporta, salvo intese diverse tra le parti, l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.
- La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata ai CCNL (in assenza vale la normativa sul lavoro subordinato part-time).
- Ai lavoratori spetta il diritto di assemblea.

### IL PART-TIME

Il lavoro a tempo parziale era stato recentemente regolamentato da due decreti legislativi, nel 2000 e nel 2001, che avevano introdotto la possibilità di eseguire lavoro supplementare e di effettuare prestazioni con clausole flessibili ed elastiche.

Le nuove norme rendono più esigibili per le imprese sia il lavoro supplementare, sia le clausole flessibili (modifica della collocazione temporale dell'orario) o elastiche (aumento dell'orario nel part-time verticale o misto).

Le principali novità sono le seguenti:

- viene considerato implicito il consenso del lavoratore allo svolgimento di lavoro supplementare se previsto nel contratto collettivo;
- nel procedimento per l'effettuazione delle clausole elastiche viene prevista l'assi-



stenza, se il lavoratore lo richiede, di un componente della rappresentanza sindacale aziendale, nella stipula del patto scritto con il quale il lavoratore si impegna a rendersi disponibile;

- viene eliminato il diritto al ripensamento nelle clausole flessibili ed elastiche;
- per le clausole elastiche o flessibili viene previsto il ricorso, in via ordinaria, alla contrattazione collettiva ma, in assenza di questa, può valere la contrattazione individuale.

In sintesi, la regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale viene a delinearsi nel modo seguente:

#### Lavoro supplementare

- Nel *part-time orizzontale*, il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare;
- I *contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali* definiscono il numero massimo di ore supplementari effettuabili e le relative causali;
- Se previsto dal CCNL, è *implicito il consenso del lavoratore part-time allo svolgimento di lavoro supplementare*.

#### Lavoro straordinario

- Nel *part-time verticale o misto* si possono svolgere prestazioni di lavoro straordinarie, che vengono regolate secondo la disciplina vigente nei rapporti full-time.

#### Clausole flessibili ed elastiche

Nel *part-time verticale o misto* è possibile variare in aumento la prestazione lavorativa. I contratti collettivi stabiliscono:

- come modificare la collocazione temporale del lavoro
- come variare in aumento la durata del lavoro
- i limiti di variabilità in aumento del lavoro

La modifica della collocazione temporale e l'aumento della durata del lavoro comportano un preavviso di almeno due giorni.

È richiesto il consenso scritto del lavoratore, reso, su sua richiesta, con l'assistenza di un componente della RSU.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il tempo pieno in part-time e viceversa non costituisce giustificato motivo per il licenziamento.

In assenza di contratti collettivi, datore e prestatore di lavoro possono concordare l'utilizzo di clausole elastiche e flessibili.

## APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato viene suddiviso in tre tipologie:

- *Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere* di istruzione e formazione (15/18 anni)
- *Apprendistato professionalizzante* (18/29 anni)
- *Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione* (18/29 anni)

• Il numero massimo di apprendisti per ciascuna azienda *non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati* in servizio presso la medesima azienda.

• In attesa della nuova regolamentazione, l'apprendistato viene disciplinato dalla norma vigente.

• Il datore di lavoro non può recedere dal contratto senza giusta causa o giustificato motivo.

• L'*inquadramento* dell'apprendista non può essere inferiore a due livelli rispetto a quello spettante.

• Gli *apprendisti non sono computati* ai fini dell'applicazione di particolari istituti normativi e contrattuali.

• In attesa della riforma degli incentivi all'occupazione, *vengono confermati gli incentivi vigenti, la cui erogazione è subordinata alla verifica della formazione svolta* che dovrà essere definita con un decreto successivo.

### Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

• *Obiettivo*: conseguimento di una qualifica professionale (conseguimento dell'obbligo formativo)

• *Età minima*: 15 anni

• *Durata*: massimo 3 anni

• *Formazione*: esterna o interna all'azienda con monte ore congruo al conseguimento della qualifica secondo standard fissati dalle Regioni

• *Modalità di erogazione*: stabilite da contratti stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale

• *Registrazione della qualifica* nel libretto formativo

• *Presenza di un tutor aziendale*

• *Riconoscimento della qualifica* ai fini contrattuali.





