



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Consigliera di Parità*



Provincia di Avellino



*Consigliera di Parità
Provincia di Avellino*

DONNE

**dal lavoro subordinato ed autonomo
al nuovo mercato del lavoro**

Un nuovo *welfare* per il superamento del precariato

A cura di *Domenica Marianna Lomazzo*

“Garantire l’uguaglianza e la non discriminazione nel diritto e nei fatti”

Obiettivo strategico I.2 Conferenza mondiale di Pechino del 1995

Hanno collaborato alla elaborazione tecnico-scientifica:

Dott.ssa **ROCCHINA STAIANO**

Dott.ssa **ANTONELLA TURTORO**

Si ringrazia per il prezioso contributo

Coll. Amm.vo **GIOVANNI AMBROSONE**

Indice

Premessa:

Presidente della Provincia di Avellino On. A. De Simone

Pag. 5

Introduzione:

Consigliera di Parità di Avellino Dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo

” 7

CAPITOLO I: Il lavoro subordinato ed autonomo: quale differenza?

1. Il diritto al lavoro: dal lavoro subordinato ai lavori atipici.	” 9
1.1. Il contratto di lavoro subordinato: caratteristiche generali.	” 11
1.1.1. I congedi parentali.	” 14
1.1.2. Le dimissioni.	” 18
1.1.3. Assunzioni al Sud e donne: le Leggi Finanziarie 2007-2008.	” 20
1.2. Il lavoro autonomo	” 21
1.2.1. L'imprenditorialità femminile.	” 22
1.2.2. Il Regime dei Minimi: un'agevolazione della “Finanziaria 2008” per i lavoratori e le lavoratrici autonome.	” 25

CAPITOLO II : La L. 30/2003 e le forme flessibili.

1. Il Libro Bianco: obiettivi e strategie.	” 27
2. La l. 30/2003 e la c.d. “riforma Biagi”.	” 27
2.1. L'apprendistato.	” 28
2.2. Il contratto di lavoro part-time.	” 32
2.3. Il contratto a tempo determinato.	” 37
2.4. Il contratto di inserimento.	” 42
2.5. Il contratto di lavoro ripartito.	” 44
2.6. Il contratto di lavoro intermittente.	” 47
2.7. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.	” 50
2.8. Il contratto a progetto.	” 54
2.9. Il lavoro autonomo occasionale.	” 56
2.10. Le prestazioni occasionali di lavoro autonomo.	” 58
2.11. Il lavoro accessorio.	” 60
2.12. Il tirocinio estivo di orientamento.	” 62

CAPITOLO III: Le forme flessibili e la L. 24 dicembre 2007, n. 247.

1. Il Protocollo del 23 luglio 2007: sintesi.	” 65
2. La Legge 24 dicembre 2007, n. 247: caratteristiche generali.	” 65
2.1. Pensioni.	” 66
2.2. Indennità di disoccupazione.	” 67
2.3. Riforma degli ammortizzatori sociali.	” 67
2.4. Riforma dei servizi per l'impiego e degli incentivi all'occupazione.	” 67
2.5. Riforma dell'apprendistato.	” 68

2.6. Convenzioni per l'inserimento lavorativo dei disabili.	” 68
2.7. Contratti a termine e trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.	” 70
2.7.1. Ipotesi di diritto di precedenza nelle nuove assunzioni.	” 72
2.7.2. Nuova normativa di regolamentazione di rapporti di lavoro a tempo determinato in materia di spettacolo, programmi radiofonici e televisivi.	” 73
2.7.3. Contratto a tempo determinato e le altre novità.	” 74
2.8. I rapporti part-time.	” 74
2.9. Contratto di lavoro intermittente.	” 76
2.10. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.	” 77
2.11. Provvedimenti per favorire l'occupazione femminile.	” 77

PREMESSA

Ogni ragionamento attuale sul lavoro delle donne in Irpinia e nel Mezzogiorno va inquadrato per un verso nel contesto delle grandi novità introdotte dalla globalizzazione, per l'altro puntando alla realizzazione degli obiettivi fissati nel Trattato Europeo di Lisbona.

Fino ad alcuni anni fa la sostanziale linearità nelle tipologie dei rapporti di lavoro consentiva di utilizzare, in termini di impresa, lavoro dipendente e lavoro indipendente senza commettere rilevanti errori nella loro descrizione e misura. Oggi, in uno scenario mondiale, caratterizzato dalla crescente concorrenza, diventa essenziale una riorganizzazione del nostro paese per cui il capitale umano, la riqualificazione professionale, la capacità di innovare diventano fattori sempre più importanti per migliorare la qualità dell'occupazione e la produttività, elementi determinanti per una maggiore competitività.

Risulta, quindi, necessario ridefinire il nostro sistema di *welfare*, affinché i lavoratori siano accompagnati e dotati degli strumenti necessari per affrontare i cambiamenti e cogliere con tranquillità le nuove opportunità.

In questa prospettiva, il Governo e le parti sociali, non a caso, con la L. 247/2007, convengono sulla necessità di ridefinire gli ammortizzatori sociali per sostenere i lavoratori in difficoltà ed, allo stesso tempo, per favorire processi formativi mirati a conseguire una ricollocazione adeguata e ad evitare la marginalizzazione di larghe fasce della società, tra cui le migliaia di giovani donne occupate con contratti di lavoro "atipici" e flessibili.

Allo stesso tempo, i cambiamenti demografici rendono essenziale la partecipazione di tutte le risorse disponibili per contribuire alla crescita del paese. È, dunque, necessario aumentare la partecipazione femminile, dei giovani e dei lavoratori al di sopra dei 50 anni al mercato del lavoro.

Negli ultimi anni, nel nostro paese, si è registrato un sostanziale miglioramento in termini di occupazione, ma rimaniamo ancora distanti dagli obiettivi di Lisbona e permangono forti disparità tra nord e sud per quanto riguarda la qualità della vita.

Il Governo e le parti sociali concordano sull'attenzione particolare che va rivolta ai soggetti "deboli" del mercato del lavoro. Ai giovani, che sono i più coinvolti da forme di lavoro discontinuo, bisogna offrire sicuramente migliori opportunità di impiego stabile e prospettive previdenziali.

L'occupazione femminile, oltre che incentivata da una migliore attuazione dei principi di pari opportunità, va sostenuta anche da un'adeguata offerta di servizi per l'infanzia e per la cura degli anziani.

I lavoratori al di sopra dei 50 anni debbono essere attivamente coinvolti in programmi di riqualificazione con possibilità concrete di reimpiego.

Interventi, questi, che vanno accompagnati da un forte rilancio della produttività, fattore che ha registrato un andamento critico negli ultimi anni nel nostro sistema economico.

A questo proposito, il Governo dovrà intervenire, in seguito, sul costo del lavoro con misure specifiche sugli incrementi salariali di secondo livello collegati alla produttività, migliorando e ampliando le iniziative intraprese in passato.

Con la L. 247/2007, il Governo e le parti sociali, hanno programmato l'attuazione di azioni che, unitamente alle norme in materia pensionistica, hanno come obiettivo quello di determinare una redistribuzione delle risorse volte ad aumentare l'inclusione sociale, la partecipazione al mercato del lavoro di tutte e di tutti.

Bisogna continuare sul percorso intrapreso, rendere partecipi e protagonisti del processo, posto in essere dalla piattaforma programmatica del governo contenuta nella legge su richiamata, le classi dirigenti periferiche e soprattutto rendere edotte le donne e gli uomini sugli importanti e determinanti cambiamenti che investono il mercato del lavoro ed il nostro sistema sociale.

Il Presidente della Provincia di Avellino
ON.LE ALBERTA DE SIMONE

Introduzione

La nostra Carta Costituzionale sancisce il diritto alla pari dignità ed all'uguaglianza, di fronte alla legge, di tutti i cittadini e pone al centro dell'organizzazione sociale la persona ed il divieto di diversificazione di trattamento in tutti i campi, compreso quello dei rapporti intersubiettivi.

Il traguardo è la costruzione di una società che si dirige verso il raggiungimento di una giustizia sociale ed economica *erga omnes* e verso l'eliminazione di situazioni ingiustificate e discriminanti per estese categorie di persone.

I divieti di discriminazione, quindi, sicuramente sono la forma più attuale in cui si esprimono i meccanismi di correzione degli squilibri di potere contrattuale, perché consentono di dare rilevanza alle condizioni soggettive reali dei contraenti, per cui essi debbono dispiegarsi nelle due accezioni aristoteliche dell'eguale trattamento di situazioni eguali e del trattamento differenziato di situazioni diverse, onde risulta necessaria un'azione incisiva volta ad aumentare drasticamente il tasso di occupazione femminile, incrementando i servizi a sostegno delle donne e agendo sulla leva fiscale.

Il miglioramento dell'occupazione e la promozione dell'inclusione sociale di tutti e tutte non possono prescindere dal garantire l'applicazione dei diritti fondamentali sanciti nella nostra Carta Costituzionale, per cui affrontare in maniera ancora più determinata la piaga del precariato permanente è azione non più procrastinabile.

Il *tertium genus* di lavoro, cosiddetto atipico, introdotto, nella tradizionale dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo, tramite la l.14 febbraio 2003, n. 30 ed il relativo d.lgs. 276/2003 di attuazione, recentemente rivisitato dalla legge 247/2007, aveva lo scopo di inserire elasticità nelle maglie della tutela rigida e garantistica dei lavoratori, individuata come ostacolo da superare per favorire l'accesso al mondo del lavoro dei giovani, dando risposte alle esigenze di flessibilità delle aziende sempre più legate ad un mercato in continua evoluzione.

La nascita delle nuove tipologie contrattuali flessibili, che sono oggetto di approfondimento di questo testo, soprattutto dal versante della loro applicazione, ha prodotto una precarietà del lavoro che necessita, a mio avviso, di ulteriori ed urgenti approfondimenti in termini di maggiore tutela al fine di garantire, all'esercizio dei lavoratori atipici, percorsi di vita e professionali sicuri ed in sintonia con i principi fondamentali della nostra Costituzione .

La Legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha avviato questo processo, senza stravolgere la legge 30/2003 ed il relativo decreto di attuazione, ha rivisto alcune delle tipologie contrattuali flessibili, ed ha programmato il miglioramento del sistema degli ammortizzatori sociali rivisitando anche l'istituto pensionistico. Essa contiene, inoltre, un capitolo dedicato ai giovani ed un capitolo che riconosce la

centralità del lavoro femminile e la necessità di rispondere alle esigenze, da parte delle donne e della famiglia, di conciliazione con la vita lavorativa.

Lo scopo di questa pubblicazione consiste, appunto, nel tentativo sia di semplificare la comprensione di istituti complessi, quali sono quelli che regolamentano le tipologie contrattuali flessibili e dei cosiddetti rapporti di lavoro atipici anche alla luce delle modificazioni apportate dalla legge 247/2007, sia di diffondere la conoscenza dei nuovi regimi che, in applicazione della norma in questione, andranno a ridisciplinare ammortizzatori sociali e pensioni.

Rimane la consapevolezza che importanti percorsi, non solo normativi, debbano ancora essere delineati affinché si dia forza contrattuale ai lavoratori e, soprattutto, alle lavoratrici (per la maggior parte impegnate in lavori atipici, flessibili, che spesso sono semplicemente precari) con l'introduzione nel nostro ordinamento di sistemi di tutela più incisivi.

Credo sia necessario ricercare un nuovo equilibrio tra flessibilità e sicurezza nei nuovi contratti di lavoro ed avere come obiettivi la tutela della dignità, della libertà e del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, dando velocemente realizzazione concreta a quanto programmato nella legge 247/2007 ed attraverso un'ulteriore riforma dell'attuale Welfare.

La Consigliera di Parità di Avellino
DOMENICA MARIANNA LOMAZZO

CAPITOLO I

IL LAVORO SUBORDINATO ED AUTONOMO: QUALE DIFFERENZA?

1. Il diritto al lavoro: dal lavoro subordinato ai lavori atipici.

La nostra Costituzione riconosce il lavoro come elemento fondamentale e valore primario assoluto caratterizzante l'organizzazione politico-sociale della nostra Repubblica (art.1 Cost.) e definisce un modello di stato democratico e pluralista fondato sui principi della solidarietà e dell'uguaglianza (artt. 2 e 3 Cost.).

Con il diritto alla pari "dignità sociale" e all'uguaglianza, di fronte alla legge, di tutti i cittadini, si pongono al centro dell'organizzazione sociale la persona ed il divieto di diversificazione di trattamento anche nel campo dei rapporti intersubiettivi.

L'affermazione, inoltre, di una parità di dignità affrancata da ogni riferimento alle condizioni sociali, senza distinzione sulla base del sesso, acquista il suo più alto significato per le donne, poiché esclude dalle relazioni umane ogni divario di considerazione sociale ai danni dei lavoratori o delle lavoratrici.

Il divieto di discriminazione, posto alla base dell'art. 3 Cost., crea i presupposti per una tutela positiva della condizione delle donne nel lavoro ed implica la realizzazione, anche da parte delle lavoratrici, di condizioni di effettiva libertà ed uguaglianza.

Ed è a tale scopo che si ritiene che sia predisposto l'impegno della Repubblica di "eliminare gli ostacoli di ordine economico-sociale che, limitando di fatto la libertà ed uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politico-economica e sociale del Paese" (art. 3, 2° comma, Cost.).

La norma costituzionale di riferimento riguarda, comunque, in linea di principio, tutti gli ostacoli economici e sociali che provocano la menomazione personale e sociale di categorie variamente estese di cittadini e cittadine, ivi compresa la situazione di svantaggio di tutti gli indigenti tra cui i soggetti in cerca di occupazione, ed ha la finalità di mettere ognuno in grado di esplicare la propria personalità e, quindi, l'attività lavorativa all'interno dell'organizzazione anche economica del paese.

Il traguardo è la costruzione di una società che si dirige verso il raggiungimento di una giustizia sociale ed economica *erga omnes*, verso l'eliminazione di situazioni ingiustificate e discriminanti per estese categorie di persone.

Non a caso l'art. 4 della Cost. stabilisce che la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto, affermando che il lavoro è un dovere da realizzare come libertà di scelta

professionale ed appropriata alle possibilità ed alle attitudini di ciascuno.

L'art. 35, comma 1°, della Cost. ribadisce il principio della tutela, da parte della Repubblica, del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni, ed il successivo art. 36 garantisce al lavoratore il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e, comunque, sufficiente ad assicurare a lui ed alla sua famiglia un 'esistenza libera e dignitosa'; e nell'art. 37 si stabilisce che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore, ed, inoltre, che il lavoro dei minori deve essere tutelato con speciali norme.

All'origine, quindi, le tipologie di lavoro sono quelle comprese nel rapporto di **lavoro subordinato** e quelle del rapporto di **lavoro autonomo**.

Elemento rilevante del lavoro subordinato è l'assoggettamento del lavoratore o della lavoratrice al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro con un inserimento nell'organizzazione aziendale, stabilito dalla mansione affidatagli/le e con un inquadramento in base ai contratti collettivi di categoria.

Il lavoratore o la lavoratrice autonomo/a, invece, svolge, con organizzazione di mezzi e risorse proprie, la propria attività assumendosene in pieno la responsabilità.

La dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo, nel corso degli anni, è stata ridisegnata, a causa di mutamenti profondi della realtà socio-economica, con l'introduzione di un *tertium genus* di lavoro, c.d. **lavoro atipico**.

La *ratio* del lavoro atipico è quella di introdurre elasticità nelle maglie della tutela garantistica dei lavoratori e deroghe alla rigorosa dicotomia (lavoro subordinato/lavoro autonomo).

Il processo evocato ha sviluppato interventi legislativi idonei, da un lato, a favorire l'accesso dei giovani nel mondo del lavoro e, dall'altro, ad incentivare con sgravi contributivi i datori di lavoro per nuove assunzioni. Infatti, si assiste alla nascita di strumenti contrattuali che saranno meglio delineati ed approfonditi in seguito.

È opinione diffusa che il diritto del lavoro si sia incamminato verso un regime di flessibilità, caratterizzato dalla progressiva riduzione dell'apparato garantistico di tutela dei lavoratori conducendo, sotto certi aspetti, sino alla problematica della "precarietà del lavoro" che negli ultimi tempi è diventata scenario di dibattiti e di numerose proposte politiche.

1.1. Il contratto di lavoro subordinato: caratteristiche generali.

Qual è la normativa che regola il lavoro subordinato?

Il lavoro subordinato è disciplinato dall'art. 2094 c.c.

Cosa si intende per lavoro subordinato?

È prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Quali sono le caratteristiche essenziali del lavoro subordinato?

I caratteri essenziali del lavoro subordinato sono:

a) la collaborazione, che significa:

- l'idoneità del/la prestatore/trice ad essere inserito/a nell'organizzazione aziendale;
- l'obbligo specifico del/la lavoratore/trice all'adempimento della prestazione, comprese quelle accessorie;

b) la subordinazione, che significa:

- la dipendenza del/la lavoratore/trice dal potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
- l'estraneità rispetto ai mezzi di produzione, che sono del datore di lavoro;
- l'osservanza dell'orario di lavoro;
- l'assenza di ogni tipo di rischio nei confronti del/la lavoratore/trice.

Il/la lavoratore/trice assunto/a a contratto di subordinazione ha diritto alla retribuzione?

Il/la lavoratore/trice riceve dal datore di lavoro la retribuzione in base all'orario ed al tipo di lavoro svolto.

Il/la lavoratore/trice subordinato/a deve rispettare un determinato orario di lavoro?

Il contratto di lavoro subordinato è un contratto di durata che, pertanto, prevede l'adempimento di obbligazioni continuative. L'orario di lavoro è disciplinato solitamente dalla contrattazione collettiva, anche se l'art. 39 della Costituzione prevede dei limiti da stabilire con legge. La legge più recente è il D. Lgs. n.66 del 2003, che cambia il limite tassativo precedente di orario fisso giornaliero, stabilendo che il lavoratore ha sempre e comunque diritto ad almeno 11 ore di riposo ogni 24 ore di lavoro.

L'orario settimanale, invece, si divide in orario normale (40 ore lavorative, sempre riducibili dalla contrattazione collettiva) e massimo (variabile a seconda della contrattazione collettiva). Il ricorso al lavoro straordinario è consentito nei limiti della disciplina sindacale e, ove manchi, soltanto col consenso del lavoratore per un massimo annuale di 250 ore. La prestazione straordinaria è dovuta al

datore in particolari situazioni di esigenza tecnico-produttiva che rendono impossibile l'assunzione di ulteriore personale o per cause di forza maggiore, gravi pericoli e simili.

Il lavoro straordinario deve essere necessariamente retribuito con una maggiorazione del salario prevista dai contratti collettivi, sostituibile o integrabile soltanto da riposi aggiuntivi.

Il/la lavoratore/trice subordinato/a ha diritto ai riposi, alle ferie ed alle festività?

Ogni lavoratore/trice subordinato/a ha diritto ad un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive.

Il lavoratore ha, inoltre, diritto a pause di non meno di 10 minuti durante l'attività lavorativa per occupazioni che richiedono più di 6 ore di lavoro.

Il riposo settimanale, diritto irrinunciabile, deve essere concesso ogni 7 giorni, durare almeno 24 ore consecutive e in coincidenza con la domenica. È ammesso lo spostamento del giorno di riposo ad un altro giorno settimanale soltanto per attività che non possono essere sospese la domenica, ma in tal caso il lavoratore deve godere delle maggiorazioni nella retribuzione. La legge prevede, inoltre, 11 festività infrasettimanali, disciplinando anche il trattamento economico nel caso non vengano godute o coincidano con la domenica o con il giorno destinato al riposo settimanale.

Le ferie, invece, hanno carattere anche ricreativo e, pertanto, non devono in genere durare meno di quattro settimane e devono essere godute dal lavoratore in modo, possibilmente, continuativo. Sono incompatibili con lo stato di malattia del lavoratore e non possono essere godute durante il preavviso di licenziamento. Almeno quattro settimane di ferie all'anno (di cui almeno due nell'anno di maturazione) devono essere godute e non possono essere sostituite da alcuna indennità in denaro.

Il datore di lavoro, in quali casi può irrogare sanzioni disciplinari al/la lavoratore/trice subordinato/a?

In caso di violazione, da parte del/la lavoratore/trice, dei doveri di osservanza e diligenza richiesti nell'attività lavorativa, del dovere di fedeltà, nonché a causa di ogni inadempimento relativo all'obbligazione lavorativa, il datore di lavoro può predisporre di un potere disciplinare.

L'art. 2106 c.c. pone soltanto due limiti all'esercizio di tale potere: le sanzioni possono essere irrogate solo in caso di effettivo inadempimento dell'obbligazione lavorativa e devono, comunque, essere proporzionate.

L'esercizio di questo potere è condizionato dall'adozione, all'interno dell'azienda, di un codice disciplinare aziendale, contenente infrazioni e le relative sanzioni. Tale documento va portato a conoscenza dei/lle lavoratori/trici.

La multa non può essere superiore a quattro ore di retribuzione e la sospensione

dal lavoro a dieci giorni. Le sanzioni non possono mutare definitivamente il rapporto di lavoro.

Il/la lavoratore/trice ha diritto a ricevere la retribuzione?

Sì, non dobbiamo dimenticarci che la retribuzione è la principale obbligazione in capo al datore di lavoro. La Costituzione all'art.36, comma 1, infatti, stabilisce che il lavoratore deve essere retribuito proporzionalmente al lavoro svolto e sufficientemente per poter avere una "esistenza libera e dignitosa".

Il/la lavoratore/trice ha l'obbligo di fedeltà nei confronti del datore di lavoro?

Sì; infatti, l'obbligo di fedeltà è una condizione che scaturisce dalla stipulazione del contratto di lavoro e sorge in capo al lavoratore subordinato, il quale deve prendersi cura degli interessi del datore di lavoro, astenendosi da qualsiasi atteggiamento che possa pregiudicarli.

In particolare, il divieto principale riguarda la concorrenza ai danni del datore di lavoro (sia sleale, vietata a chiunque in qualsiasi forma, sia leale), anche se si possono stipulare altri contratti di lavoro che non danneggino il datore.

Cessato il rapporto di lavoro, il divieto viene meno, salvo che non venga pattuito in un atto necessariamente scritto e, comunque, per la durata non superiore a cinque o tre anni a seconda che si tratti di dirigenti o di lavoratori semplici, delimitando l'oggetto della concorrenza e prevedendo un corrispettivo congruo volto a risarcire la limitazione della libertà del soggetto interessato. È ovviamente, comunque, vietata qualsiasi forma di concorrenza sleale.

Il datore di lavoro deve garantire al lavoratore la sicurezza sul luogo di lavoro?

Sì; infatti, il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la sicurezza personale del lavoratore. Tale obbligo è stabilito dall'art. 2087 del Codice Civile e dal D. LGS. 626/1994 e successive modifiche. Attualmente, precisamente il 6 marzo 2008, il Consiglio dei Ministri, ha approvato, in prima lettura, il Decreto Legislativo sulla sicurezza in materia di lavoro, in esecuzione di quanto previsto dall'art. 1 della Legge 123/2007.

Per la sua entrata in vigore occorrerà attendere: il passaggio alle Commissioni Parlamentari di Camera e Senato, l'approvazione in seconda lettura da parte del Consiglio dei Ministri e la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Tra le principali novità contenute nel testo si segnalano:

- l'estensione delle norme a tutti i settori di attività, privati e pubblici, a tutte le tipologie di rischio e a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi;
- il rafforzamento delle prerogative delle rappresentanze dei lavoratori in azienda;
- la rivisitazione e il coordinamento delle attività di vigilanza;
- il finanziamento delle azioni di formazione e informazione come l'inserimento nei programmi scolastici e universitari della materia della sicurezza sul lavoro;
- l'eliminazione o la semplificazione degli obblighi formali;

- la revisione del sistema delle sanzioni.

È prevista la pena dell'arresto da 6 a 18 mesi per il datore di lavoro che non abbia effettuato la valutazione dei rischi in aziende ad elevata pericolosità. Nei casi meno gravi di inadempienza, il decreto prevede l'arresto alternativo all'ammenda, o la sola ammenda, con una graduazione delle sanzioni in relazione alle singole violazioni. Al datore di lavoro che si metta in regola, non è applicata la sanzione penale, ma una sanzione pecuniaria.

Il datore di lavoro che adempia, pur tardivamente, all'obbligo violato ottiene la sostituzione della pena con una sanzione pecuniaria che va da € 8.000 a € 24.000.

Nel lavoro subordinato, quali sono i doveri del datore di lavoro?

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro; ha, inoltre, l'obbligo di valutare, anticipatamente, quali possano essere i fattori di rischio da inserire nel documento di valutazione dei rischi (art. 4 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626), insieme alle forme di precauzione adottate e ad un programma di costante miglioramento di quest'ultime.

Si applica al/la lavoratore/trice, assunto/a a contratto di subordinazione, la normativa sulla maternità?

Sì; infatti, il/la lavoratore/trice, assunto/a contratto di subordinazione, ha diritto alla maternità.

1.1.1. I congedi parentali.

Al/la lavoratore/trice, assunto/a con contratto di subordinazione, si applica la normativa riguardante il congedo parentale?

Sì; infatti, il/la lavoratore/trice, assunto/a con contratto di subordinazione, a norma del D. Lgs. 151/2001, ha diritto a:

- a) congedo di maternità e di paternità (c.d. astensione obbligatoria);
- b) congedo parentale (c.d. astensione facoltativa);
- c) congedi per eventi particolari;
- d) permessi prenatali.

Il congedo di maternità o astensione obbligatoria a chi si applica?

Il congedo di maternità o astensione obbligatoria si applica a:

- a) tutte le lavoratrici subordinate (operaie, impiegate, quadri e dirigenti), comprese le apprendiste, quelle con contratto di formazione e lavoro, a tempo determinato, part-time;
- b) le lavoratrici dipendenti da società cooperative, anche se socie;

- c) le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari;
- d) le viaggiatrici e piazziste;
- e) le lavoratrici con contratto di portierato;
- f) le lavoratrici a domicilio;
- g) le lavoratrici autonome: coltivatrici dirette, mezzadre, colone, imprenditrici agricole a titolo principale, lavoratrici artigiane ed esercenti attività commerciali;
- h) libere professioniste, iscritte alla cassa di previdenza;
- i) lavoratrici parasubordinate e professioniste senza cassa di previdenza, ma iscritte alla gestione separata Inps dei/delle lavoratori/trici.

Il congedo di maternità ha una durata?

Sì; infatti, il congedo di maternità comprende i due mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi alla data del parto.

La lavoratrice in gravidanza può chiedere l'anticipazione del congedo di maternità?

Sì; infatti, il D. Lgs. 151/2001 prevede che la lavoratrice in gravidanza può, solo in due ipotesi, chiedere l'anticipazione dell'astensione obbligatoria:

- a) nei casi di lavori gravosi e pregiudizievoli, 3 mesi prima del parto (norma non attuata per mancato decreto);
- b) quando viene disposta dall'Ufficio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro.

La lavoratrice durante il congedo di maternità ha diritto alla retribuzione?

La lavoratrice, per tutto il periodo di maternità, ha diritto ad una indennità giornaliera, erogata dall'Inps, pari all'80% della retribuzione.

È possibile licenziare la lavoratrice durante il congedo di maternità?

Il D. Lgs. 151/2001 stabilisce che è vietato il licenziamento durante il congedo di maternità della lavoratrice dall'inizio dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, mentre non è vietato il licenziamento durante il congedo di maternità nel caso di:

- a) giusta causa del licenziamento della lavoratrice;
- b) cessazione dell'attività aziendale a cui essa è addetta;
- c) esito negativo della prova;
- d) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto per la scadenza del termine.

Il congedo di paternità o astensione obbligatoria a chi si applica?

Il congedo di paternità è riconosciuto al padre.

Il congedo di paternità ha una durata?

L'astensione del lavoratore spetta:

- a) per tutto il periodo di maternità;
- b) per la parte residua che sarebbe spettata alla madre lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità o abbandono del figlio.

Il lavoratore ha diritto alla retribuzione durante il congedo di paternità?

Il lavoratore, per tutto il periodo di paternità, ha diritto ad una indennità giornaliera, erogata dall'Inps, pari all'80% della retribuzione.

Cos'è il congedo parentale?

Terminato il periodo di congedo di maternità, è possibile richiedere ulteriori periodi di assenza per assistere il bambino, periodi definiti dal D. Lgs. 151/2001 congedo parentale o astensione facoltativa, che possono essere richiesti dalla madre, come anche dal padre e sono riconoscibili fino agli otto anni di età del bambino.

Quali sono le caratteristiche principali del congedo parentale?

Il D. Lgs. 151/2001 stabilisce le modalità, la durata ed i soggetti che possono usufruire del congedo parentale; infatti, prevede che esso compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; il limite complessivo del congedo goduto da entrambi i genitori è di 10 mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 3 mesi; il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore (ad esempio: in caso di morte di un genitore, di abbandono del figlio da parte di un genitore, di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, di non riconoscimento del figlio da parte di un genitore, come indicato dalla Circolare Inps 17 gennaio 2003, n. 8).

Cosa deve fare il padre/lavoratore o la madre/lavoratrice che vuole usufruire del congedo parentale o dell'astensione facoltativa?

Anche per i figli nati prima del 28 marzo 2000 i genitori, che chiedono il congedo parentale o l'astensione facoltativa, devono presentare domanda all'Inps e al datore di lavoro.

In particolare,

- a) se la domanda viene presentata dalla madre è necessario allegare i seguenti documenti: certificato di nascita o autocertificazione, da cui risultino la paternità e la maternità; dichiarazione non autenticata di responsabilità del padre, relativa agli eventuali periodi di astensione facoltativa dallo stesso fruiti per il figlio in questione; analoga dichiarazione della madre dei periodi di astensione facoltativa dalla stessa eventualmente fruiti; impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni;

b) se la domanda viene presentata dal padre, è necessario allegare i seguenti documenti: certificato di nascita o autocertificazione, da cui risultino la paternità e la maternità; dichiarazione non autenticata di responsabilità della madre, relativa agli eventuali periodi di astensione facoltativa dallo stesso fruiti per il figlio in questione; analoga dichiarazione del padre dei periodi di astensione facoltativa dalla stessa eventualmente fruiti; impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni.

Durante il congedo parentale, il padre/lavoratore o la madre/lavoratrice hanno diritto alla retribuzione?

Sì; anzi, la/il lavoratrice/tore, fino al 3° anno di vita del bambino, ha diritto:

- a) ad una indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi;
- b) per i periodi successivi ai 6 mesi, l'indennità spetta solo se il reddito dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

In caso di parto gemellare o plurigemellare il padre/lavoratore o la madre/lavoratrice hanno diritto al congedo parentale?

Il D. Lgs. 151/2001 prevede che, in caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi di congedo parentale previsti per un solo figlio.

Cosa sono i congedi per eventi particolari?

I congedi per eventi particolari sono:

- a) i permessi retribuiti fino a 3 giorni complessivi all'anno nei casi previsti dall'art. 1 del D.M. 278/2000 (decesso, documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, ecc...);
- b) i permessi non retribuiti, sino ad un massimo di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, nei casi previsti dall'art. 2 del D.M. 278/2000 (situazione di grave disagio personale o di un familiare, ecc...).

La madre/lavoratrice ha diritto ai permessi prenatali ?

Sì; infatti, i permessi prenatali vengono concessi solo alle lavoratrici in gravidanza, nel caso in cui gli accertamenti coincidano con l'orario di lavoro.

In quali casi vengono concessi i permessi prenatali?

Il D. Lgs. 151/2001 specifica che i permessi prenatali vengono concessi alla lavoratrice dal datore di lavoro solo nei seguenti casi:

- a) per l'effettuazione di esami prenatali;
- b) per accertamenti clinici prenatali;
- c) per visite mediche specialistiche.

Cosa deve fare la lavoratrice per usufruire del permesso prenatale?

La lavoratrice deve presentare al datore di lavoro:

a) la documentazione giustificativa con l'indicazione:

- della data;
- dell'orario degli esami;
- delle visite.

b) la documentazione della necessità di svolgere l'accertamento sanitario durante l'orario di lavoro.

In caso di adozioni e affidamenti, i genitori lavoratori hanno diritto al congedo di maternità/paternità ed al congedo parentale?

L'Inps, con Circolare 4 febbraio 2008, n. 16 ha chiarito che:

- a) il congedo di maternità, previsto dal capo III del D. Lgs. 151/2001, spetta per un periodo di cinque mesi dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale il congedo può essere fruito anche durante il periodo di permanenza all'estero. Nell'ipotesi di affidamento, il congedo spetta per un periodo di tre mesi e può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento;
- b) il padre lavoratore può fruire del congedo di paternità, alle medesime condizioni previste per la lavoratrice, qualora la stessa non se ne avvalga;
- c) il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età del minore adottato o affidato.

1.1.2. Le dimissioni.

Cosa si intende per dimissione del/la lavoratore/trice?

Il rapporto di lavoro si può interrompere anche per volontà del/la lavoratore/trice, quando quest'ultimo/a rassegna le sue **dimissioni**. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere interrotto sia dal datore di lavoro che dal/la lavoratore/trice, con l'unico obbligo di dare il preavviso, come prevede l'art. 218 c.c. Le dimissioni hanno **effetto** dal momento in cui il datore di lavoro ne viene a conoscenza, non è richiesta l'accettazione da parte sua, trattandosi di una dichiarazione di volontà unilaterale, libera nei motivi ed irrevocabile. Un'eventuale revoca è valida solo se manifestata prima che il datore venga a conoscenza delle dimissioni o con il consenso dello stesso.

Il/la lavoratore/trice può dare le dimissioni con preavviso?

Bisogna premettere che il periodo di preavviso consiste in un numero di giorni in cui il/la lavoratore/trice continua a lavorare dopo aver presentato le dimissioni; la sua durata è diversa a seconda della tipologia del contratto collettivo di riferimento, del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio. In mancanza di

norme specifiche al riguardo, si fa normalmente ricorso agli usi o all'equità.

Il/la lavoratore/trice, se si dimette senza dare il preavviso, deve versare al datore di lavoro una indennità di mancato preavviso, corrispondente all'importo delle retribuzioni che sarebbero spettate per il periodo di preavviso non lavorato (art. 2118, 2° comma, c.c.). Il datore di lavoro può rinunciare espressamente al preavviso, pagando l'indennità sostitutiva, sempre che il lavoratore sia favorevole a questa soluzione.

Tale periodo resta sospeso in caso di malattia, di infortunio, di ferie o di maternità e riprende a decorrere una volta che sia cessata la causa.

Il/la lavoratore/trice può dare le dimissioni senza preavviso?

Il/la lavoratore/trice può dare le dimissioni senza preavviso, vale a dire che hanno effetto immediato nei seguenti casi:

a) durante il periodo di prova;

b) nei casi in cui si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (ad esempio mancata retribuzione; violenza sessuale; ecc...).

In tal caso al/la lavoratore/trice spetta l'indennità di mancato preavviso, dato che l'interruzione del rapporto è in realtà conseguenza del comportamento del datore di lavoro.

Cosa sono le dimissioni in bianco?

Le dimissioni in bianco sono quelle fatte sottoscrivere al/la lavoratore/trice al momento dell'assunzione, con conseguente rinuncia ai diritti per tutta la durata del rapporto, e consentono al datore di lavoro il potere di un immediato licenziamento esclusivamente per sua volontà. (Pratica, questa, molto diffusa soprattutto per quanto riguarda il contratto di lavoro instaurato dal datore di lavoro con le donne, le quali spesso debbono impegnarsi a non contrarre matrimonio e ad avere figli).

Il nostro ordinamento ha previsto delle leggi per eliminare la c.d. pratica delle dimissioni in bianco?

Il Governo, con la Legge 17 ottobre 2007, n.188, ha dettato le disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni del/la lavoratore/trice.

La l. 188/2007 a chi si applica?

L'art. 1, 2° comma, della L. 188/2007 stabilisce che la procedura delle dimissioni, da questa stessa legge introdotta, si applica: a tutti i lavoratori subordinati (indipendentemente dalla natura e dalla durata del rapporto); ai lavoratori con contratto a termine; ai collaboratori coordinati e continuativi; ai lavoratori a progetto; ai collaboratori occasionali; agli associati in partecipazione (qualora forn-

scano prestazioni lavorative ed i cui redditi, derivanti dalla partecipazione agli utili, siano qualificati da lavoro autonomo), nonché ai soci lavoratori delle cooperative.

Cosa prevede la L. 188/2007 nel caso in cui i/le lavoratori/trici danno le dimissioni?

La L. 188/2007, all'art. 1, dispone che, salvo quanto previsto dall'art. 2118 c.c., i lavoratori potranno recedere dal contratto di lavoro, esclusivamente manifestando la propria volontà - a pena di nullità - su appositi moduli predisposti e rinvenibili gratuitamente presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, i Comuni ed i Centri per l'Impiego.

Il decreto ministeriale di applicazione della legge n.188/07, con il quale verranno approntati i moduli sopra detti, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 19 febbraio 2008, n. 42, e stabilisce che, dal 5 marzo 2008, i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto, che intendono dare le dimissioni, sono obbligati ad utilizzare una procedura telematica, compilando un modulo on line sul sito www.lavoro.gov.it. Questa procedura deve essere svolta con l'assistenza delle Direzioni provinciali del lavoro, dei Centri per l'impiego o degli uffici comunali. Le dimissioni, presentate con un modello diverso da quello previsto dal decreto, sono da considerarsi nulle.

Tali moduli, contrassegnati da un codice alfanumerico progressivo di identificazione, avranno una validità di quindici giorni dalla data di emissione.

1.1.3. Assunzioni al Sud e donne: le Leggi Finanziarie 2007-2008.

Con la Finanziaria del 2007 per l'assunzione delle donne è stato previsto un vantaggio?