### Apprendistato professionalizzante

- **Obiettivo:** acquisizione di competenze base, trasversali, tecnico-professionali
- **Età:** 18-29 anni (17 anni per chi ha una qualifica professionale)
- **Durata:** definita dalla contrattazione collettiva a livello nazionale o regionale, comunque per un minimo di 2 anni e un massimo di 6 anni
- **Formazione:** almeno 120 ore annue, interna o esterna all'azienda
- **Modalità di erogazione:** stabilite da contratti stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale
- **Contratto scritto** contenente il piano formativo e la qualifica da acquisire
- Registrazione della qualifica nel *libretto formativo del lavoratore*
- **Presenza di un tutor** aziendale.

### Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

- **Obiettivo:** conseguimento diploma scuola secondaria, laurea, alta formazione, specializzazione tecnica superiore
- **Età:** 18-29 anni (17 anni per chi ha una qualifica professionale)
- **Durata:** definita dalle Regioni con associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, Università e altre istituzioni formative
- **La qualifica conseguita è riconosciuta come credito formativo** per proseguire nei percorsi di istruzione e formazione professionale (istituzione del repertorio delle professioni) che un decreto ministeriale definirà

### CONTRATTO DI INSERIMENTO

Questa tipologia contrattuale sostituisce l'attuale contratto di formazione e lavoro ed è finalizzato a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali, l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

- **Obiettivo:** inserimento o reinserimento delle seguenti categorie di persone:
  - a) soggetti di età tra i 18 e 29 anni (senza incentivi)
  - b) disoccupati di lunga durata fino a 32 anni
  - c) lavoratori disoccupati con più di 50 anni
  - d) lavoratori inoccupati da almeno 2 anni
  - e) donne disoccupate di aree in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore del 20% di quello maschile o il tasso di disoccupazione femminile sia superiore del 10% di quello maschile
  - f) persone con grave handicap fisico, mentale o psichico
- **Possono stipularlo:** enti pubblici, imprese, consorzi, associazioni professionali, sportive, culturali, fondazioni, enti di ricerca pubblici e privati.

- *Per poter assumere con contratto di inserimento*, bisogna aver mantenuto in servizio, nei precedenti 18 mesi, il 60% dei contratti di inserimento in scadenza.
- *Progetto individuale* finalizzato all'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo.
- *Definizione del progetto di inserimento* realizzata da contratti stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale - anche all'interno degli Enti bilaterali e anche con il ricorso ai fondi interprofessionali.
- *Senza accordo sindacale*, il Ministero del lavoro, una volta trascorsi 5 mesi dall'entrata in vigore del decreto, convoca le parti; trascorsi ancora 4 mesi senza accordo, individua le modalità per definire i piani individuali, tenendo conto delle indicazioni dell'eventuale accordo interconfederale.
- *Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta* (altrimenti è nullo) e deve indicare il progetto individuale di inserimento.
- *L'inquadramento non può essere inferiore di più di due livelli* rispetto alla categoria spettante.
- *Durata*: da 9 a 18 mesi come massimo, con proroga fino a 36 mesi per portatori di handicap.
- *Disciplina di riferimento*: Decreto legislativo 368/2001 sui contratti a termine
- *Registrazione della qualifica* nel libretto formativo
- *Le percentuali* possono essere stabilite dai contratti collettivi
- *Gli incentivi* sono quelli attualmente previsti per i contratti di formazione lavoro, salvo per i giovani dai 18 a 29 anni che ne saranno esclusi.
- I lavoratori con contratto di inserimento *non sono computati* ai fini dell'applicazione di particolari istituti normativi e contrattuali.

### TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO

Si tratta di tirocini con fini orientativi di addestramento pratico, promossi nei mesi estivi a favore di adolescenti e giovani, regolarmente iscritti a percorso scolastico superiore o universitario.

- *Durata*: massimo 3 mesi
- *Periodo*: fine anno scolastico (o accademico) e inizio di quello successivo
- Eventuali borse lavoro per un massimo di 600 Euro mensili
- *Non sono previsti limiti percentuali dei tirocinanti rispetto ai dipendenti* salvo diversa indicazione nei CCNL

### LAVORO A PROGETTO (EX CO.CO.CO)

Tra le maggiori novità introdotte, figura la regolamentazione della collaborazione coordinata e continuativa, attuata tramite l'assorbimento della collaborazione nella nuova tipologia del "lavoro a progetto".