La legge Finanziaria per il 2007 contiene misure concrete per l'occupazione femminile a tempo indeterminato, in particolare nel "Sud" dell'Italia vengono introdotti incentivi selettivi in materia di deduzioni dalla base imponibile dell'Irap, per cui una donna impiegata nelle aree del Sud costerà meno di un lavoratore uomo. Il risparmio, stimato dallo stesso Ministero per le Pari Opportunità, è una somma compresa fra i 130 e i 140 euro al mese. In queste aree geografiche il tasso di disoccupazione femminile è due volte e mezzo superiore alla media europea e pari a un 165%, circa, di quello degli uomini: questo dato fa delle donne, per il fatto stesso di esservi residenti, persone svantaggiate senza che sia necessario alcun ulteriore requisito.

Ai sensi del comma 4sexies dell'art. 11 del D. Lgs. n. 446 del 1997 introdotto dall'art. 1, comma 266, lett. e), della L. 27 dicembre 2006, n. 296, entrata in vigore l'1 gennaio 2007 (con limiti di applicazione per i primi mesi dall'introduzione), spetta una specifica riduzione dalla base imponibile IRAP alle lavoratrici

donne rientranti nella definizione di lavoratore svantaggiato, di cui al regolamento CE n.2204/2002 (le donne della Regione Campania vi rientrano per requisiti sopra riportati). Tali benefici devono osservare i vincoli di alternanza con altri benefici previsti dalle norme fiscali e sono subordinati all'autorizzazione della "Comunità europea".

L'importo delle deduzioni, ammesse dalla base imponibile IRAP, è rappresentato da una deduzione del costo del lavoro fino ad euro 20.000,00 moltiplicato per sette per le donne occupate a tempo indeterminato nelle regioni svantaggiate (tra cui la Campania) e tale disposizione può essere fatta valere, salvo modifiche, fino al 31/12/2008 (comma 4 quater e comma 4 sexies art. 11).

La Legge Finanziaria 2008 (L. 24 dicembre 2007, n. 244) prevede per le aziende, che assumono a tempo indeterminato lavoratori/trici, agevolazioni fiscali?

Sì; infatti, la Legge Finanziaria 2008 prevede, per tutte le categorie, un credito d'imposta per i datori di lavoro che effettuano nuove assunzioni a tempo indeterminato a decorrere dall' 1/1/2008.

In particolare, per le assunzioni di donne è concesso dall'1/1/2008 un credito d'imposta di euro15.000,00 con un credito aggiuntivo e specifico di ulteriori 5.000,00 euro rispetto ad una generica assunzione (euro 10.000,00 spendibili in tre anni per una generica assunzione contro 15.000,00 euro previsti per l'assunzione in "rosa"); la misura complessiva del credito d'imposta è, pertanto, di euro 416 circa per ciascuna lavoratrice assunta e per ciascun mese di assunzione.

L'efficacia dei commi, dal 539 al 547, è subordinata, ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 3 del Trattato istitutivo della Comunità europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Bisogna ricordare che l'agevolazione qui riportata va ad aggiungersi ad altri sgravi contributivi ed agevolazioni già genericamente previsti per le assunzioni a tempo indeterminato, regolamentate da altri provvedimenti normativi come ad es. la L.407/90 o la norma sull'apprendistato.

1.2. Il lavoro autonomo.

Cosa si intende per lavoro autonomo?

Il rapporto di lavoro si qualifica come autonomo quando una persona si obbliga a compiere, previo corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Quale disciplina regola il lavoro autonomo?

La norma che regola il lavoro autonomo è l'art. 2222 c.c..

Esiste una differenza tra lavoro subordinato e lavoro autonomo?

Sì; a differenza del lavoratore subordinato, il lavoratore autonomo deve realizzare un'opera o prestare un servizio organizzandosi in modo proprio e assumendosi personalmente il rischio dell'attività. Nel lavoro autonomo non vi è, quindi, alcuna soggezione nei confronti del potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro.

Quali sono le caratteristiche principali del lavoro autonomo?

Il lavoratore autonomo è tenuto a produrre un risultato finale. Egli sceglie liberamente mezzi, metodi e forme di esecuzione del lavoro. Al lavoratore autonomo non possono essere dati ordini precisi e vincolanti circa le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Allo stesso modo, egli non può essere obbligato all'osservanza di orari di lavoro e di continuità nella prestazione. Generalmente egli dispone di mezzi propri e di una propria struttura organizzativa per il lavoro che deve eseguire.

La giurisprudenza ha, inoltre, escluso il vincolo della subordinazione e ha riconosciuto la fondatezza di un rapporto di lavoro autonomo anche nei casi seguenti:

- a) nel conferimento dell'incarico di procuratore speciale e direttore generale di una società, con compiti di gestione della stessa, concretamente svolti e in assenza di specifici controlli e direttive del Consiglio di Amministrazione (Cass. 14 luglio 1993, n. 7796);
- b) nell'attività svolta dal moto fattorino (c.d. pony express) al quale sia stata per contratto attribuita la facoltà di rifiutare insindacabilmente le chiamate via radio (Cass. 25 gennaio 1993, n. 811);
- c) nell'attività di consulenza, consistente nella computerizzazione dell'amministrazione e della contabilità aziendale (Trib. Milano, 8 marzo 1993);
- d) nell'attività di controllo ai cantieri, senza vincolo di orario e un compenso unitario per ciascuna delle visite fatte (Trib. Milano, 20 luglio 1993).

L'assenza della subordinazione, l'assenza di vincoli, si traduce anche in un'autonomia nel momento in cui il lavoratore autonomo deve richiedere un finanziamento. Non è egli, infatti, vincolato al quinto dello stipendio, come i lavoratori dipendenti, ma ha libero accesso alla concessione di un prestito personale e/o di una carta di credito con modalità di gestione, che dipendono da lui e non dall'azienda/datore di lavoro a cui fornisce opera o servizi.

1.2.1. L'imprenditorialità femminile.

Cosa si intende per imprenditoria femminile?

Accanto alle opportunità di auto-impiego, previste per la generalità dei soggetti, esiste uno strumento specifico introdotto in questi anni per favorire l'ingresso delle donne nel campo imprenditoriale.

La Legge 215/92 è lo strumento di agevolazione attraverso il quale il Ministero delle Attività Produttive mette a disposizione, su tutto il territorio nazionale, ad esclusivo appannaggio dell'imprenditoria femminile, stanziamenti sotto forma di contributi anche a fondo perduto.

Sembra che dal 2008 le risorse finanziarie saranno di diretta competenza delle Regioni e, quindi, la gestione regionale non sarà più solo a livello di tempi di emissione del "bando" per la materiale distribuzione dei fondi, ma anche di gestione delle risorse che potrebbero subire delle variazioni rispetto agli anni passati in termini di modalità di erogazione e di requisiti.

Attente, però, perché è confermata la previsione di forme di finanziamento per l'auto-impresa al femminile, su cui potrete fare affidamento.

L'imprenditorialità femminile come funziona?

Per avere un'idea del sistema, la legge 215/1992, che fino ad oggi ha operato, segue il meccanismo "a bando": è possibile presentare la domanda di contributo in un periodo di tempo stabilito e tale domanda entra in graduatoria con le altre domande presentate in quello stesso periodo. Le graduatorie sono stilate non in base alla data di presentazione, ma sulla base di parametri quali: occupazione, partecipazione femminile all'impresa, programmi finalizzati al commercio elettronico e certificazioni ambientali e di qualità; hanno, quindi, una valutazione automatica ed oggettiva derivante dal pregio del progetto presentato e non soggetta a valutazioni soggettive e particolari.

Quali sono i benefici dell'imprenditorialità femminile?

Possono accedere alle agevolazioni le imprese individuali, cooperative, società di persone e società di capitali aventi i seguenti requisiti:

a) criteri di individuazione delle piccole imprese beneficiarie:

- meno di 50 dipendenti;
- fatturato inferiore a 7 ml di Euro o stato patrimoniale inferiore a 5 ml di Euro;
- non partecipate per il 25% o più, da un'impresa di dimensioni superiori.

b) gestione prevalentemente femminile:

- imprese individuali: il titolare deve essere donna;
- società di persone, e per le cooperative occorre una maggioranza numerica di donne non inferiore al 60% dei soci;
- società di capitali: le quote di partecipazione al capitale devono essere, per almeno i 2/3, di proprietà di donne, e gli organi di amministrazione devono essere costituiti, per almeno 2/3, da donne.

I suddetti requisiti devono sussistere al momento della presentazione della domanda ed essere mantenuti per un periodo di almeno cinque anni a decorrere dalla data di concessione dell'agevolazione, pena la revoca dell'agevolazione stessa.

Il vincolo deve essere previsto, in caso di società, nell'atto costitutivo delle stesse, pena l'esclusione.

Sai quali sono i settori agevolati?

Sono ammessi i settori manifatturiero ed assimilati, commercio, turismo, servizi, agricoltura con alcune limitazioni della normativa comunitaria, riguardanti i settori delle produzioni siderurgiche, costruzioni e riparazioni navali, industria automobilistica, produzione di fibre sintetiche, industrie alimentari, industrie delle bevande e del tabacco.

Ti interessano le attività finanziabili?

Le tipologie di attività finanziabili dalla legge 215 sono:

- avvio di attività imprenditoriale;
- rilevamento di attività preesistente;
- realizzazione di progetti aziendali innovativi: innovazione di prodotto, di tipo tecnologico od organizzativo, ampliamento ed ammodernamento dell'attività esercitata;
- acquisizione dei servizi reali in grado di aumentare la produttività, apportare innovazione organizzativa, favorire il trasferimento di tecnologie e la ricerca di nuovi sbocchi di mercato.

Vuoi ipotizzare il tuo investimento con le spese finanziabili?

Le spese ammesse dalla legge 215 sono:

- impianti generali, compresi l'impianto elettrico, l'antifurto, il riscaldamento, ecc...;
- macchinari ed attrezzature; tra essi rientrano anche gli impianti specifici di produzione, compresi gli arredi connessi allo svolgimento delle attività e le strutture;
- brevetti;
- software;
- opere murarie e relativi oneri di progettazione e direzione lavori, nel limite del 25% delle voci di spesa relative ai primi due punti.

Vuoi saperne di più sul finanziamento?

Il contributo concesso dalla legge 215 dipende da vari fattori, tra cui il tipo di investimento che si deve effettuare, ma anche la Regione in cui si realizza il programma. Le percentuali massime di contributo sono calcolate secondo diverse tipologie di calcolo (Equivalente Sovvenzione Netta ed Equivalente Sovvenzione Lorda), alla fine coprendo le spese di investimento con una percentuale che varia dal 50% al 70-80% delle spese totali.

Limiti di spesa: da 60.000 a 400.000 euro- Rispetto Regime "de minimis".

Cosa si deve fare per richiedere il finanziamento?

Per richiedere un finanziamento di questo tipo è molto importante preparare un piano progettuale (descrittivo del mercato di riferimento e finanziario) che tenga conto dei vincoli e dei punteggi previsti dal bando.

1.2.2. Il Regime dei Minimi: un'agevolazione della “Finanziaria 2008” per i lavoratori e le lavoratrici autonome.

Chi sono i “contribuenti minimi”?

Tale regime agevolato è rivolto a:

- tutti i soggetti, residenti nel territorio dello Stato, che svolgono o intendono iniziare a svolgere attività d'impresa, artistica o professionale in forma individuale autonoma, in possesso dei seguenti requisiti “minimi” e cioè:

- a) nell'anno solare precedente hanno conseguito ricavi o compensi in misura non superiore a 30.000 euro;
- b) non devono aver effettuato cessioni all'esportazione;
- c) non devono aver sostenuto spese per lavoro dipendente o per collaboratori di cui all'art. 50;
- d) non devono aver erogato somme sotto forme di utili di partecipazione agli associati;
- e) non devono aver acquistato, nei tre anni precedenti quello di entrata nel regime, beni strumentali di valore complessivo superiore a 15.000 euro.

Hai già un'attività avviata?

È importante sottolineare che il regime dei contribuenti minimi rappresenta il regime naturale per i soggetti che possiedono i requisiti sopra illustrati.

Ciò significa che anche chi ha già aperto un'attività imprenditoriale può, dal 1° gennaio 2008, iniziare automaticamente ad operare come contribuente minimo, applicando le disposizioni proprie del regime senza dover fare alcuna comunicazione preventiva (con il modello AA9) o successiva (con la dichiarazione annuale).

Vuoi iniziare un'attività con il Regime dei contribuenti minimi?

I contribuenti che iniziano un'attività d'impresa, arte o professione e presumono di rispettare i requisiti previsti per l'applicazione del regime in esame, devono comunicarlo nella dichiarazione di inizio attività da presentare ai sensi dell'art. 35 del DPR 633/72 (modello AA9) barrando nel “quadro B” la casella denominata “*Contribuenti minori*”. Tale formalità è assolta con la compilazione dei modelli AA9/8 presentati a partire dal 1° gennaio 2008 e consente di accedere immediatamente al regime in commento.

Vuoi conoscere i vantaggi del nuovo regime fiscale?

Il nuovo regime comporta l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 20% sul reddito, calcolato come differenza tra ricavi o compensi e spese sostenute, comprese le plusvalenze e le minusvalenze dei beni relativi all'impresa o alla professione. Il reddito si determina applicando il principio di “cassa” ovvero quelli sostenuti con fuoriuscita finanziaria.

Quindi:

- No Irpef e Addizionali: Non sono più dovute Irpef e addizionali regionali e comunali.

- No Irap: Esenzione da Irap con conseguente azzeramento totale dei costi connessi al tributo.

- No Iva: Esonero dagli adempimenti ai fini Iva: niente versamenti, dichiarazioni, comunicazioni, tenuta e conservazione dei registri.

Le fatture devono essere emesse senza l'addebito dell'Iva e non si detrae l'Iva dagli acquisti: conseguentemente l'Iva si trasforma in un costo deducibile dal reddito.

- No Studi di Settore:

Vige l'esclusione dall'applicazione degli studi di settore e parametri con il vantaggio sotto il profilo della riduzione dei costi e degli adempimenti connessi.

- No Adempimenti documentali;

- Esonero dagli obblighi di registrazione e di tenuta delle scritture contabili;

- Esonero dall'invio degli elenchi clienti e fornitori.

Con il regime dei minimi cosa resta obbligatorio per il/la lavoratore/trice autonomo/a?

Resta obbligatoria:

a) la numerazione e la conservazione delle fatture d'acquisto e delle bollette doganali;

b) la certificazione dei corrispettivi;

c) la conservazione dei documenti emessi e ricevuti;

d) la titolarità di un conto corrente bancario o postale.

CAPITOLO II

LA L. 30/2003 E LE FORME FLESSIBILI

1. Il Libro Bianco: obiettivi e strategie.

Il Libro Bianco, pubblicato nell'ottobre 2001, è stato redatto da un gruppo di lavoro coordinato da M. Sacconi e M. Biagi e con esso inizia il processo di riforma del mercato del lavoro in Italia. Obiettivo primario era accrescere l'occupazione con un efficace funzionamento del mercato del lavoro e veniva individuato come ostacolo da superare il difficile incontro tra domanda ed offerta dovuto ai garantismi eccessivi del lavoro subordinato, condizionato anche dai relativi costi e dalle esigenze di flessibilità delle aziende sempre più legate ad un mercato in continua evoluzione.

I dati rilevati sull'occupazione in Italia nell'anno di pubblicazione del libro, mettevano in evidenza che il tasso di occupazione era lontano dall'obiettivo che l'Unione Europea si era posta per il 2010 (70%). Ancora più ampia era la distanza dei livelli dell'occupazione - rispetto alle soglie UE al 2010 - per la componente femminile (39,6% contro 60%). L'origine principale della distanza tra i livelli occupazionali medi dell'Italia rispetto al *target* europei è ascrivibile alla endemica e dilagante disoccupazione nel Mezzogiorno d'Italia.

Con il Libro Bianco, ed a partire da quegli anni, è iniziato il percorso di riforma del mercato del lavoro.

2. La l. 30/2003 e la c.d. "riforma Biagi".

Il percorso delineato dal Libro Bianco è stato portato a compimento dal Governo con la L. 14 febbraio 2003, n. 30 e con il D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Le parole chiave per leggere i provvedimenti legislativi di riferimento sono: occupabilità, imprenditorialità e pari opportunità.

Secondo la riforma, per avere occupabilità bisogna creare nuove opportunità occupazionali ed individuare strumenti per evitare che le persone diventino disoccupati di lungo periodo.

In questa area si collocano sia le misure volte a rendere moderni ed efficienti i servizi per l'impiego, anche attraverso un vero raccordo tra operatori pubblici e privati, sia le misure volte ad innalzare la qualità del lavoro soprattutto mediante interventi di formazione e istruzione, il nuovo apprendistato, il lavoro a progetto e il nuovo contratto di inserimento in alternativa a lavori irregolari e in nero.

L'imprenditorialità si basa sul presupposto che è necessario favorire tutte quelle misure idonee a garantire la creazione di nuove forme di lavoro e l'autoimprenditorialità.

La flessibilità del mercato del lavoro, secondo la riforma, agevolerebbe la creazione di nuove imprese, lo sviluppo di quelle già esistenti e la promozione di nuove iniziative all'interno delle imprese di grandi dimensioni

Le pari opportunità sono il parametro per far sì che le donne debbano poter lavorare non solo con il trattamento economico e normativo garantito agli uomini, ma anche con uguali responsabilità ed opportunità di carriera.

Per poter realizzare tali obiettivi si presuppone, anche, un ampio coinvolgimento degli attori sociali. Sarà la contrattazione collettiva, non solo nazionale, ma anche territoriale ed aziendale, il principale veicolo di attuazione delle riforme proposte dal Governo in materia di lavoro.

Fra le principali novità, introdotte dal D. Lgs. 276/2003 e successive modifiche, ricordiamo:

- a) un nuovo regime autorizzatorio e di accreditamento degli operatori pubblici e privati nonché la ridefinizione della borsa continua del lavoro;
- b) l'introduzione delle tipologie contrattuali della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, l'appalto di servizi, il contratto a orario modulato, il contratto a tempo parziale, il lavoro ripartito ed intermittente;
- c) un nuovo ruolo per il contratto di apprendistato, che diventerà il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro in stretta coerenza con la riforma del sistema educativo e con l'introduzione di un monte minimo di ore dedicate alla formazione "formale", che potrà essere svolta all'esterno come all'interno dell'azienda;
- d) l'introduzione del contratto di inserimento, che sostituisce il contratto di formazione e lavoro e che si rivolge soprattutto alle donne delle aree svantaggiate ed ai lavoratori più "anziani";
- e) la riforma delle collaborazioni coordinate e continuative, che dovranno essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa (c.d. "lavoro a progetto").

2.1. L'apprendistato.

Cos'è l'apprendistato?

Il contratto di apprendistato è un contratto a contenuto formativo, in cui il datore di lavoro garantisce all'apprendista una formazione professionale oltre a versargli un corrispettivo per l'attività svolta.

Quali sono le norme che disciplinano l'apprendistato?

L'apprendistato è disciplinato dagli articoli dal 47 al 53 del D. Lgs. 276/2003. Tuttavia, la nuova disciplina non è pienamente operativa poichè, ad oggi, è utiliz-

zabile solo l'apprendistato professionalizzante. Pertanto, in via transitoria continua ad applicarsi la vecchia disciplina ossia le regole vigenti della Legge 25/55 come successivamente modificata ed integrata dall'art. 16 della L. 196/1997.

La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, n. 40 del 14 ottobre 2004, ha reso dei chiarimenti e delle indicazioni operative ai fini dell'applicazione della nuova disciplina del contratto di apprendistato, stabilendo, inoltre, che, per la messa a regime del nuovo apprendistato, è necessario attendere la regolamentazione delle Regioni e, pertanto, considera non applicabili le disposizioni introdotte dalla contrattazione nazionale. La circolare interviene, in particolare, nel dare indicazioni riguardo:

- ai limiti quantitativi alle assunzioni di apprendisti;
- alle finalità, all'ambito di applicazione soggettivo, alla disciplina del rapporto e dei profili formativi delle tre distinte tipologie di contratto;
- ai contenuti del piano formativo individuale;
- al contenuto formativo in caso di prestazioni erogate a distanza;
- alla disciplina sanzionatoria per i casi di inadempimento da parte del datore di lavoro e dell'obbligo di formazione del lavoratore.

Successivamente, la L. n. 80/2005, c.d. Legge sulla competitività, di conversione del D. Lgs. n. 35/2005, ha modificato l'art. 49 del D. Lgs. 276/03, intervenendo sull'apprendistato professionalizzante rendendolo operativo da subito nel caso in cui sia stato disciplinato dal CCNL senza attendere la regolamentazione delle Regioni.

Infine, il comma 33, lett. d) dell'articolo unico, della L. 24 dicembre 2007, n. 247, ha previsto che il Governo dovrà emanare un provvedimento che risolva i vari problemi interpretativi normativi sui tre tipi di apprendistato.

Quante tipologie di apprendistato esistono?

L'apprendistato è suddiviso in 3 tipologie:

- 1) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione;
- 2) apprendistato professionalizzante;
- 3) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Quali sono le caratteristiche dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione?

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione:

- è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale;
- possono essere assunti/e i/le lavoratori/trici tra i 15 e i 18 anni;
- dura non più di 3 anni;
- è necessaria la forma scritta che deve indicare il luogo della prestazione e l'orario di lavoro;
- deve prevedere un monte ore congruo di formazione interna o esterna all'impresa;

- deve essere registrata la formazione nel libretto formativo;
- le modalità della formazione sono decise dai CCNL, dai contratti territoriali e dai contratti aziendali (anche all'interno degli enti bilaterali);
- è necessaria la presenza di un tutor aziendale con formazione e con competenze adeguate;
- è possibile che il datore di lavoro licenzi l'apprendista, durante il suo rapporto di lavoro, solo per giusta causa o per giustificato motivo.

Cos'è l'apprendistato professionalizzante?

L'apprendistato professionalizzante:

- è finalizzato al conseguimento di una qualifica e di competenze di base trasversali, tecnico-professionali;
- possono essere assunti/e i/le lavoratori/trici tra i 18 e i 29 anni;
- dura minimo 2, massimo 6 anni;
- deve prevedere 120 ore annue di formazione formale interna o esterna all'impresa;
- le modalità della formazione sono decise dai CCNL, dai contratti territoriali e dai contratti aziendali (anche all'interno degli enti bilaterali);
- è necessaria la forma scritta, la quale deve garantire i seguenti requisiti: a) l'indicazione della prestazione lavorativa, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro; b) il piano formativo individuale; c) la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003; d) il divieto di legare il compenso a tariffe di cottimo; e) la possibilità di recesso per il datore di lavoro a fine contratto, nel rispetto dei termini di preavviso (art. 2118 c.c.); e) il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo; f) l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore in un anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, più rappresentative a livello nazionale. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning"; g) la registrazione della formazione nel libretto formativo; h) la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

Quali requisiti deve avere un contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione?

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione:

- è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario, di alta formazione;

- interessa i giovani dai 17/18 ai 29 anni;
- la regolamentazione e la durata sono decise dalle Regioni;
- i profili formativi sono decisi dalle Regioni in accordo con le Università e le parti sociali territoriali.

Nel contratto di apprendistato è importante il libretto formativo?

Sì. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il D. M. 10 ottobre 2005, ha approvato il libretto formativo, sul quale devono essere registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, inteso come diritto dovere all'istruzione e formazione e in apprendistato professionalizzante. Sono responsabili del rilascio del libretto formativo le Regioni e le Province, avendo esse competenza sulla formazione.

Il libretto formativo è composto da due sezioni:

- nella prima vanno riportati una serie di dati riferiti ad informazioni di natura personale e professionale;
- nella seconda le esperienze acquisite nei percorsi di approfondimento.

Gli/le apprendisti/e hanno diritto all'indennità di malattia?

Ai sensi del comma 4, art. 53, del D. Lgs. 276/2003, agli/le apprendisti/ste non spetta l'indennità in caso di malattia. L'Inps, però, con circolare n. 43 del 21 febbraio 2007, ha comunicato che l'art. 1, comma 773, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (Finanziaria 2007), ha esteso agli apprendisti, a decorrere dal 1° gennaio 2007, la tutela previdenziale relativa alla malattia prevista per i lavoratori dipendenti.

Il comma in questione prevede che, a decorrere da tale data, ai lavoratori assunti con questo tipo di rapporto sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Successivamente, l'Inps, con messaggio n. 8615/2007, ha fornito ulteriori chiarimenti sulla tutela economica della malattia per gli apprendisti a partire dal 1° gennaio 2007. Il messaggio integra quanto già disposto con la circolare n. 43/2007 ed afferma che la tutela economica opera in tutti i rapporti di apprendistato a prescindere dal settore e dalla qualifica finale.

L'Istituto chiarisce che per gli eventi insorti tra l'entrata in vigore della norma (1° gennaio 2007) e l'emanazione della circolare (22 febbraio 2007) è sufficiente la certificazione di malattia inviata al datore di lavoro. Le imprese possono conguagliare il trattamento di malattia corrisposto o quello spettante con i contributi dovuti all'Istituto per i dipendenti, nei limiti dell'indennità dovuta dall'Inps.

All'apprendista spetta l'indennità di maternità?

L'Inps, con circolare n. 41 del 13 marzo 2006, ha chiarito che agli/le apprendisti/ste spetta, secondo la disciplina generale prevista per gli/le altri/tre lavoratori/trici dipendenti/te, l'indennità di maternità.

L'apprendista ha diritto all'assegno per il nucleo familiare?

L'Inps, con circolare n. 41 del 13 marzo 2006, ha stabilito che agli/le apprendisti/ste spetta l'assegno per il nucleo familiare, come a tutti i lavoratori dipendenti, in presenza dei requisiti richiesti dalla vigente normativa.

C'è una particolare normativa che stabilisce l'inquadramento professionale dell'apprendista?

Il D. Lgs. 276/2003 ha previsto che l'apprendista non può avere un inquadramento professionale inferiore di oltre 2 livelli contrattuali a quello dei/le lavoratori/trici di pari mansioni.

2.2. Il contratto di lavoro part-time.

Cos'è il lavoro part-time?

Si definisce rapporto di lavoro part-time quello in cui il lavoratore mette a disposizione per l'attività lavorativa un tempo orario limitato, inferiore rispetto a quello stabilito dalla legge o dai contratti collettivi per le ordinarie assunzioni, oppure per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Quali sono le norme che lo regolano?

La possibilità di effettuare un orario di lavoro inferiore a quello contrattuale, previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti, era già stata introdotta dalla L. 19 dicembre 1984, n. 863.

Comunque, la disciplina del lavoro part-time risiedeva nel D. Lgs. n. 61/2000 e nel D. Lgs. n. 100/2001, poi è stata modificata dall'art. 46 del D. Lgs. 276/2003 e dall'articolo unico, comma 44, della L. 24 dicembre 2007, n. 247.

Il contratto part-time può essere utilizzato da tutti i datori di lavoro?

Sì, il contratto part-time può essere utilizzato da tutti i datori di lavoro.

Il contratto part-time si applica a tutti/e i/le lavoratori/trici?

Il contratto part-time si applica ai/le lavoratori/trici subordinati/e compresi/e: i/le lavoratori/trici a termine; i dirigenti; i/le lavoratori/trici assunti/e con contratto di inserimento; gli/le apprendisti/e; i/le lavoratori/trici agricoli/e; gli/le stagionali/e extracomunitari/e; i/le lavoratori/trici assunti/e con contratto di somministrazione; i/le lavoratori/trici assunti/e con contratto intermittente; i/le viaggiatori/trici e piazzisti/e per il contratto part-time verticale; i soci di cooperative di produzione e lavoro (Cass. n. 638 del 1997); i/le lavoratori/trici assunti/e con contratto ripartito.

È possibile utilizzare il part-time, nel contratto a tempo determinato?

È consentito utilizzare la flessibilità anche nel contratto a tempo determinato ed in tutti i settori di attività, agricolo compreso, come già previsto dall'art. 7 del D. Lgs. n. 61/2000.

Cos'è il part-time “orizzontale”?

Il part-time orizzontale è il rapporto di lavoro caratterizzato da un orario giornaliero inferiore all'orario giornaliero normale.

Cos'è il part-time “verticale”?

Il part-time verticale è caratterizzato da un orario giornaliero pieno soltanto in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno.

Cos'è il part-time “di tipo misto”?

Il part-time misto è il rapporto di lavoro a tempo parziale frutto della combinazione tra part-time orizzontale e verticale ed, quindi, è caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto e da altre a tempo pieno ovvero non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Quali formalità richiede un'assunzione part-time?

È necessaria la stipulazione di un contratto in forma scritta ed, in mancanza della forma scritta, può valere la prova testimoniale di altri soggetti che dichiarino che il contratto è stato stipulato a tempo parziale. Se non esiste nessuna prova, il lavoratore può richiedere che il giudice dichiari il contratto stipulato a tempo pieno.

Il contratto di lavoro part-time deve essere consegnato al lavoratore prima che questi inizi a lavorare. Esso deve riportare la durata e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, all'anno. Nel caso in cui venisse a mancare o fosse indeterminata la durata della prestazione, il lavoratore può chiedere che il giudice dichiari quel rapporto a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale; se non è indicata la collocazione dell'orario, spetta al giudice stabilire lo svolgimento dell'attività secondo valutazione equitativa tenendo conto delle esigenze del lavoratore e del datore di lavoro.

Per quanto riguarda il periodo intercorrente tra l'inizio del procedimento e la pronuncia del giudice, al lavoratore è dovuto, oltre alla retribuzione, un emolumento a titolo di risarcimento del danno.

La mancanza o l'indeterminatezza dei dati riferiti alla durata ed alla collocazione temporale della prestazione lavorativa non determina, in ogni caso, la nullità del contratto a tempo parziale.

Anche se è stato abrogato l'obbligo, previsto dal D. Lgs. n. 61/2000, di depositare presso la Direzione Provinciale del Lavoro il contratto di assunzione a tempo parziale, rimane, comunque, l'obbligo, per il datore di lavoro, di comunicare l'assunzione con contratto part-time, entro 5 giorni, al Centro per l'impiego.

È consentito il lavoro supplementare?

È consentita la prestazione di lavoro supplementare oltre l'orario di lavoro pattuito ed entro il normale orario di lavoro a tempo pieno, purché con le maggiorazioni ed entro i limiti previsti dai CCNL, territoriali o aziendali, che stabiliscono anche le conseguenze in caso di violazione.

Il lavoro supplementare è facoltativo?

La prestazione di lavoro supplementare richiede il necessario consenso del lavoratore, salvo che sia previsto e regolamentato dal contratto collettivo.

Il lavoro supplementare è obbligatorio?

In ogni caso, anche quando la prestazione di lavoro supplementare sia prevista dal contratto collettivo, il rifiuto da parte del lavoratore non può costituire motivo di licenziamento.

È consentito il lavoro straordinario?

Il lavoro straordinario è consentito oltre il normale orario a tempo pieno, negli stessi limiti previsti per i lavoratori a tempo pieno e proporzionalmente ridotti secondo la percentuale d'orario svolta.

Cos'è la "clausola flessibile"?

La clausola flessibile è l'accordo sottoscritto dalle parti, anche all'atto dell'assunzione, che consente al datore di lavoro di cambiare la collocazione oraria della prestazione part-time, senza variarne la quantità complessiva, alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, con il preavviso di cinque giorni.

Cos'è una "clausola elastica"?

La clausola elastica è l'accordo sottoscritto dalle parti, anche all'atto dell'assunzione, che consente al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione part-time, secondo le condizioni ed entro i limiti previsti dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, con un apposito preavviso.

Il/la lavoratore/trice può rifiutare clausole elastiche o flessibili?

Sì, il/la lavoratore/trice può rifiutarsi di sottoscrivere clausole elastiche o flessibili, e l'eventuale rifiuto non può costituire motivo di licenziamento. Inoltre, a richiesta del lavoratore, il patto deve essere sottoscritto con l'assistenza di un sindacalista componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Qual è il trattamento economico del/la lavoratore/trice part-time?

I/le lavoratori/trici part-time hanno gli stessi diritti/doveri degli altri lavoratori/trici a tempo pieno per quanto riguarda:

a) la retribuzione oraria;

- b) la durata del periodo di prova;
- c) le ferie annuali;
- d) il congedo per maternità;
- e) la durata del periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio;
- f) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- g) la partecipazione ad iniziative di formazione professionale e a servizi sociali aziendali;
- h) i diritti sindacali.

Nel contratto part-time si parla del “principio di non discriminazione”, in cosa consiste?

I/le lavoratori/trici part-time devono ricevere un trattamento uguale a quello dei/le lavoratori/trici a tempo pieno, inquadrati/e nello stesso livello e per la stessa mansione.

È necessario distinguere tra due tipologie di norme:

- 1) Il/la lavoratore/trice part-time 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 del congedo di maternità/paternità e dei 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.
- 2) 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.

Ai/le lavoratori/trici part-time spetta l'indennità di mobilità e i trattamenti speciali di disoccupazione?

L'Inps, con circolare n.41 del 13 marzo 2006, ha stabilito che ai/le lavoratori/trici assunti/e con contratto di lavoro part-time spetta, in caso di licenziamento, l'indennità di mobilità e i trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia, con le stesse caratteristiche del lavoro a tempo pieno. La misura della prestazione sarà determinata prendendo in considerazione la retribuzione oraria rapportata all'orario di lavoro risultante dal contratto sottoscritto tra le parti.

I/le lavoratori/trici a tempo parziale hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare?

Sì; infatti, compete l'assegno per il nucleo familiare (ANF) in presenza di una prestazione lavorativa settimanale della 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.

È possibile la risoluzione del rapporto di lavoro part-time?

Sì, la risoluzione del rapporto di lavoro part-time si conclude con le stesse modalità e gli stessi adempimenti che caratterizzano il rapporto di lavoro a tempo pieno, visto che nessuna particolarità lo contraddistingue.

È consentita la riduzione d'orario da tempo pieno a part-time? Con quali formalità?

Sì, dovrà avvenire con accordo scritto fra le parti, convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro. L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore di ridurre il proprio orario non può costituire motivo di licenziamento.

È ancora consentita la convalida sindacale per la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo part-time?

Non è più prevista la convalida sindacale della riduzione d'orario da tempo pieno a part-time, che dovrà, quindi, essere chiesta soltanto alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Chi è assunto a tempo pieno ha la precedenza nelle assunzioni a tempo parziale?

Il datore di lavoro è tenuto ad informare i propri dipendenti a tempo pieno della intenzione di assumere personale part-time nello stesso ambito comunale ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione, secondo criteri individuati dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

I/le lavoratori/trici part-time possono essere computati nel complessivo numero dei dipendenti dell'azienda?

Sì, infatti, il D. Lgs. 276/2003 stabilisce che, in tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto. Come precisato anche nel passato dalla Circolare n. 46/01, la somma dei singoli orari svolti dai lavoratori a tempo parziale va calcolata "pro rata temporis" all'orario complessivo svolto dai lavoratori a tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore se eccedente la metà dell'orario a tempo pieno. A tal fine dunque occorre considerare anche l'eventuale lavoro supplementare o quello prestato in virtù di clausole elastiche. (Circolare 9/04).

La contribuzione previdenziale ai/le lavoratori/trici a tempo parziale come viene calcolata?

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.

Il contratto part-time è stato modificato dalla L. 24 dicembre 2007, n.247?

Sì; infatti, l'articolo unico, comma 44, della L. 247/2007 ha modificato la disciplina del lavoro part-time, attribuendo alla contrattazione collettiva la facoltà di stabilire le clausole flessibili relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa. Viene perciò abrogata la norma che prevedeva che, in assenza di contratti collettivi, datore di lavoro e prestatore di lavoro potessero concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili.

Si allunga a 5 giorni lavorativi il preavviso in favore del lavoratore in caso di utilizzo da parte del datore di clausole flessibili, oltre al diritto a specifiche compensazioni.

Nel caso di assunzione di lavoratore a tempo pieno, è previsto il diritto di precedenza per il lavoratore in forza che aveva trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale, sempre che l'assunzione riguardi le stesse mansioni.

2.3. Il contratto a tempo determinato.

Qual è la normativa che regola il contratto a tempo determinato?

Il contratto a tempo determinato è disciplinato dal D. Lgs. 368/2001, che ha interamente abrogato la L. 230/1962, e dall'articolo unico, commi da 39 a 43, della L. 24 dicembre 2007, n. 247.

Quali sono le ipotesi in cui il contratto a tempo determinato può essere stipulato?

Il contratto può essere stipulato a tempo determinato se sussistono ragioni:

- di carattere tecnico, vale a dire quelle derivanti dalla necessità di interventi operativi sull'assetto strutturale delle imprese, ad esempio la riparazione o la costruzione di specifici impianti destinati allo svolgimento dell'attività produttiva;
- di carattere produttivo, vale a dire quelle ogni qualvolta si è in presenza di incrementi produttivi, che la solita manodopera non è più sufficiente a sostenere;
- di carattere organizzativo, vale a dire quando si vuol porre riparo a deficienze organizzative o per incrementare l'efficienza di tale funzione;
- di ordine sostitutivo, vale a dire quelle che si riferiscono alla possibilità di sostituire il lavoratore assente per motivi imprevedibili e non programmabili (ad esempio un incidente) e per motivi di astensione legittima e con diritto alla conservazione del posto di lavoro (ad esempio malattia, infortunio, gravidanza, ecc...). La

durata del contratto di lavoro a termine, stipulato per la sostituzione di un dipendente avente diritto alla conservazione del posto, non deve necessariamente coincidere con quella della prevista assenza del lavoratore sostituito potendo, anche, essere più breve.

Per quali lavoratori/trici può essere stipulato il contratto a tempo determinato?

Il contratto a tempo determinato può essere stipulato:

- a) per i lavoratori del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali (senza che ricorrano le specifiche ipotesi);
- b) per i lavoratori in mobilità (senza che ricorrano le specifiche ipotesi);
- c) per i disabili (art. 11 L. 68/1999);
- d) per i soggetti che stipulano i contratti di inserimento (art. 58 D.Lgs. 276/2003);
- e) per gli occupati nel settore del turismo e dei pubblici esercizi (senza che ricorrano le specifiche ipotesi);
- f) per gli occupati come dirigenti, durata massima 5 anni (senza che ricorrano le specifiche ipotesi);
- g) per il personale dipendente che abbia differito il pensionamento di anzianità (L. 388/2000).