### Definizione e campo di applicazione

- *Rapporto di lavoro autonomo riconducibile a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, organizzato e coordinato dal committente e gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato.*
- *Restano le prestazioni occasionali: (max 30 giorni nell'anno con il medesimo committente, per un compenso massimo percepito nello stesso anno solare di 5.000 Euro).*

*Sono esclusi dal campo di applicazione:*

- *Le attività intellettuali che prevedono l'iscrizione all'albo apposito.*
- *Le attività rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche.*

- *I componenti degli organi di controllo e di amministrazione delle società, nonché i partecipanti a collegi e commissioni.*
- *Coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.*

### Forma

Contratto scritto con indicazione della *durata, indicazione del progetto o programma, del corrispettivo economico* (che deve essere proporzionato alla quantità/qualità del lavoro) e dei criteri della sua determinazione, delle *forme di coordinamento del lavoro* a salvaguardia della propria autonomia, delle *misure di tutela della salute e sicurezza*.

### Diritti e tutele

Malattia e infortunio non comportano l'estinzione del rapporto né il suo allungamento, ma la sospensione senza erogazione del corrispettivo; in caso di gravidanza, la durata del rapporto è invece automaticamente prorogata per un periodo di 180 giorni, salvo più favorevole disposizione prevista dal contratto individuale.

*Si applicano le norme sull'igiene e sicurezza (D.Lgs. 626/94)*

*I rapporti instaurati senza l'individuazione del progetto (art. 61) sono considerati rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato a partire dalla data di costituzione del rapporto.*

*Rimane immutata la normativa relativa alla contribuzione all'apposita gestione separata INPS e ai relativi trattamenti.* Quindi in caso di malattia con ricovero ospedaliero i lavoratori continueranno a percepire le previste indennità, così come restano valide le normative relative al diritto all'assegno al nucleo familiare e all'indennità di maternità. In particolare, le lavoratrici in Co.co.co. hanno diritto ad un'indennità di maternità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi alla data, a condizione che le stesse, nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori alla data del parto,

abbiano maturato almeno 3 mensilità di contribuzione. L'indennità è pari, per ciascuna giornata, all'80% del reddito derivante dall'attività di collaborazione coordinata e continuativa utile ai fini contributivi, prodotto nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. Il periodo di sospensione introdotto dalla nuova normativa, pari a 180 giorni, è superiore al periodo indennizzato, che è pari, come appena visto, a 5 mesi.

### LAVORO ACCESSORIO

Il lavoro accessorio può essere utilizzato per attività di natura meramente occasionali nei seguenti ambiti:

- Piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap
- Insegnamento privato supplementare
- Piccoli lavori di giardinaggio, di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti
- Realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli
- 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.

Tali attività sono considerate lavoro accessorio se non superano la durata complessiva di 30 giorni nel corso dell'anno solare e se, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3 mila Euro nel corso dello stesso anno solare.

Possono essere impiegati nel lavoro accessorio soltanto i seguenti soggetti considerati a rischio di esclusione sociale:

- Disoccupati da oltre un anno
- Casalinghe, studenti e pensionati
- Disabili e soggetti in comunità di recupero
- Lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei 6 mesi successivi alla perdita del lavoro.

Le famiglie o gli enti interessati al ricorso al lavoro accessorio devono acquistare presso rivendite autorizzate (da individuarsi con decreto del Ministro del Lavoro) carnet di buoni al valore nominale di 7,5 Euro per ora di lavoro, buoni che poi verranno utilizzati per pagare le prestazioni lavorative.

A sua volta il prestatore di lavoro accessorio presenterà i buoni presso gli enti o società concessionari per la riscossione (da individuarsi con decreto del Ministro del Lavoro), e riceverà una somma pari a 5,8 Euro per ogni buono consegnato, somma che rimane esente da qualsiasi im-





sizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione.

### ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Sono rapporti di lavoro di associazione in partecipazione quelli in cui c'è l'apporto di capitali o mezzi o la propria manodopera e il salario si determina a percentuale o a cottimo e comunque in relazione agli utili dell'impresa.

Nelle norme transitorie e finali viene inserita una norma volta ad evitare pratiche elusive nell'utilizzo del contratto di associazione in partecipazione.

Si stabilisce infatti che, nei casi di rapporti di associazione in partecipazione nei quali non si riscontrino effettiva partecipazione e adeguati compensi, il lavoratore ha diritto agli stessi trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti da leggi e contratti per il lavoro subordinato, a meno che il datore di lavoro sia in grado di provare che la prestazione rientra in un'altra tipologia di lavoro.

### Certificazione di rapporti di lavoro

Gli articoli del Decreto attuativo dal n.75 al n.84 normano la nuova procedura di "certificazione".