Ci sono ipotesi in cui non è possibile stipulare il contratto a tempo determinato?

Sì. Non è possibile stipulare il contratto a tempo determinato:

- a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto a licenziamenti collettivi entro i 6 mesi precedenti, salvo diversa disposizione degli accordi sindacali;
- c) nelle unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto alla cassa integrazione;
- d) nelle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi sulla sicurezza e sull'igiene sul lavoro.

Quanto dura il contratto a tempo determinato?

Il contratto a tempo determinato ha una durata complessiva (contratto iniziale + contratto finale) di 3 anni.

Ad esempio:

- 1) se il contratto a termine iniziale è di 2 anni, la proroga non può essere superiore ad 1 anno;
- 2) se il contratto a termine iniziale è di 1 anno, la proroga non può essere superiore a 2 anni;
- 3) se il contratto a termine iniziale è di 3 anni, la proroga non è ammessa.

La durata massima del contratto a tempo determinato per il dirigente è di 3 anni?

No, per il dirigente, la durata massima è di 5 anni.

È necessaria la forma scritta del contratto a tempo determinato?

Il contratto a tempo determinato deve essere stipulato per iscritto; ciò non è necessario quando la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a 12 giorni lavorativi. In mancanza della forma scritta del contratto a termine, il contratto si considera a tempo determinato.

Può essere prorogato il contratto a tempo determinato?

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato una sola volta, solo se esistono le seguenti condizioni:

- a) il consenso del lavoratore;
- b) la durata del contratto iniziale deve essere inferiore a 3 anni;
- c) la richiesta deve essere motivata da ragioni oggettive;
- d) deve riferirsi alla stessa attività.

Il lavoratore, nel caso in cui continui la sua prestazione oltre il limite prefissato e senza un accordo di proroga, ha diritto:

- per un periodo di 20 giorni (30 per i contratti di durata superiore a 6 mesi) ad una maggiorazione retributiva (pari al 20% per i primi 10 giorni, al 40% dopo);
- oltre il ventesimo giorno, alla conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato.

È ovviamente vietato il ricorso a una pluralità di contratti di lavoro a termine stipulati a breve distanza l'uno dall'altro. Se il medesimo lavoratore è riassunto a termine entro 10 giorni dalla scadenza del precedente contratto (termine aumentato a 20 giorni se il contratto scaduto aveva durata superiore a 6 mesi), il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

È possibile la successione di più contratti a tempo determinato?

Ciò è possibile:

- a) qualora il lavoratore venga riassunto a tempo determinato, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato;
- b) se 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.

Quali sono i diritti della/l lavoratrice/tore?

La/il lavoratrice/tore assunta/o con contratto a tempo determinato ha gli stessi diritti di una/un lavoratrice/tore a tempo indeterminato, che sono:

- a) art. 19: RSA;
- b) art. 20: diritto di assemblea;
- c) art. 21: referendum;
- d) art. 22: diritto di trasferimento dei dirigenti delle RSA;
- e) art. 23: permessi retribuiti dei dirigenti delle RSA;

- f) art. 24: permessi non retribuiti dei dirigenti delle RSA;
- g) art. 25: diritto di affissione;
- h) art. 26: contributi sindacali;
- i) art. 27: locali delle RSA, con l'esclusione delle imprese con più di 200 dipendenti;
- l) gli assegni per il nucleo familiare;
- m) la Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria;
- n) il trattamento ordinario di disoccupazione;
- o) le ferie (in base al D. Lgs. 66/2003 ha diritto a 4 settimane, che devono essere proporzionate sulla base del periodo di lavoro effettivamente prestato);
- p) il trattamento di maternità;
- q) l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
- r) il congedo matrimoniale;
- s) il periodo di prova, che deve risultare da atto scritto e deve essere proporzionato alla durata del contratto;
- t) la malattia. Per l'indennità di malattia a carico dell'Inps le norme sono diverse:
 - a) l'indennità di malattia non può andare oltre il termine del contratto;
 - b) 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;
 - c) l'azienda eroga la prestazione per un periodo massimo pari a quello di attività in azienda;
 - d) l'eventuale resto del periodo è pagato direttamente dall'Inps;
- u) il trattamento di fine rapporto.

Qual è il trattamento economico del/la lavoratore/trice assunto con contratto a tempo determinato?

Al/la lavoratore/trice assunto/a con contratto a tempo determinato spetta il trattamento economico in atto nell'impresa per i/le lavoratori/trici con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello ed in proporzione al periodo lavorativo prestato.

La/il lavoratrice/tore assunta/o con contratto a tempo determinato deve ricevere la formazione?

Il/la lavoratore/trice 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.

Il/la lavoratore/trice assunto con contratto a tempo determinato può essere licenziato prima della scadenza del contratto?

Il recesso prima della scadenza del contratto a tempo determinato è possibile solo per giusta causa; altrimenti, nell'ipotesi inversa è fonte di mero obbligo di risar-

cimento del danno, sia per il datore di lavoro che per il lavoratore. Non opera quindi la tutela speciale contro i licenziamenti prevista dalla L. 604/66 e dall'art. 18 della L. 300/1970.

Durante il periodo di prova, il/la lavoratore/trice assunto/a con contratto a tempo determinato può essere licenziato/a?

Durante il periodo di prova non trova applicazione la disciplina sui licenziamenti: il recesso è discrezionale e non deve essere motivato. Va, però, precisato che l'unica ragione per cui si può licenziare è il mancato superamento della prova. Di conseguenza, il licenziamento è illegittimo se il datore non ha consentito l'esecuzione della prova o se ha licenziato per una ragione discriminatoria

La legge prevede un triplice regime in caso di licenziamento illegittimo intimato durante il periodo di prova:

- a) nel caso di recesso invalido in un normale rapporto di prova, ad esempio per l'incongruità del periodo, è previsto il solo risarcimento;
- b) nel caso di recesso invalido da un rapporto di prova con l'avviato obbligatoriamente ex l. 482/68, è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro qualora l'esperimento non sia stato effettuato "con mansioni confacenti alla menomazione dell'invalido";
- c) nel caso di recesso nullo per motivo discriminatorio, opera la L. 108/1990, ed è, quindi, stabilito l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro ex art. 18 della L. 300/1970.

Quali sono le principali novità apportate al contratto a tempo determinato dalla L. 247/2007?

La L. 24 dicembre 2007, n. 247, all'articolo unico, commi dal 39 al 43, ha introdotto, all'art. 1 del D. Lgs. 368/2001, il principio in base al quale il rapporto di lavoro subordinato è di norma a tempo indeterminato.

In tema di lavoro a tempo determinato, viene, invece, previsto che, nel caso in cui, per effetto della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e di rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro divenga a tempo indeterminato.

Segnaliamo anche che il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2.4. Il contratto di inserimento

Cosa si intende per contratto di inserimento?

Il contratto di inserimento è un contratto diretto a realizzare l'inserimento o il reinserimento di alcune categorie di lavoratori/trici nel mondo del lavoro. Tale contratto sostituisce il contratto di formazione e lavoro.

Quali sono le fonti normative che regolano il contratto di inserimento?

Il contratto di inserimento è regolato dagli articoli dal 54 al 59 del D. Lgs 276/2003.

A quali lavoratori/lavoratrici interessati/e si applica il contratto di inserimento?

Il contratto di inserimento si applica alle seguenti persone:

- disoccupati da più di un anno, di età tra 29 e 32 anni;
- giovani di età tra 18 e 29 anni;
- lavoratori con più di 45 anni, privi del posto di lavoro;
- lavoratori che non hanno lavorato da almeno due anni;
- donne di qualsiasi età, residenti in area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- persone con handicap fisico, mentale o psichico, in situazione di gravità.

Chi sono i datori di lavoro che possono assumere i/le lavoratori/lavoratrici con il contratto di inserimento?

Possono assumere con contratto di inserimento i seguenti datori di lavoro:

- Enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- Gruppi di imprese;
- Associazioni professionali, socio-culturali e sportive;
- Fondazioni;
- Enti di ricerca, pubblici e privati;
- Organizzazioni e associazioni di categoria.

Il contratto di inserimento ha una durata?

Sì. Il contratto di inserimento ha una:

- durata minima di 9 mesi;
- durata massima di 18 mesi; in caso di assunzione di persone con handicap in situazione di gravità, la durata massima è di 36 mesi.

Il rapporto di lavoro è ripetibile tra le parti?

Il contratto di inserimento non è ripetibile.

È necessaria la forma scritta per sottoscrivere un contratto di inserimento?

Il contratto di inserimento va stipulato per iscritto e deve indicare:

- la durata del progetto;
- l'eventuale periodo di prova;
- l'orario di lavoro, determinato in base al CCNL di riferimento;
- la categoria di inquadramento del lavoratore.

In mancanza della forma scritta, il contratto di inserimento si considera a tempo indeterminato.

Nel contratto di inserimento è necessaria la formazione?

Il contratto di inserimento comporta:

- l'obbligo di definire, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo;
- le modalità di definizione dei progetti che saranno determinate dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali o, in difetto, da apposito decreto ministeriale;
- la formazione che sarà registrata sul libretto formativo.

Quali sono le cause di nullità del contratto di inserimento?

Il contratto di inserimento richiede sia la forma scritta, sia la specifica indicazione del progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore. Ove tali indicazioni manchino, il contratto di inserimento si considera a tempo indeterminato.

Qual è il trattamento economico del/la lavoratore/trice assunto/a con contratto di inserimento?

Il/la lavoratore/trice può essere inquadrato sino a due livelli inferiori, rispetto a quello del/la lavoratore/trice di pari mansione.

Ci sono dei limiti alla stipulazione dei contratti di inserimento?

Sì, è necessario che, nei precedenti 18 mesi, l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

Sono esclusi dal computo del 60% i lavoratori:

- dimessi;
- licenziati per giusta causa;
- i lavoratori che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto di inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- i lavoratori che non abbiano superato il periodo di prova e, infine, i contratti non trasformati a tempo indeterminato nel numero massimo di quattro.

Quali agevolazioni contributive si applicano al/la lavoratore/trice assunto/a con contratto di inserimento?

Sì applicano le agevolazioni previste per i contratti di formazione e lavoro per tutte le assunzioni, escluse quelle di soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni; inoltre i benefici possono essere immediatamente concessi alle seguenti categorie:

- disoccupati di lunga durata da 29 anni fino a 32 anni di età;
- soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- soggetti che non hanno lavorato nell'ultimo biennio e che intendono riprendere l'attività lavorativa;
- persone con grave handicap fisico ovvero psichico;
- donne residenti in località ad alto tasso di disoccupazione femminile identificate, per gli anni 2004, 2005 e 2006, con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali nelle regioni del Lazio, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna. In favore di queste aree l'INPS, con messaggio n. 34105 dell'11 ottobre 2005 e con Circolare Inps, 28 gennaio 2008, n. 10, è intervenuta sui benefici contributivi previsti per le assunzioni con contratto di reinserimento.

Il/la lavoratore/trice assunto/a con contratto di inserimento ha diritto all'assegno per il nucleo familiare?

Sì; infatti l'Inps, con circolare n. 41 del 13 marzo 2006, ha stabilito che il/la lavoratore/trice assunto/a con contratto di inserimento ha diritto all'assegno per il nucleo familiare, con le modalità ed i criteri previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Al/alla lavoratore/trice assunto/a con contratto di inserimento spetta la disoccupazione?

Sì, e deve essere calcolata sui periodi di attività effettivamente spettata.

Il/la lavoratore/trice assunto/a con contratto di inserimento ha diritto alla maternità?

Sì; infatti, la Circolare Inps n. 41 del 13 marzo 2006 ha riconosciuto tale tutela secondo il settore e la qualifica di appartenenza.

Il contratto di inserimento può essere stipulato a tempo e a part-time?

Sì, ciò è stato possibile grazie all'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

2.5. Il contratto di lavoro ripartito.

Cosa si intende per lavoro ripartito?

Il lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, con il quale due lavoratori/trici assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa. Tale contratto è stato denominato anche job sharing o lavoro in coppia.

Qual è la normativa di riferimento del contratto di lavoro ripartito?

Il contratto di lavoro ripartito è disciplinato dagli artt. dal 41 al 45 del D. Lgs 276/2003.

Nel contratto di lavoro ripartito è necessaria la forma scritta?

Nel contratto ripartito è necessaria la forma scritta.

Qual è il contenuto del contratto di lavoro ripartito?

Il contratto deve contenere:

- a) la misura percentuale dell'orario suddivisa tra i due coobbligati, la sua collocazione temporale con riferimento al giorno, al mese ed all'anno;
- b) il luogo di lavoro;
- c) il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- d) le eventuali misure di sicurezza specifiche.

Nel lavoro ripartito, com'è strutturato l'orario di lavoro per i/le lavoratori/trici?

I/le lavoratori/trici possono:

- a) modificare la collocazione temporale dell'orario e determinare discrezionalmente sostituzioni tra di loro;
- b) informare il datore di lavoro, con cadenza settimanale, dell'orario lavorativo.

I/le lavoratori/trici, nel contratto di lavoro ripartito, a quale trattamento economico hanno diritto?

In base all'effettiva prestazione lavorativa di ciascun/a lavoratore/trice coobbligato/a devono essere riproporzionati:

- a) il trattamento economico;
- b) le ferie;
- c) la malattia;
- d) l'infortunio sul lavoro;
- e) le malattie professionali;
- f) i congedi parentali.

Ciascun/a lavoratore/trice assunto/a con contratto di lavoro ripartito ha diritti sindacali?

Sì; infatti il/la lavoratore/trice assunto/a con contratto di lavoro ripartito ha i seguenti diritti sindacali:

- partecipare alle assemblee nei casi previsti dall'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori, entro il limite complessivo di 10 ore annue;
- partecipare al trattamento retributivo, che viene ripartito tra i/le coobbligati/e proporzionalmente alla prestazione lavorativa.

I/le lavoratori/trici, nel contratto di lavoro ripartito, sono responsabili personalmente e direttamente della prestazione nei confronti del datore di lavoro?

Sì; infatti, ogni lavoratore/trice resta personalmente e direttamente responsabile dell'intera prestazione nei confronti del datore di lavoro.

Nel contratto di lavoro ripartito è possibile il patto di prova?

Il contratto di lavoro ripartito, poiché si inquadra nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, può prevedere il periodo di prova. Il mancato superamento del periodo di prova, salvo diverso accordo tra le parti, comporta la cessazione del rapporto di lavoro di entrambi/e i/le coobbligati/e.

I disabili possono essere assunti con contratto di lavoro ripartito?

Sì, ciò è possibile, senza nessun problema; basta che uno o entrambi/e i/le coobbligati/e siano disabili.

Quali sono le cause di estinzione del contratto di lavoro ripartito?

Il D. Lgs. 276/2003 stabilisce che le dimissioni o il licenziamento di uno dei/le lavoratori/trici coobbligati/e comporta l'estinzione del rapporto di lavoro anche per l'altro/a lavoratore/trice.

Il/la lavoratore/trice, assunto/a con contratto di lavoro ripartito, ha diritto agli assegni per il nucleo familiare?

Per gli assegni familiari non è dovuta la contribuzione che è a carico dell'Inps (tenendo sempre conto della disciplina del part-time).

In tema previdenziale, al/alla lavoratore/trice assunto/a con contratto di lavoro ripartito, qual è la normativa che si applica?

Al/la lavoratore/trice ripartito/a si applica la stessa disciplina del/la lavoratore/trice part-time:

- a) per la pensione;
- b) per le indennità di malattia;
- c) per la contribuzione;
- d) per ogni prestazione assistenziale e previdenziale.

Il calcolo delle prestazioni previdenziali e dei contributi è effettuato su base mensile.

Il contratto di lavoro ripartito è compatibile con altri contratti flessibili di lavoro?

La legge, che regola il lavoro ripartito, non dice nulla sulla compatibilità con gli altri contratti; quindi si ritiene il lavoro ripartito:

- a) compatibile:
 - con il contratto part-time;
 - con il contratto a tempo determinato;
- b) non compatibile:

- con il contratto di inserimento;
- con il contratto di apprendistato.

2.6. Il contratto di lavoro intermittente

Cos'è il contratto intermittente?

Il contratto intermittente è un contratto grazie al quale il/la lavoratore/trice si pone a disposizione del datore di lavoro, per lo svolgimento di prestazione lavorativa avente carattere discontinuo o intermittente.

Tale contratto è definito anche job on call oppure lavoro a chiamata.

Da quali norme è regolato il contratto intermittente?

Il contratto intermittente è disciplinato dagli artt. dal 33 al 40 del D. Lgs 276/2003 e dall'articolo unico, comma 45, della L. 24 dicembre 2007, n. 247.

Il contratto di inserimento si applica a tutti i lavoratori?

La stipulazione del contratto di lavoro intermittente può essere conclusa da qualunque lavoratore (con Nota Ministeriale 12/7/2004):

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi;
- per lavori da svolgersi durante il week-end, le ferie estive, le vacanze pasquali o natalizie; ulteriori periodi predeterminati potranno essere individuati dalla contrattazione collettiva a seconda delle esigenze specifiche proprie di ciascun settore. Con un nota del 12 luglio 2004 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che il contratto di lavoro intermittente può essere applicato nei pubblici esercizi durante i weekend, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali anche senza il rinvio alla contrattazione collettiva o ad un decreto ministeriale. Con la Legge 14 maggio 2005, n. 80 è stata confermata la possibilità, inizialmente sperimentale, di stipulare il contratto con:
- lavoratori disoccupati di età inferiore a 25 anni;
- lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.

Il contratto intermittente si rivolge a tutti i datori di lavoro?

Il contratto intermittente si rivolge a qualunque impresa, ad eccezione di quelle che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla Legge sulla sicurezza nei posti di lavoro (D. Lgs. 626/1994). Il contratto non può essere stipulato dalla pubblica amministrazione.

In quali casi è vietato il contratto intermittente?

È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratrici/tori in sciopero;

- b) salvo diverso accordo collettivo, in aziende che nei sei mesi precedenti hanno proceduto, per le medesime qualifiche, a licenziamenti collettivi o che hanno in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni d'orario, con utilizzo della cassa integrazione, per le medesime qualifiche;
- c) da parte delle aziende che non hanno provveduto alla valutazione dei rischi.

Il contratto intermittente deve essere stipulato per iscritto?

Il contratto va stipulato in forma scritta e deve contenere:

- a) l'indicazione della durata del rapporto di lavoro;
- b) il luogo di lavoro;
- c) la motivazione della stipulazione;
- d) le modalità della disponibilità garantita dal/la lavoratore/trice;
- e) il preavviso di chiamata del/la lavoratore/trice (non inferiore ad un giorno lavorativo);
- f) il trattamento economico e normativo spettante al/la lavoratore/trice per la prestazione eseguita;
- g) le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità (qualora sia prevista);
- h) le eventuali misure di sicurezza specifiche e necessarie in relazione al tipo di attività.

Nel contratto intermittente è prevista la chiamata del/la lavoratore/trice?