Al fine di ridurre il contenzioso che potrebbe nascere tra azienda e lavoratore, viene introdotta la possibilità di certificare la qualificazione dei contratti di lavoro.

La certificazione può essere richiesta per le seguenti tipologie di contratto:

- LAVORO INTERMITTENTE
- LAVORO RIPARTITO
- LAVORO A PROGETTO
- LAVORO A TEMPO PARZIALE
- ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Tuttavia la norma prevede anche altre ipotesi di certificazione estendendo la possibilità di applicare simili procedure ai contenuti dei **REGOLAMENTI INTERNI DELLE COOPERATIVE** e alla stipula di **CONTRATTI DI APPALTO**.

Soggetti certificatori saranno apposite Commissioni istituite presso:

- Enti bilaterali territoriali (o nazionali)
- Direzioni provinciali del lavoro e Province
- Università pubbliche e private (solo per rapporti instaurati con docenti)

L'introduzione della certificazione è di natura sperimentale e si prevede di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia trascorsi 18 mesi.

La richiesta di certificazione è una *scelta volontaria delle parti*, comporta pertanto un atto scritto e controfirmato sia dal lavoratore che dal datore di lavoro.



Le procedure che saranno definite dalle Commissioni dovranno in ogni caso contemplare:

- una comunicazione iniziale alla Direzione provinciale del lavoro;
- una comunicazione da parte della Direzione provinciale per l'impiego ai soggetti pubblici coinvolti;
- un atto di certificazione contenente le motivazioni, gli effetti civili, fiscali e previdenziali in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione e indicante l'autorità competente a ricevere eventuali ricorsi;
- la conclusione della procedura entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta da parte del "certificatore".



# CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

## Definizioni e tipologie

Nel lavoro dipendente l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

- **Tempo pieno:** l'orario normale di lavoro fissato dalla legge o il minor orario normale fissato dal contratto collettivo applicato;
- **Tempo parziale:** l'orario di lavoro, inferiore a quello pieno, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore.

Per la distribuzione dell'orario di lavoro, i contratti di lavoro a tempo si dividono in:

- **Orizzontali:** quelli in cui la riduzione di orario è prevista sull'orario giornaliero di lavoro;
- **Verticali:** quelli in cui la riduzione si applica limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
- **Misti:** quelli che si svolgono secondo una combinazione di quelli orizzontali e verticali.

Nei contratti a tempo parziale per **lavoro supplementare** si intende quello prestato oltre l'orario concordato sino al limite del tempo pieno.

Il **lavoro straordinario** è quello prestato oltre l'orario del tempo pieno.

## Campo di applicazione

Non esistono limitazioni alla possibilità di sottoscrivere un contratto di lavoro a tempo parziale, che può quindi essere stipulato da parte di tutti i datori di lavoro (industria, artigianato), da tutte le tipologie di lavoratori (operai, intermedi, impiegati, quadri, dirigenti) e per tutte le tipologie di contratto (tempo indeterminato, determinato).

Per gli apprendisti, i contratti di inserimento e tutte le tipologie di contratto miste lavoro/formazione, il contratto a tempo parziale deve consentire la prevista attività formativa.

## Volontarietà

Il contratto a tempo parziale o la trasformazione di un contratto da tempo pieno a tempo parziale è possibile solo con il consenso del lavoratore.

## Numero contratti

Le leggi non prevedono un numero minimo o massimo di contratti a tem-





po parziale, che può sussistere in un'azienda. Questo rientra tra i temi della contrattazione collettiva.

### Stipula del contratto

Il contratto part-time va stipulato per iscritto. Nel contratto vanno indicati con precisione la durata e la collocazione dell'orario di lavoro (ore, giorni, settimane, mesi).

In caso di trasformazione di un contratto da tempo pieno in part-time sono necessari:

- l'accordo tra le parti,
- l'atto scritto
- il contratto deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Il passaggio da un contratto a tempo pieno in uno a tempo parziale può essere pattuito anche per una durata determinata.

### Diritto di precedenza

Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di lavoratori a tempo pieno, un diritto di precedenza per i lavoratori a tempo parziale di pari mansioni.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro deve dare adeguata informazione a tutti i dipendenti, anche mediante comunicazione scritta in un luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi regolamentano questa disposizione.

### Ore supplementari

Nei casi di lavoro a tempo parziale orizzontale, anche a tempo determinato, il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di ore supplementari.

I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo di ore supplementari effettuabili, le relative causali e conseguenze, l'eventuale maggiorazione spettante e l'incidenza delle ore supplementari sugli istituti indiretti e differiti (es. ferie, tredicesima, t.f.r.)

L'effettuazione delle ore supplementari richiede il consenso del lavoratore, ove non prevista o regolamentata dal contratto collettivo.

### Clausole flessibili

Le parti possono concordare clausole flessibili, con le quali sia possibile variare la collocazione temporale dell'orario concordato.

I contratti collettivi stabiliscono le condizioni, le modalità e le compensazioni con le quali il datore di lavoro può applicare le clausole elastiche.

Senza contratto collettivo, la variazione della collocazione temporale può avvenire con un preavviso di almeno due giorni.

L'applicazione delle clausole flessibili richiede un consenso del lavoratore formalizzato

in uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. In questo atto, il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale unitario di sua scelta.

### Clausole elastiche

Nei contratti a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole flessibili, attraverso le quali le quali sia possibile variare in aumento la durata concordata della prestazione lavorativa.

I contratti collettivi stabiliscono le condizioni, le modalità ed i limiti massimi in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Senza contratto collettivo, la variazione della durata del lavoro può avvenire con un preavviso di almeno due giorni.

Come per il punto precedente, l'applicazione delle clausole elastiche richiede un consenso del lavoratore formalizzato in uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. In questo atto, il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale unitario di sua scelta.

### Orario straordinario

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo determinato, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di ore straordinarie.

Per le ore straordinarie si applica la stessa normativa dei rapporti a tempo pieno.

### Principio di non discriminazione

I lavoratori a tempo parziale devono ricevere un trattamento uguale a quello dei lavoratori a tempo pieno, inquadrati nello stesso livello e per la stessa mansione.

E' necessario distinguere tra due tipologie di norme:

- Il lavoratore a tempo parziale deve ricevere lo stesso trattamento di quello a tempo pieno per tutti i diritti contrattuali e di legge, quali retribuzione oraria, durata del periodo di ferie, durata congedo di maternità/paternità e congedi parentali, conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale, applicazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza, accesso a iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro, accesso ai servizi sociali aziendali, criteri di calcolo del salario indiretto e differito e diritti sindacali;
- Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è invece erogato in proporzione all'orario di lavoro ridotto, per la retribuzione complessiva dei vari diritti, quali le ore di lavoro, le ferie, i trattamenti economici di malattia, infortunio sul lavoro, malattia





professionale e maternità/paternità. Resta valida la possibilità che i contratti individuali e collettivi possano fissare la corresponsione di alcuni emolumenti in misura più che proporzionale.

### **Divieto di licenziamento**

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale o viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il rifiuto di aderire e la denuncia del patto sulle "clausole elastiche" o delle "clausole flessibili" o di effettuare ore supplementari non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

### **Assegno per il nucleo familiare**

Ai lavoratori a tempo parziale compete l'assegno per il nucleo familiare in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata di almeno 24 ore.

Se le ore settimanali sono meno di 24, competono tante quote giornaliere di ANF quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata.

Nelle giornate effettivamente prestate sono comprese anche quelle di assenza per ferie, permessi, malattia ed infortunio sul lavoro, maternità, ecc. purché retribuite o indennizzate. Non sono compresi i periodi di assenza nei part-time verticali mensili o annuali.

### **Contributi previdenziali**

La contribuzione previdenziale da versare all'Inps è dovuta sulla retribuzione effettivamente percepita, con il rispetto di un minimale contributivo orario (minimale giornaliero per 6 diviso orario normale). Il minimale giornaliero è determinato ogni anno dall'INPS.

### **Accredito contributi**

Ai lavoratori a tempo parziale, come per quelli a tempo pieno, si applica il limite minimo di retribuzione settimanale per l'accredito dei contributi, pari al 40% delle pensioni minime ed aggiornato annualmente dall'INPS.

Questo comporta, ad esempio, che per l'anno 2003 ad un lavoratore, che non supera l'imponibile contributivo di 160,85 € settimanali e di 8.364,20 € annuali, l'INPS accredita un numero di contributi settimanali ridotto in modo proporzionale.

### **Trattamenti pensionistici**

Fermi restando i requisiti generali per il diritto, ai fini del calcolo della pensione si calcola

per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno ed in proporzione all'orario svolto per quelli a tempo parziale.

### **Riscatto periodi senza contribuzione**

Il D.Lgs. 564/96 consente ai lavoratori che abbiano un contratto di lavoro a tempo parziale verticale di versare i contributi previdenziali, tramite riscatto o contribuzione volontaria, per i periodi scoperti da contribuzione previdenziale.