La caratteristica del lavoro intermittente è la chiamata del datore di lavoro al/la lavoratore/trice, con la seguente articolazione:

- a) il datore di lavoro ha facoltà di chiamare uno o più lavoratori/trici;
- b) il/la lavoratore/trice ha l'obbligo di rispondere positivamente alla chiamata solo se è stata inserita apposita clausola nel contratto individuale;
- c) il/la lavoratore/trice ha diritto ad un preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo.

Se il/la lavoratore/trice riceve la chiamata dal datore di lavoro, in caso di malattia o altro evento impeditivo, cosa deve fare?

Nel caso di malattia o di altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata del datore di lavoro:

- a) il/la lavoratore/trice è tenuto/a ad informare tempestivamente il datore di lavoro, indicando la durata dell'impedimento;
- b) in tale periodo, il/la lavoratore/trice non ha diritto all'indennità di disponibilità. Se il datore di lavoro non viene informato il/la lavoratore/trice perde l'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salvo che il contratto individuale non disponga diversamente.

Se il/la lavoratore/trice rifiuta di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, cosa succede?

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata comporta al/la lavoratore/trice:

- a) la risoluzione del contratto;
- b) la restituzione dell'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto;
- c) il risarcimento del danno, nella misura prevista dal contratto collettivo o, in mancanza, dal contratto individuale.

Il/la lavoratore/trice assunto/a con contratto intermittente ha diritto all'indennità di disponibilità?

L'indennità di disponibilità:

- a) è dovuta al lavoratore per i periodi nei quali rimane a disposizione, in attesa di utilizzazione;
- b) spetta solo nei casi in cui il/la lavoratore/trice si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro;
- c) è stabilita dai CCNL e non può essere inferiore al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato, calcolata su minimo tabellare, indennità di contingenza, E.D.R. e ratei di mensilità aggiuntiva, come definito dal D.M. 10/03/04 del Ministero del Lavoro;
- d) è esclusa dal computo di ogni istituto legale o contrattuale collettivo;
- e) non è dovuta nei casi di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata;
- f) è persa per un periodo di 15 giorni, salvo diversa previsione contrattuale, nel caso in cui il lavoratore non comunichi eventi che rendano impossibile rispondere alla chiamata;
- g) è corrisposta solamente nel caso di effettiva chiamata, in relazione alle prestazioni da rendere nel corso del fine settimana, durante le ferie estive o le vacanze natalizie o pasquali e nei casi previsti dai contratti collettivi.

Per il periodo di disponibilità alla chiamata, il lavoratore non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati nè matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l' indennità di disponibilità di cui all'art. 36 del citato decreto.

Quali sono i diritti del/la lavoratore/trice assunto/a con contratto intermittente?

Il/la lavoratore/trice:

- a) nei periodi di lavoro ha diritto:
 - a ricevere il trattamento economico e normativo equivalente a quello di un/a lavoratore/trice di pari livello;
 - alle ferie,
 - alla malattia;
 - ai congedi parentali;
 - all'infortunio sul lavoro ed alla malattia professionale;
 - alla tredicesima e quattordicesima mensilità (in misura proporzionata);

b) nei periodi di disponibilità:

- non è titolare di nessun diritto riconosciuto ai lavoratori dipendenti;
- né matura alcun trattamento economico e normativo;
- ha diritto all'indennità di disponibilità.

Il/la lavoratore/trice assunto/a con contratto intermittente ha diritto alla contribuzione previdenziale?

Sì; ha diritto, ed i contributi previdenziali sono versati su quanto effettivamente corrisposto, anche in deroga al minimale contributivo.

Il/la lavoratore/trice intermittente, inoltre, può versare contributi volontari per i periodi nei quali abbia percepito retribuzioni inferiori a quelle convenzionali, ovvero abbia usufruito dell'indennità di disponibilità.

Il lavoro intermittente è stato modificato dalla L. 247/2007?

Sì; infatti, il lavoro intermittente è stato modificato dall'articolo unico, comma 45, della L. 247/2007, il quale ha abrogato le norme relative al lavoro intermittente previste dal D. Lgs. 276/2003; ma è prevista per i settori del turismo e dello spettacolo la possibilità che i contratti collettivi di categoria dispongano la stipula di contratti di lavoro per lo svolgimento di lavoro durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e ulteriori casi, come il lavoro extra e di surrogo (speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni).

2.7. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Cosa si intende per somministrazione di lavoro?

Per somministrazione di lavoro si intende la fornitura professionale di lavoratori/trici attuata da un soggetto autorizzato (somministratore) a beneficio di un altro soggetto (utilizzatore).

Quale normativa regola il contratto di somministrazione di lavoro?

La somministrazione è regolata dal:

- a) D. Lgs. 276/2003, che ha disciplinato la somministrazione di lavoro;
- b) D. Lgs. 251/2004, il quale ha abrogato, da un lato, la L. 1369/1960 che disciplinava il divieto di intermediazione ed interposizione di manodopera e, dall'altro, gli artt. 1-11 della L. 196/1997, che regolavano il lavoro interinale;
- c) L. 24 dicembre 2007, n. 247, che abroga la somministrazione a tempo indeterminato.

Nel contratto di somministrazione quanti soggetti sono coinvolti?

La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti:

- a) il somministratore che è un'agenzia per il lavoro, può essere distinta in:

- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato in tutti i settori, definite Agenzie di somministrazione di lavoro di tipo c.d. generalista;
 - agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato in tutti i settori, denominate Agenzie di somministrazione di lavoro di tipo c.d. specialista;
 - agenzie di intermediazione;
 - agenzie di ricerca e selezione del personale;
 - agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- b) il/la lavoratore/trice, che è qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro;
- c) l'utilizzatore che è colui che utilizza il prestatore di lavoro e che può essere un soggetto privato o anche una Pubblica Amministrazione, ma in quest'ultimo caso,
- specifica la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.7 del 22 febbraio 2005 - il contratto di somministrazione può essere stipulato unicamente a tempo determinato.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere a tempo determinato e/o a tempo indeterminato?

Il contratto di somministrazione può essere concluso:

- a) a tempo determinato e si applica il D. Lgs. 368/2001, vale a dire la disciplina del contratto a termine;
- b) a tempo indeterminato, c.d. staff leasing, che è stato abolito dall'articolo unico, comma 45, della L. 24 dicembre 2007, n. 247.

In quali ipotesi non è possibile stipulare il contratto di somministrazione di lavoro?

Sono vietati i contratti di somministrazione:

- a) in sostituzione di lavoratrici/tori in sciopero;
- b) in aziende che nei sei mesi precedenti, salvo diverso accordo collettivo, hanno proceduto per le medesime qualifiche a licenziamenti collettivi o che hanno in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni d'orario, con utilizzo della cassa integrazione per le medesime qualifiche;
- c) in aziende che non hanno provveduto alla valutazione dei rischi.

Nella somministrazione è possibile un contratto tra somministratore ed utilizzatore?

Sì; infatti, il contratto di somministrazione tra somministratore ed utilizzatore deve essere concluso in forma scritta; in mancanza, si considera nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Nel contratto devono essere inclusi i seguenti requisiti:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo

- per i quali si ricorre alla somministrazione di lavoro;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
 - e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
 - f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
 - g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
 - h) l'assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
 - i) l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
 - l) l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
 - m) l'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.

Quali sono gli obblighi del somministratore?

Il somministratore deve:

- a) corrispondere al/la lavoratore/trice il trattamento economico;
- b) versare i contributi previdenziali ed i premi per l'assicurazione infortuni sul lavoro.

Quali sono gli obblighi dell'utilizzatore?

L'utilizzatore deve:

- a) rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e contributivi;
- b) comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili al/la lavoratore/trice;
- c) pagare le retribuzioni ed i contributi, in caso di inadempienza del somministratore.

Quali diritti ha il/la lavoratore/trice assunto/a con contratto di somministrazione ?

Il/la lavoratore/trice ha diritto:

- a) al trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato ai dipendenti dell'utilizzatore, di pari livello e mansione;
- b) all'informativa sui rischi per la sicurezza e la salute;
- c) all'applicazione dei diritti sindacali nell'ambito dell'agenzia di somministrazione;

- d) a partecipare all'attività sindacale nell'ambito dell'impresa utilizzatrice;
- e) all'indennità di disponibilità, solo nel caso di somministrazione a tempo indeterminato;
- f) a fruire dell'integrazione al reddito, prevista dal fondo per la formazione e il reddito.

Esistono limiti quantitativi per la sottoscrizione del contratto di somministrazione?

Sì; infatti, i limiti quantitativi, nella **somministrazione a tempo determinato**, sono previsti nei CCNL, anche in misura non uniforme.

Cos'è la somministrazione irregolare?

La somministrazione irregolare si ha nelle seguenti ipotesi:

- a) se il contratto di somministrazione è concluso da un soggetto non autorizzato;
- b) se il contratto di somministrazione è concluso fuori dalle esigenze di cui all'art. 20, 3° comma, D. Lgs. n. 276 del 2003 (somministrazione a tempo indeterminato) ovvero fuori dalle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ex art. 20, 4° comma, del D. Lgs. 276/2003 (somministrazione a tempo determinato);
- c) se il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato interviene in violazione dei limiti quantitativi individuati dalla contrattazione collettiva;
- d) se il contratto di somministrazione è privo dell'indicazione del numero dei lavoratori da somministrare;
- e) se il contratto di somministrazione è privo dell'indicazione dei rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- f) se il contratto di somministrazione è privo dell'indicazione della data di inizio e della sua durata.

Quali sono le conseguenze della somministrazione irregolare?

Le conseguenze della somministrazione irregolare sono:

- a) la richiesta al Giudice, da parte del/la lavoratore/trice, della costituzione di un rapporto di lavoro subordinato con l'utilizzatore con effetto dall'inizio della somministrazione;
- b) che la retribuzione e i contributi previdenziali, versati dal somministratore, valgono a liberare l'utilizzatore;
- c) che gli atti, compiuti dal somministratore per la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, si intendono compiuti dall'utilizzatore.

Cos'è la somministrazione fraudolenta?

La somministrazione fraudolenta è quella posta in essere con la specifica finalità di eludere le norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicabile al lavoratore.

2.8. Il contratto a progetto.

Cos'è il lavoro a progetto?

Il lavoro a progetto è definito dall'art. 61 del D. Lgs. 276/2003 come rapporto di collaborazione prevalentemente personale e non subordinata, riconducibile a uno o più specifici progetti/programmi di lavoro/ fasi di esso, determinati 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.

Da quali normative è regolato il lavoro a progetto?

Il lavoro a progetto è regolato dagli artt. 61- 69 del D. Lgs. 276/03.

Il lavoro a progetto a quali lavoratori/trici si applica?

Il contratto di lavoro a progetto può essere stipulato da tutti i lavoratori.

Ci sono ipotesi in cui non è possibile stipulare il contratto di lavoro a progetto?

Sì. L'art. 61 esclude dai contratti a progetto i seguenti rapporti:

- a) le prestazioni professionali intellettuali che sono soggette all'iscrizione in albi;
- b) le attività di collaborazione coordinata e continuativa, rese a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate ed agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI;
- c) le prestazioni dei componenti degli organi di amministrazione/controllo di società (amministratori, sindaci, ...);
- d) la partecipazione a collegi e commissioni (compresi gli organismi aventi natura tecnica): si tratta, in questo caso, di organismi il cui compito è strettamente legato al tempo ed alla esecuzione di un compito (talora anche eventuale) già previsto da una disposizione legislativa, regolamentare o negoziale;
- e) le prestazioni dei titolari di pensione di vecchiaia ovvero titolari di anzianità o invalidità che, al raggiungimento del 65° anno di età, vedono automaticamente trasformato il loro trattamento in pensione di vecchiaia;
- f) le prestazioni di lavoro occasionale, di durata non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare, con lo stesso committente e quelle che comportino per il percettore un compenso complessivo percepito nell'anno solare non superiore a euro 5.000,00 con lo stesso committente (circ. I.N.P.S. 9/2004);
- g) le prestazioni degli agenti e dei rappresentanti di commercio;
- h) le collaborazioni coordinate e continuative instaurate dalla Pubblica Amministrazione.

Quali sono le caratteristiche del lavoro a progetto?

I requisiti essenziali per la configurazione del lavoro a progetto sono i seguenti:

- a) il contenuto personale della prestazione;

b) l'assenza di vincoli di subordinazione del lavoratore; per garantire ciò è necessario che le parti definiscano nel momento di inizio del rapporto le caratteristiche e le modalità esecutive della prestazione.

c) il coordinamento. Il coordinamento può riguardare sia i tempi di lavoro che le modalità di esecuzione del progetto o programma di lavoro, posto che, comunque, il committente non può richiedere una prestazione o un'attività che esula dal progetto o dal programma originariamente definito.

A ciò si aggiungono altre caratteristiche, già indicate in precedenza:

a) un progetto specifico o un programma di lavoro o una fase di esso costituiscono l'oggetto della prestazione;

b) la previsione del termine ultimo per la realizzazione del progetto.

Nel caso in cui al lavoro a progetto manca un progetto, una fase o un programma, quali sono le conseguenze?

La mancanza del progetto o programma o fase del programma qualifica il contratto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto.

Il contratto a progetto necessita della forma scritta?

Sì; infatti esso deve contenere:

a) la durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;

b) l'indicazione del progetto o programma di lavoro o fasi di esso;

c) il corrispettivo ed i criteri per la determinazione, i tempi, le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;

d) le eventuali misure di sicurezza e tutela.

Può essere stipulato con il medesimo datore di lavoro un nuovo contratto a progetto, dopo la scadenza del primo?

Sì.

Come viene definito il corrispettivo?

L'art. 63 afferma che il compenso deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve avere quale parametro di riferimento i compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo (e non subordinato) nel luogo ove il contratto a progetto è svolto.

C'è un obbligo di riservatezza ed un divieto di divulgazione di atti e notizie?

Sì, ciò è previsto dall'art. 64, comma 2, del D. Lgs. 276/2003.

L'infortunio e la malattia sospendono il contratto?

Sì. La malattia e l'infortunio, salva diversa previsione del contratto individuale, non comportano alcuna proroga del contratto che si estingue alla scadenza.

Nelle sospensioni dovute a malattia, infortunio e gravidanza c'è compenso?

No, come indicato nell'art. 66 del D. Lgs. 276/2003.

C'è, in caso di malattia od infortunio, un diritto di recesso del committente?

Sì, solo quando l'assenza in caso di durata determinata si protrae per oltre un sesto della durata complessiva o più di 30 giorni per i contratti a durata determinabile.

In caso di gravidanza è prevista una proroga del contratto?

Sì, per 180 giorni, ferma restando qualunque disposizione convenuta più favorevole.

Qual è la tutela delle collaboratrici a progetto in maternità?

La tutela è quella prevista dall'art. 64 del D. Lgs. n. 151/2001.

Quali sono le ipotesi di estinzione del contratto a progetto?

Il contratto di collaborazione a progetto può cessare:

- a) al momento della realizzazione del progetto
- b) per giusta causa, prima della scadenza del termine
- c) secondo modalità stabilite fra le parti (es. preavviso).

È prevista la risoluzione anticipata?

Sì, per giusta causa (che può ben essere reciproca) o per le diverse causali e modalità incluse nel contratto individuale.

È possibile trasformare il contratto di lavoro a progetto in contratto di lavoro a tempo indeterminato?

Sì; l'art. 69 del D. Lgs 276/2003 prevede, in applicazione di una disciplina sanzionatoria, la conversione del contratto a progetto, concluso senza i requisiti di legge, in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far data dalla costituzione del rapporto.

Così facendo il Legislatore ha dato portata precettiva alla scelta che informa questa parte della riforma e che si sostanzia nel fondamentale divieto, al di fuori dei rapporti fondati sul progetto, di instaurare altri tipi di lavoro parasubordinato.

In ogni caso, aggiunge l'art. 69, il controllo giudiziario deve limitarsi alla verifica dell'esistenza del progetto o programma, essendo impedito al Giudice il sindacato in ordine alle scelte che sono poste alla base del progetto o programma stesso.

2.9. Il lavoro autonomo occasionale.

Cos'è il lavoro autonomo occasionale?

Si definisce lavoro autonomo occasionale qualsiasi attività di lavoro caratterizzata dall'assenza di abitualità, professionalità, continuità e coordinazione.

Quale normativa regola il lavoro autonomo occasionale?

La disciplina del lavoro autonomo occasionale trova la propria regolamentazione generale nell'art.2222 c.c.. Ma, negli ultimi anni, si sono succeduti degli apporti normativi che hanno individuato delle fattispecie inquadrabili nel rapporto di lavoro autonomo occasionale: la Legge 14/02/2003 n.30, il D. Lgs. n.276/2003, la circolare del Ministero del Lavoro n.1 dell'8 gennaio 2004 e le circolari Inps n.9 del 22 gennaio 2004 e n.103 del 6 luglio 2004.

Quali sono le caratteristiche principali del lavoro autonomo occasionale?

Il lavoratore autonomo occasionale non è vincolato dal committente ad orari rigidi e predeterminati (come tutti i lavoratori autonomi) e la sua attività va intesa non come strutturale all'interno del ciclo produttivo, ma solo come di supporto al raggiungimento di obiettivi momentanei del committente.

Il lavoro autonomo occasionale non prevede obbligatoriamente un contratto scritto, nè il committente ha l'obbligo di applicare le regole sulla prevenzione degli infortuni o altre norme previste per gli altri lavoratori.

Possiamo sintetizzare così le caratteristiche proprie del lavoro autonomo occasionale:

- autonomia del lavoratore circa il tempo e le modalità di esecuzione della prestazione;
- mancanza di un coordinamento con l'attività del committente, in quanto il lavoratore, non dovendo operare all'interno del ciclo produttivo dell'azienda, non deve necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze organizzative del committente;
- carattere episodico dell'attività;
- mancanza dell'inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale;
- mancanza del vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Il D. Lgs. 276/2003 inquadra il lavoro occasionale, ai fini dell'esclusione dal lavoro a progetto o dalle "prestazioni occasionali", mettendo in evidenza che la natura occasionale del rapporto instaurato tra le parti deve prescindere dalla misura del compenso e dal numero di prestazioni svolte e concentrarsi sulla presenza o meno dei requisiti del coordinamento e della continuità con la struttura del committente. Infatti, ai sensi dell'art. 2222 c.c., possono esservi prestazioni di lavoro autonomo occasionale con compensi superiori a euro 5.000,00.

Il/la lavoratore/trice autonomo occasionale ha diritto alla contribuzione?

Sì; però, sul punto, bisogna fare una distinzione legata al superamento di 5.000 euro di reddito annuo:

- i lavoratori autonomi occasionali con compensi fino a 5.000 euro nell'anno solare non sono obbligati all'iscrizione alla gestione separata nè al versamento di aliquote contributive;
- i lavoratori autonomi occasionali con compensi superiori a 5.000 euro nell'an-

no solare, a decorrere dal 1° gennaio 2004, ai sensi della Legge n. 326/03 e in base alla Circolare Inps n. 103/2004, sono obbligati all'iscrizione alla Gestione Separata e al versamento di aliquote contributive solamente sulla quota di reddito eccedente. L'obbligo di iscrizione alla gestione separata nasce nel momento e nell'anno in cui il lavoratore supera il predetto limite di compensi.

Con messaggio n. 36780 del 8 novembre 2005, l'INPS ha precisato che il lavoratore iscritto alla gestione separata INPS non deve iscriversi nuovamente nel momento in cui cambia committente. Al contrario, qualora intraprenda un'attività di lavoro autonomo in qualità di professionista non iscritto ad albi o casse professionali, è tenuto ad una nuova iscrizione versando in proprio la relativa contribuzione.

L'INPS ha comunicato la misura della contribuzione a partire dal 1° gennaio 2005 con circolare n. 8 del 27 gennaio 2005.

Pertanto dal 1 gennaio 2005 si applicano le seguenti aliquote a seconda dei casi:

- 10% per i titolari di "ulteriori" rapporti assicurativi e per i soggetti di pensione indiretta;
- 15% per i titolari di pensione diretta;
- 17,50% per i lavoratori privi di altra tutela obbligatoria, fino ad un reddito pari a euro 38.641,00;
- 18,50% per i lavoratori privi di altra tutela obbligatoria, sui redditi oltre euro 38.641,00.

Considerato che gli iscritti alla Gestione separata, privi di altra tutela previdenziale, devono versare un contributo aggiuntivo dello 0,50% (art. 59, comma 16, della legge n. 449/1997) per finanziare le limitate prestazioni assistenziali (l'indennità di maternità, l'indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero e l'assegno per il nucleo familiare) l'aliquota complessiva risulta pari al 18% e, per la quota di reddito eccedente il predetto limite di 38.641,00 euro, al 19%.

Per tutte le fasce di contribuzione il massimale annuo di reddito è fissato in 84.049,00 euro. Sul reddito che eccede questo importo massimo non si applica l'aliquota contributiva e, pertanto, non si deve pagare alcun contributo previdenziale.

2.10. Le prestazioni occasionali di lavoro autonomo.

Cosa sono le prestazioni occasionali di lavoro autonomo?

Le prestazioni occasionali di lavoro autonomo sono quelle prestazioni occasionali i cui rapporti sono di durata complessiva non superiore, nell'anno solare, a trenta giorni con lo stesso committente; il compenso complessivo annuo che il prestatore percepisce dallo stesso committente non deve superare i 5.000 Euro. La definizione di lavoratore occasionale viene ribadita anche nella Circolare 6 luglio 2004, n. 103.

Qual è la normativa che regola le prestazioni occasionali di lavoro autonomo?

L'art. 61 del D. Lgs. 276/2003 e l'art. 4 della legge n. 30 hanno, per la prima volta, dato una definizione legale delle prestazioni occasionali di lavoro autonomo.

A chi si applicano le prestazioni occasionali di lavoro autonomo?

La prestazioni occasionali è un tipo di collaborazione non subordinata per lavori meramente saltuari. Proprio per la sua "limitata portata", la prestazione occasionale si distingue da quella di tipo accessorio, resa da particolari categorie di soggetti, e dall'attività di lavoro autonomo vero e proprio, mancando un coordinamento ed una continuità nelle prestazioni. Per questo motivo, la collaborazione occasionale non è soggetta all'obbligo contributivo presso la gestione separata INPS.

Nell'ipotesi in cui la collaborazione occasionale perda i suoi requisiti (svolgimento dell'attività per periodi non superiori a 30 giorni per anno solare e compenso non superiore a euro 5.000 per anno solare per ciascun committente), troveranno applicazione o il lavoro a progetto (se c'è l'elemento della coordinazione) oppure il lavoro autonomo (per più prestazioni abituali). In questi casi ci sarà l'obbligo di iscrizione alla gestione separata INPS e il pagamento dei relativi contributi.

Chi sono i soggetti esclusi dallo svolgere le prestazioni occasionali di lavoro autonomo?

L'art. 61 del D. Lgs. esclude da questo tipo di rapporto di lavoro i seguenti soggetti:

- a) i professionisti intellettuali, con iscrizione ad apposito albo;
- b) coloro che hanno rapporti di collaborazione coordinata e continuativa con associazioni o società sportive associate a federazioni nazionali o ad enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI;
- c) i dipendenti di pubbliche amministrazioni;
- d) i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società;
- e) i partecipanti a collegi e commissioni.

A quali settori si applicano le prestazione occasionale di lavoro autonomo?

I contratti di lavoro occasionale possono essere applicati a qualsiasi tipologia di attività lavorativa.

Quale tassazione fiscale e previdenziale si applica a chi svolge prestazione occasionale di lavoro autonomo?

I collaboratori occasionali sono iscritti alla gestione separata INPS solo qualora il loro reddito annuo, derivante da attività di collaborazione, sia superiore a 5.000 euro. In questo caso ad essi si applicano le stesse disposizioni previste per i collaboratori coordinati e continuativi.

Il lavoratore occasionale presta la propria attività dietro pagamento di un corrispettivo assoggettato a ritenuta d'acconto del 20%. Naturalmente il pagamento del corrispettivo non esaurisce tutti gli obblighi fiscali del lavoratore che dovrà pagare, sui propri guadagni complessivi, l'integrazione della aliquota Irpef legata al raggiungimento di specifici scaglioni di reddito.

Per quanto riguarda la contribuzione alla gestione separata Inps, con la circolare n. 8 del 27 gennaio 2005, dal 1 gennaio 2005 si applicano le seguenti aliquote a seconda dei casi:

- 17,50% per i lavoratori privi di altra tutela obbligatoria, fino ad un reddito pari a 38.641,00 euro;
- 18,50% per i lavoratori privi di altra tutela obbligatoria, sui redditi oltre 38.641,00 euro.

2.11. Il lavoro accessorio.

Cosa si intende per lavoro accessorio?

Per prestazione di tipo accessorio si intende l'attività lavorativa di natura occasionale, non subordinata, resa da particolari soggetti a rischio di esclusione sociale, soggetti non entrati ancora nel mondo del lavoro ovvero da soggetti che ne stanno uscendo.

Questa tipologia contrattuale è nata al fine di diminuire il lavoro sommerso e di favorire l'inserimento delle fasce più deboli nel mondo del lavoro.

Quale normativa regola il lavoro accessorio?

L'istituto delle prestazioni occasionali accessorie, disciplinato dagli articoli 70-74 del D. Lgs. n. 276/2003, è stato modificato da alcune disposizioni introdotte dalla legge di conversione n. 80/2005 del D.L. 35/2005.

Chi sono i destinatari del lavoro accessorio?

Possono svolgere attività di lavoro accessorio i seguenti soggetti:

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

La disponibilità allo svolgimento di prestazioni occasionali accessorie è su base volontaria in quanto i lavoratori interessati devono comunicare la propria disponibilità ai Centri per l'impiego territorialmente competenti o ai soggetti pubblici o privati accreditati dalle Regioni. Successivamente alla comunicazione, gli interessati ricevono una tessera magnetica dalla quale risulta la loro condizione.

A quali settori si applica il lavoro accessorio?

I settori di attività, per cui è possibile stipulare contratti di lavoro accessorio, sono:

- a) piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, agli ammalati o ai portatori di handicap;
- b) insegnamento privato supplementare;
- c) piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- d) realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- e) collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per l'esecuzione di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi o di solidarietà;
- f) attività nell'ambito dell'impresa familiare limitatamente ai settori del commercio, dei servizi e del turismo.

Perché una delle attività lavorative possa qualificarsi come lavoro accessorio, occorre che non dia complessivamente luogo a compensi superiori a 5 mila euro nel corso di un anno solare (è stato eliminato il limite dei 30 giorni dalla L. 80/2005). Inoltre, le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro per un importo complessivo non superiore a 10 mila euro nel corso di ciascun anno fiscale (L. 80/2005).

Non possono inquadrarsi tra le prestazioni di natura occasionale le prestazioni rese nel settore agricolo:

- a) da parenti e affini entro il terzo grado;
- b) per motivi di solidarietà, sia gratuite, sia tramite rimborsi spese.

Quali sono i datori di lavoro che possono stipulare il contratto di lavoro accessorio?

La norma non fa esplicito riferimento a particolari tipologie di datori di lavoro, ma, da quanto espresso dalla legge n. 30/2003, si può evincere che i datori di lavoro possono essere:

- a) le famiglie;
- b) gli enti senza fini di lucro;
- c) soggetti non imprenditori;
- d) soggetti imprenditori al di fuori della loro attività lavorativa.

Quali sono le caratteristiche principali del lavoro accessorio?

Per ricorrere alle prestazioni accessorie, l'utilizzatore deve acquistare, presso le rivendite autorizzate, uno o più "carnet" di buoni il cui valore nominale è stato fissato, con D. M. 30.09.2005 (che interessa solo alcune province in questa prima fase sperimentale di questo istituto), nella misura di 10 euro.

Lo stesso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali aggiornerà periodicamente il valore nominale dei buoni. La determinazione del valore del buono discende:

- a) dalla media delle retribuzioni rilevate per le attività affini;

b) dal costo di gestione del servizio.

Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario del servizio all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Il concessionario del servizio, infatti, una volta che è stata effettuata la prestazione accessoria e sono stati presentati i buoni ricevuti dal lavoratore:

a) registra i dati anagrafici e il codice fiscale del prestatore di lavoro occasionale accessorio;

b) trattiene, a titolo di rimborso spese, una percentuale autorizzata e definita dal Ministero del Lavoro nella misura pari al 5% del valore nominale del buono stesso;

c) versa per suo conto:

d) i contributi previdenziali alla Gestione Separata dell'INPS, in misura pari al 13% del valore nominale del buono;

e) un importo pari al 7% del valore nominale del buono all'INAIL;

f) eroga l'importo restante al lavoratore.

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo status di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio. Per le prestazioni accessorie rese nell'ambito di imprese familiari operanti nel settore commercio, turismo e servizi vale, invece, la normale disciplina contributiva ed assicurativa del lavoro subordinato.

2.12. Il tirocinio estivo di orientamento

Cos'è il tirocinio estivo di orientamento?

Il tirocinio estivo non è un rapporto di lavoro, ma costituisce un'esperienza formativa destinata agli adolescenti ed ai giovani, iscritti regolarmente ad un istituto scolastico od universitario, i quali, durante le vacanze estive, intendono effettuare un'esperienza lavorativa con orientamento ed addestramento pratico, volto ad assicurare loro l'acquisizione, oltre che delle conoscenze di base, di competenze spendibili nel mercato del lavoro.

In altre parole, i tirocini estivi di orientamento sono un nuovo strumento propeudeutico all'attività lavorativa e tendono a mettere in atto, ai sensi della L.53/2003 di riforma del sistema scolastico, l'alternanza scuola-lavoro sviluppando un rapporto più organico tra la formazione scolastica e l'esperienza nel mondo delle imprese.

Qual è la normativa che regola il tirocinio estivo di orientamento?

I tirocini estivi di orientamento sono stati introdotti dall'art. 60 del D. Lgs. n. 276/2003. Il 30 luglio 2004 è stata siglata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la circolare n. 32 esplicativa dei tirocini estivi di orientamento, che ha apportato dei chiarimenti. Con la sentenza n. 50/2005, la Corte Costituzionale

ha stabilito, alla luce dei vari ricorsi presentati separatamente dalle Regioni Marche, Toscana ed Emilia Romagna, l'illegittimità costituzionale dell'art. 60 del D. Lgs. n. 276/2003; infatti, proprio perchè i tirocini estivi riguardano la formazione professionale e non i rapporti di lavoro, essi sono di competenza delle Regioni ai sensi dell'art. 117 della Costituzione.

A chi si applica il tirocinio estivo di orientamento?

I soggetti interessati sono gli adolescenti (soggetti di età compresa tra 15 e 18 anni) ed i giovani (soggetti di età superiore a 18 anni fino a 25 anni compiuti) iscritti regolarmente all'Università o ad un istituto scolastico di ogni ordine e grado. Di conseguenza l'età minima per poter usufruire del tirocinio estivo di orientamento risulta pari a 15 anni.

Chi sono i soggetti promotori del tirocinio estivo di orientamento?

I soggetti promotori dei tirocini, che indirizzano la proposta alle imprese, possono essere:

- a) Enti e Agenzie Regionali del Lavoro (ex Agenzie Regionali per l'impiego), Centri per l'impiego o strutture, aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;
- b) Università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- c) Uffici Scolastici Regionali;
- d) Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
- e) Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonchè centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, ovvero accreditati ai sensi dell'articolo 17 della legge n. 196/1997;
- f) Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purchè iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- g) Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione.

Che durata ha il tirocinio estivo di orientamento?

Il tirocinio estivo di orientamento non può durare più di 3 mesi, anche in presenza di più tirocini; il tirocinio estivo, comunque, si svolge tra la fine dell'anno scolastico od accademico e l'inizio di quello successivo.

Considerando l'alta variabilità dei termini di inizio e fine degli anni dell'attività scolastica, la Circolare n. 32 del 2 agosto 2004 ha precisato che ciascun istituto deve fare riferimento al periodo dei mesi scolastici in cui la propria attività scolastica sia effettivamente sospesa.

I soggetti assunti con tirocinio estivo di orientamento hanno una copertura assicurativa?

I soggetti promotori dei tirocini estivi hanno l'obbligo di assicurare all'Inail i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro e, per la responsabilità civile verso terzi, presso idonea compagnia assicuratrice, anche per le attività svolte al di fuori dell'azienda e che rientrano nel progetto di orientamento e di addestramento pratico.

La circolare n. 32 del 2.8.2004 sottolinea che:

- a) le Regioni possono assumere a proprio carico gli oneri connessi a dette coperture assicurative;
- b) nel caso in cui il soggetto promotore sia una struttura pubblica competente in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro, il soggetto che ospita il tirocinante può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa Inail.

CAPITOLO III

LE FORME FLESSIBILI: DAL PROTOCOLLO DEL 27 LUGLIO 2007 ALLA L. 24 DICEMBRE 2007, N. 247

1. Il Protocollo del 23 luglio 2007: sintesi.

La parte del protocollo relativa al lavoro, evidenzia i seguenti risultati:

- a) la legge 30 ed il decreto di attuazione 276 non sono stati né abrogati né stravolti; più pragmaticamente saranno rivisti in pochi punti quali:
- b) il sistema degli ammortizzatori sociali viene aggiornato con l'aumento, in entità e durata, dell'indennità ordinaria di disoccupazione e dell'indennità a requisiti ridotti; pur trattandosi di avanzamenti inferiori a quelli necessari, rappresentano, tuttavia, un risultato da non sottovalutare, dati i vincoli di bilancio pubblico;
- c) viene prevista una riforma degli ammortizzatori sociali a regime;
- d) il protocollo contiene un capitolo dedicato ai giovani, nel quale vengono previste misure per migliorare il futuro previdenziale delle giovani generazioni, dall'aumento delle aliquote per i lavoratori in collaborazione e a progetto, alle facilitazioni per la totalizzazione, alle agevolazioni per il riscatto del corso di laurea; Infine il protocollo dedica un capitolo sull'occupazione femminile, che contiene importanti affermazioni di principio e, al di là del richiamo ad altre parti dell'accordo stesso, come gli sgravi agli orari flessibili legati alle necessità di conciliazione tra lavoro e vita familiare e gli incentivi ai part-time lunghi, riconosce la centralità dell'occupazione femminile come snodo per raggiungere gli obiettivi di Lisbona.

2. La Legge 24 dicembre 2007, n. 247: caratteristiche generali.

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 29 dicembre 2007 la legge 24 dicembre 2007, n. 247, con la quale è stato modificato il sistema pensionistico e sono state introdotte rilevanti novità in materia di lavoro. La nuova normativa è entrata in vigore il 1° gennaio 2008. Ritenendo di fare cosa utile, si reputa necessario effettuare alcune riflessioni conoscitive sulla materia, attesa la sua importanza .

La legge, passata con il voto di fiducia in entrambi i rami del Parlamento, si compone di un solo articolo e di 94 commi.

Ma andiamo con ordine cercando di fare chiarezza sui singoli argomenti.

2.1. Pensioni.

Con i primi due commi si supera il c.d. “scalone” previsto dalla legge n. 243/2004. A partire dal 2008 e fino al 30 giugno 2009 potranno andare in pensione di anzianità i lavoratori subordinati con 58 anni e 35 anni di contributi. Per i lavoratori autonomi è richiesto un anno di più.

Dal 1° luglio 2009 scatta un altro meccanismo quello delle c.d. “quote” ove occorre fare una somma tra l’anzianità anagrafica ed i contributi, sul presupposto che vi siano, in ogni caso, 35 anni di versamenti. Occorrerà la c.d. “quota 95”, con almeno 59 anni di età + 36 di contributi, oppure 60 anni + 35 di contributi: dal 1° gennaio 2011 fino al 31 dicembre 2012 scatterà “quota 96”, con almeno 60 anni di età + 36 di contributi, oppure 61 anni + 35 di contributi; dal 1° gennaio 2013 scatterà “quota 97”, con almeno 61 anni di età + 36 di contributi, oppure 62 anni + 35 di contributi. Per i lavoratori autonomi le c.d. “quote” sono, rispettivamente 96 (60 + 36, oppure 61+35), 97 (61+36, oppure 62+35) e 98 (62+36, oppure 63+35).

Se si raggiungono i 40 anni di versamenti contributivi, il pensionamento è possibile sempre a prescindere dall’età.

La norma lascia aperta una strada per il 2013: se saranno raggiunti gli obiettivi, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con quello dell’Economia, potrà spostare oltre tale anno “quota 97” e “quota 98” (quest’ultima per i lavoratori autonomi).

Con il comma 3 si affronta il problema dei lavori usuranti: entro il 31 marzo 2008 sarà emanato dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale un Decreto che definirà la platea dei “lavori usuranti” che consentiranno il pensionamento con requisiti inferiori (ridotti di tre anni e, in ogni caso, non inferiore a 57 anni), fermi restando i 35 anni di contributi versati. Rientrano in tale categoria le attività previste dal D.M. del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 19 maggio 1999: i lavoratori notturni, quelli di “linea catena”, i conducenti di veicoli pesanti. I lavoratori debbono aver svolto tali lavori per almeno 7 anni negli ultimi dieci (ciò varrà per il periodo transitorio) o per almeno la metà della vita lavorativa.

Il comma 5 riguarda le c.d. “finestre” che vengono estese anche alle pensioni di vecchiaia: fino ad oggi la decorrenza è dal mese successivo al compimento dell’età, ora, a partire dal 1° gennaio 2008, sono programmate 4 uscite che sono le stesse dei pensionati di anzianità con 40 anni di contributi. Per i lavoratori che intendono godere della pensione di anzianità con meno di 40 anni di versamenti le “finestre” di uscita sono 2. È, soprattutto, verso i lavoratori autonomi che le decorrenze presentano alcune criticità.

I commi dal 7 al 9 impongono all’Esecutivo l’onere di presentare un piano finalizzato alla razionalizzazione del sistema degli Enti previdenziali pubblici al fine di consentire, a regime, un risparmio di 3,5 miliardi di euro.

Con i commi 14 e 15 sono stati fissati i coefficienti di trasformazione, finalizzati

a determinare l'importo delle pensioni attraverso il calcolo contributivo, con effetto 1° gennaio 2010. Essi saranno aggiornati con cadenza triennale.