### **Diritto di informazione**

Con cadenza annuale il datore di lavoro deve informare la RSU sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la loro tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

### **Computo dei dipendenti**

In tutte le ipotesi in cui si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico aziendale, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario di lavoro svolto.





# DECRETO LEGISLATIVO 6 SETTEMBRE 2001, N. 368

## “Attuazione della Direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato”

Dal 24/10/2001 è in vigore la legge sui contratti a tempo determinato, come deciso da una specifica Direttiva U.E.

### Norme generali - Articolo 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.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore.

L'atto scritto non è necessario per rapporti di lavoro inferiori a 12 giorni.

### Divieti - Articolo 3

L'apposizione di un termine è proibita:

- a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) presso aziende in cui si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ex legge 223/91), per uguali mansioni salvo che i contratti siano:
  - per sostituire lavoratori assenti,
  - per assunzione di lavoratore in mobilità;
  - di durata iniziale non superiore a tre mesi.
- c) Presso unità produttive nelle quali sia in corso la cassa integrazione per le stesse mansioni;
- d) da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ambientali e per la sicurezza, come previsto dal DLgs. 626/94.

### Proroga dei contratti - Articolo 4

>> Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a tre anni.

>> La proroga è ammessa una sola volta e deve riferirsi alla stessa attività lavorativa iniziale.

>> Anche comprendendo la proroga, la durata complessiva del rapporto a termine non potrà superare i tre anni.



## Penalità per rinvio della scadenza del termine e successione di contratti

### - Articolo 5

- >> Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.
- >> Se il rapporto di lavoro continua oltre il 20° giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il 30° giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
- >> Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
- >> Quando si tratta di due assunzioni successive a termine (intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità), il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

### Trattamento economico e normativo - Articolo 6

- >> Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello ed in proporzione al periodo lavorativo prestato.
- >> Solo per l'indennità di malattia a carico dell'INPS, la norme sono diverse:
  - L'indennità di malattia non può andare oltre il termine del contratto;
  - L'indennità spetta sino ad un massimo di giorni pari a quelli lavorati nei 12 mesi precedenti la malattia, per un minimo di 30 giorni.
  - L'azienda eroga la prestazione per un periodo massimo pari a quello di attività in azienda;
  - L'eventuale resto del periodo è pagato direttamente dall'INPS.

### Formazione - Articolo 7

- >> Il lavoratore a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi connessi al suo lavoro.
- >> I CCNL possono prevedere specifica formazione per i lavoratori a tempo determinato.



### Computo - Articolo 8

- >> I lavoratori a tempo determinato sono computabili (se il contratto ha una durata superiore a 9 mesi) nel numero dei dipendenti ai fini dell'applicazione dei diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori.



### Informazioni - Articolo 9

>> Ai lavoratori a tempo determinato devono essere fornite informazioni circa i posti vacanti disponibili in azienda.

### Esclusioni e discipline specifiche - Articolo 10

>> Sono esclusi dalle norme sul lavoro a tempo determinato, quelli a termine, ma regolati da specifiche normative:

- i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato (Legge 30/2003);
- i contratti di inserimento (Legge 30/2003);
- gli apprendisti delle tre tipologie (Legge 30/2003);
- le tipologie contrattuali legate alla formazione attraverso il lavoro, che non costituiscono rapporti di lavoro;
- tirocini estivi di orientamento (legge 30/2003)
- assunzione sino ad un massimo di 12 mesi dei lavoratori in lista di mobilità;
- assunzione in sostituzione di lavoratori assenti per maternità e paternità ed altri congedi parentali;
- contratto a termine di almeno 2 anni di un lavoratore che ha raggiunto i requisiti per la pensione di anzianità.
- i lavoratori con contratto a tempo determinato dell'agricoltura;
- nel settore del turismo e pubblici esercizi per servizi di durata non superiore a tre giorni;



### Quantità di contratti a termine - Articolo 10

È affidata ai CCNL l'individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato.

Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti:

- nella fase di avvio di nuove attività;
- in sostituzione di personale assente o per stagionalità;
- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- per specifici spettacoli radiofonici o televisivi;
- a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage;
- firmati da lavoratori di età superiore ai 55 anni;
- per lavoratori espressamente assunti per l'esecuzione di un'opera straordinaria o occasionale;
- casi particolari e di durata inferiore a 7 mesi in specifiche aree geografiche in difficoltà occupazionale.