Il comma 19 blocca, per l'anno 2008, qualunque rivalutazione automatica dei trattamenti di pensione superiori otto volte al minimo (471,14 euro): di conseguenza, il blocco riguarda le pensioni superiori a 3.489,12 euro. Per completezza di informazione ricordo che la percentuale per il calcolo della perequazione, a partire dal 1° gennaio 2008, è fissata all'1,6%, del quale godranno le pensioni fino ad euro 2.180,70 mensili, mentre sarà dell'1,2% per gli importi ulteriori fino a 3.489,12 euro.

2.2. Indennità di disoccupazione.

Con i commi 25 e 26 cambia l'indennità di disoccupazione: a partire dal 1° gennaio 2008 essa è di 8 mesi per i lavoratori sotto i 50 anni e di 12 mesi per i lavoratori sopra i 50 anni. Viene riconosciuta la contribuzione figurativa per l'intero periodo. Essa è pari al 60% della retribuzione per i primi 6 mesi, al 50% per i 2 mesi successivi ed al 40% per gli ulteriori mesi. L'indennità ordinaria con i requisiti ridotti è pari al 35% per i primi 120 giorni ed al 40% per i successivi, fino a 180 giorni. La disoccupazione agricola resta esclusa da tali trattamenti.

2.3. Riforma degli ammortizzatori sociali.

Il Governo è delegato a riformare gli ammortizzatori sociali entro dodici mesi sulla base di alcuni principi guida, tra cui quello dell'estensione del campo di applicazione della cassa ordinaria e straordinaria, la creazione di un unico strumento di reinserimento, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, l'intervento fattivo delle imprese nei confronti dei lavoratori eccedentari, il potenziamento dei servizi per l'impiego, la valorizzazione degli enti bilaterali.

2.4. Riforma dei servizi per l'impiego e degli incentivi all'occupazione.

Con i commi dal 30 al 32 il Governo viene autorizzato ad emanare, entro dodici mesi, un provvedimento di riforma dei servizi per l'impiego, garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori anche con riguardo alle differenze di genere ed alle condizioni dei cittadini immigrati. Ciò dovrà comportare, tra le altre cose: il potenziamento dei servizi informativi, la valorizzazione delle sinergie tra il servizio pubblico e le agenzie private, la semplificazione e la revisione delle procedure amministrative, l'incremento dei livelli di occupazione stabile, il miglioramento del tasso di occupazione, la revisione del contratto di inserimento previsto

dagli articoli 54 e seguenti del D. L.vo n.276/2003, l'aumento dei contributi previdenziali per le prestazioni a tempo parziale inferiori alle 12 ore settimanali, soprattutto nel settore dei servizi, al fine di promuovere contratti di lavoro con orario giornaliero più elevato, l'inserimento agevolato dei lavoratori socialmente utili.

2.5. Riforma dell'apprendistato.

Con il comma 33 il Governo è autorizzato ad emanare un provvedimento delegato, previa intesa con le Regioni e le parti sociali, finalizzato a rivedere la disciplina dell'apprendistato, che in questi anni ha presentato notevoli criticità operative. Questi dovranno essere i principi guida:

- a) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva;
- b) individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia sia di profili professionali che di percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese: tutto questo dovrebbe facilitare la mobilità territoriale degli apprendisti, oggi resa difficile dai diversi criteri e modalità scelte dalle Regioni che, in materia formativa, hanno competenza primaria ed esclusiva, come sottolineato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005;
- c) con riferimento all'apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme ed immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina. È, questo, un punto delicato e basilare che va affrontato e risolto in quanto ha rappresentato uno dei punti deboli della nuova disciplina;
- d) adozione di misure atte ad assicurare un corretto utilizzo del contratto di apprendistato.

2.6. Convenzioni per l'inserimento lavorativo dei disabili.

Con i commi 37 e 38 il Legislatore interviene sugli articoli 12 e 13 della legge n. 68/1999 (creando, tra l'altro l'articolo 12 -bis) e sull'art. 14 del D. L.vo n. 276/2003 abrogandolo.

Il nuovo articolo 12 della legge n. 68/1999 offre la possibilità di inserire, nel rapporto convenzionale tra le imprese e gli "uffici del collocamento obbligatorio", nuovi soggetti che sono individuati nelle cooperative sociali, nelle imprese sociali, nei disabili liberi professionisti, nei datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, e che possono stipulare, in qualità di ospitanti apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo di disabili a fronte dell'impegno dei datori di lavoro tenuti all'obbligo di affidare commesse di lavoro. Le convenzioni, che hanno lo scopo di favorire l'inserimento dei disabili nel mondo produttivo in

un ambiente che dovrebbe facilitarli, non possono superare la durata di 12 mesi, salvo diversa valutazione del comitato tecnico previsto dall'art. 6, comma 3, della legge n. 68/1999. La percentuale è di un disabile se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, è del 30% degli assumendi se occupa più di 50 unità. I requisiti sono:

- a) assunzione a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro, soggetto all'obbligo;
- b) computabilità ai fini dell'assolvimento dell'obbligo;
- c) impiego del disabile presso un soggetto ospitante su cui gravano gli oneri retributivi, contributivi ed assistenziali per tutta la durata della convenzione. Come si vede si tratta di una figura "nuova" nel nostro ordinamento, che non è per nulla assimilabile al distacco previsto dall'art. 30 del D. L.vo n. 276/2003;
- d) indicazione, nella convenzione dell'ammontare delle commesse affidate al soggetto ospitante: esso deve consentire l'applicazione della parte normativa ed economica del CCNL, compresi gli oneri previdenziali, lo svolgimento delle funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo, il nominativo o i nominativi dei disabili e la descrizione del piano formativo personalizzato.

L'art. 12 -bis parla di convenzioni di inserimento lavorativo e riprende alcuni concetti già espressi nell'art. 14 del D.L.vo n. 276/2003, ora abrogato. È possibile stipulare convenzioni per l'assunzione di disabili che presentino particolari problemi di inserimento lavorativo. L'accordo è "trilaterale" nel senso che vede coinvolti i servizi del collocamento obbligatorio, i datori di lavoro "conferenti", le cooperative e le imprese sociali ed i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, definiti dal Legislatore "destinatari". Sono questi ultimi che a certe condizioni assumono. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e in ogni caso nei limiti del 10%. Essa è soggetta a determinate condizioni:

- a) individuazione dei disabili da inserire in convenzione ed acquisizione del loro consenso, previo parere favorevole del comitato tecnico, nonché individuazione del piano di inserimento personalizzato;
- b) durata non inferiore a 36 mesi, determinazione del lavoro delle commesse che deve essere tale da coprire, per ogni annualità e per ciascun lavoratore, il costo della parte economica e normativa del CCNL e dei contributi, nonché i costi previsti per il piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- c) conferimento della commessa (o di più commesse) e contestuale assunzione del disabile da parte del soggetto destinatario.

I soggetti destinatari devono possedere i seguenti requisiti:

- a) non avere in corso procedure concorsuali;
- b) essere in regola con le norme sulla sicurezza;
- c) godere di locali idonei;
- d) non aver proceduto nei dodici mesi antecedenti a risoluzioni di rapporti di lavoro, tranne che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo;
- e) avere nell'organico almeno un tutor.

Allo scadere della convenzione, il datore di lavoro committente può:

a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;

b) assumere il lavoratore “convenzionato” con richiesta nominativa: in tal caso il datore di lavoro, con diritto di prelazione, può godere degli incentivi previsti dall’art. 13, comma 4, della legge n. 68/1999.

Sono fatte salve le convenzioni già stipulate ex art. 14 del D.L.vo n. 276/2003.

La verifica degli adempimenti è fatta dagli organi di vigilanza del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale (ciò non è detto esplicitamente, ma lo si desume da quanto riportato al comma 6 del nuovo art. 12 –bis).

Viene, altresì, riscritto l’art. 13 della legge n. 68/1999 che regola gli incentivi erogati dal Fondo per i disabili.

Nel rispetto dei parametri fissati dalla Comunità Europea in tema di aiuti all’occupazione, le Regioni e le Province possono riconoscere, nei limiti dei fondi, incentivi per l’assunzione di disabili a seguito di convenzioni stipulate ex art. 11. Il contributo non può essere superiore al 60% del costo salariale per i disabili con un grado superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico n. 915/1978 o al 25% per i disabili, con una percentuale tra il 67% ed il 79%, o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria.

Viene, poi, confermato un contributo pari al 50% delle spese sostenute per la rimozione delle barriere architettoniche o per approntare una postazione di telelavoro per disabili con percentuale superiore al 50%.

Le assunzioni devono essere state effettuate nell’anno precedente l’emanazione del provvedimento, con cui il Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale (comma 4) provvede al riparto delle somme tra le Regioni. La concessione è subordinata alla verifica della permanenza in essere del rapporto o, qualora previsto, al superamento del periodo di prova.

Il vecchio testo parlava di fiscalizzazione totale della contribuzione per otto anni o parziale per cinque anni: ora si parla di percentuale sul costo del lavoro ma senza limiti temporali.

2.7. Contratti a termine e trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

È questo uno dei punti di maggiore novità contenuti nella legge n. 247/2007.

C’è una premessa di carattere generale che riprende alcuni orientamenti già espressi in sede europea e che, in un certo senso, cambiano l’assimilazione che traspariva dal D. Lgs. n. 368/2001: il comma 38 afferma che “il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato” È questo un principio che non potrà che indirizzare gli orientamenti giurisprudenziali ed amministrativi verso

una valutazione più rigorosa delle causali alla base del rapporto a termine e che, in termini “sbrigativi”, è stato, nel corso degli ultimi anni definito “causalone” (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo).

Lo strumento adoperato dal Legislatore è quello dell’inserimento, nei vari articoli del vecchio provvedimento, di alcune sostanziali novità.

La prima riguarda l’art. 5 che tratta la scadenza del termine e le sanzioni, nonché la successione nei contratti. Il nuovo comma 2 recita ora: “se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4 –bis, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini”. L’inciso richiamato del comma 4 –bis è quello contenuto nel primo periodo che afferma: “ferma restando la disciplina della successione dei contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l’altro, il rapporto si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2”.

In questo modo, viene confermata dalle nuove disposizioni la precedente normativa che consente lo “sforamento” per un massimo di venti o trenta giorni ai contratti a termine di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi. La possibilità di andare oltre il termine fissato, consente di mantenere una certa flessibilità al contratto a tempo determinato, per la necessità di agevolare il rientro del personale temporaneamente assente e di facilitare il c.d. “passaggio delle consegne”. Ovviamente, tutto questo ha un costo per il datore di lavoro (che, peraltro, non corre l’alea del rischio della trasformazione come accadeva con la legge n. 230/1962): ogni giorno di lavoro successivo alla scadenza è retribuito con una maggiorazione del 20% fino al decimo giorno, che diventa del 40% per ciascun giorno ulteriore. Tale maggiorazione agisce anche sugli istituti correlati come il trattamento di fine rapporto e sugli oneri contributivi.

Inoltre, si considera il contratto come a tempo indeterminato se si superano i 36 mesi e ciò sulla base di alcuni elementi oggettivi e di altri soggettivi. Il limite massimo è comprensivo di tutti i contratti a tempo determinato stipulati e delle relative proroghe (contano anche i c.d. “sforamenti”): la norma fa riferimento soltanto ai contratti a tempo determinato (la cui fonte, oltre alla contrattazione collettiva, è il D. L.vo n. 368/2001). Ciò significa che nel computo massimo sono escluse altre tipologie contrattuali con scadenza come i contratti di inserimento o i periodi trascorsi in rapporto di apprendistato o eventuali periodi di lavoro precedenti imputabili a rapporti di lavoro a tempo indeterminato, risoltisi prima della scadenza.

C’è, ancora, da evidenziare che, nei rapporti a termine, le mansioni svolte debbano essere state, sostanzialmente, equivalenti. Ciò significa che occorrerà tener ben presenti le declaratorie contrattuali al fine di evitare un uso capzioso delle

stesse e, in ogni caso, al di là di ciò che sarà scritto nei vari contratti, sarà necessario (ma questo è un compito del giudice in caso di contenzioso) verificare le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e che non sono cumulabili i periodi di rapporti a termine con datori di lavoro giuridicamente diversi, pur facenti parte di una stessa “holding”.

Ma è possibile superare il termine massimo di 36 mesi?

Il Legislatore, inoltre, prevede la possibilità di superare i 36 mesi, ma sottopone il tutto al rispetto di precise modalità.

Innanzitutto, è possibile una sola proroga oltre tale termine, la cui durata non è precisata, ma è rimandata ad “avvisi comuni” stabiliti a livello interconfederale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale.

La manifestazione di volontà delle parti deve avvenire davanti alla Direzione provinciale del Lavoro ed il lavoratore deve essere assistito, obbligatoriamente, da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a cui abbia conferito il mandato o alla quale sia iscritto.

Il mancato rispetto della procedura fa sì che il contratto sia considerato a tempo indeterminato.

Nel computo complessivo dei 36 mesi non rientrano le attività stagionali individuate dal DPR n. 1525/1963 e quelle “future” individuabili da “avvisi comuni” e da CCNL, sottoscritti delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

2.7.1. Ipotesi di diritto di precedenza nelle nuove assunzioni.

Il Legislatore affronta, poi, riformando, in questo, profondamente il D. Lgs. n. 368/2001 e ritornando, per certi aspetti, alla precedente normativa, il diritto di precedenza.

Il primo riguarda i lavoratori a termine che, in esecuzione di uno o più contratti, abbiano prestato attività alle dipendenze dello stesso datore di lavoro per più di sei mesi. Essi, manifestando la propria volontà al datore di lavoro (è, indubbiamente, preferibile la forma scritta) entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto, acquistano un diritto di precedenza nelle eventuali assunzioni a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni già espletate. Tale diritto (peraltro disponibile) è soggetto ad un termine di scadenza che è di 12 mesi.

Anche il lavoratore stagionale ha un diritto di precedenza nelle assunzioni a termine, dettate dallo stesso motivo: esso va manifestato al datore di lavoro entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto e si estingue entro un anno. Qui la novità rispetto alla precedente normativa (che sul punto viene esplicitamente abrogata) è evidente: la precedenza viene stabilita per legge (come, del resto, era avvenuto prima con più provvedimenti a partire dall’art. 8 –bis della legge n. 79/1983),

mentre lì era rimessa alla contrattazione collettiva.

Altri diritti di precedenza sono, innanzitutto, quelli disposti dal Legislatore (art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, come modificato dall'art. 6, comma 4, del D. Lgs. n. 297/2002, e art. 8, comma 1, della legge n. 223/1991) a favore dei lavoratori licenziati per riduzione di personale o in mobilità. Qui, la precedenza alla riassunzione è di 6 mesi dalla data del recesso: il diritto (Cass., 24 gennaio 1997, n. 723) va riconosciuto anche nel caso di licenziamenti plurimi individuali. Un altro diritto di precedenza è quello previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990 in caso di trasferimento d'azienda: i lavoratori che non passano subito alle dipendenze del subentrante hanno un diritto di precedenza nelle assunzioni successive da questo effettuate entro 12 mesi o un maggior periodo, previsto dagli accordi collettivi.

Altro diritto di precedenza, presente nel nostro ordinamento, riguarda il reimpiego dei lavoratori ultracinquantenni, previsto dalla legge n. 127/2006: vi è un allargamento, fino a 24 mesi, del diritto di precedenza previsto dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949 (6 mesi) in favore di chi ha compiuto i 50 anni entro il 31 dicembre 2006 e che è interessato alla ricollocazione nell'ambito di un programma promosso dal Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale con Italia Lavoro SpA, sulla base di accordi sottoscritti in sede ministeriale con le organizzazioni sindacali più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Un diritto di precedenza del tutto diverso è quello previsto dall'art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 286/1998 a favore dei lavoratori stagionali i quali, rispettando le condizioni del permesso di soggiorno, abbiano lasciato l'Italia al termine delle loro prestazioni. Essi hanno un diritto di precedenza, per il rientro nell'anno successivo, per lavoro stagionale, rispetto agli altri cittadini dello stesso Paese.

C'è, infine, un ulteriore diritto di precedenza sul quale ci si soffermerà più diffusamente allorquando si parlerà dei contratti part-time: è quello previsto dall'art. 12-ter del D. Lgs. n. 61/2000, inserito nel testo dal comma 44 della legge che si commenta, con il quale si riconosce al lavoratore, che ha trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale, la precedenza al ripristino del vecchio contratto in tutte quelle ipotesi nelle quali il datore di lavoro intenda procedere ad assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di altre equivalenti.

2.7.2. Nuova normativa di regolamentazione di rapporti di lavoro a tempo determinato in materia di spettacolo, programmi radiofonici e televisivi.

Con il comma 41 si apportano alcune modifiche al D. Lgs. n. 368/2001: le lettere c) e d) del comma 7 dell'art. 10, che parlavano di intensificazione dell'attività lavorativa in alcuni periodi dell'anno e di spettacoli radiofonici e televisivi e che, come tali erano stati esclusi dalle limitazioni quantitative relative alle percentuali

previste dalla contrattazione collettiva per i contratti a tempo determinato, sono state riscritte. Ora, la lettera c) afferma che non rientrano nel computo i contratti stipulati “per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi, mentre la lettera d) esclude dal computo i contratti a termine stipulati “con lavoratori di età superiore a 55 anni”.

Per completezza di informazione va ricordato che, oltre alle nuove casistiche appena evidenziate, non rientrano nella base di calcolo per la percentuale anche le assunzioni a termine effettuate nella fase di avvio di nuove attività per i periodi stabiliti dalla contrattazione collettiva, anche diversi per settore merceologico e per aree geografiche (lettera a) e quelle per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità, ivi comprese quelle individuate nel D.P.R. n. 1525/1963 e successive modificazioni (lettera b).

2.7.3. Contratto a tempo determinato e le altre novità.

L'articolo unico della L. 24 dicembre 2007, n. 247, abroga i commi 8 (quello che riguardava la non computabilità delle assunzioni non superiori a 7 mesi), 9 e 10 dell'art. 10 del D. Lgs. 368/2001, mentre al comma 4 (che riguarda i contratti a tempo determinato dei dirigenti, la cui durata non può essere superiore a 5 anni) viene inserito lo specifico richiamo che si tratta di una norma “in deroga a quanto previsto dall'art. 5, comma 4 –bis”.

Con il successivo comma 42 viene introdotta una piccola modifica all'art. 22, comma 2, del D. L.vo n. 276/2003 che disciplina i rapporti di lavoro in caso di somministrazione a tempo determinato.

Il comma 43 detta la disciplina transitoria per i contratti a tempo determinato stabilendone, sostanzialmente, una entrata in vigore diluita nel tempo. I contratti a tempo determinato in corso al 1° gennaio 2008 (data di entrata in vigore della legge) continuano fino al termine previsto dal contratto anche in deroga a tutta la nuova disciplina introdotta con il nuovo comma 4 –bis dell'art. 5. Il periodo già effettuato, alla data del 1° gennaio 2008, si computa insieme ai periodi successivi di attività per la determinazione del periodo massimo di 36 mesi, a partire dal 31 marzo 2009 (la norma afferma “decorsi 15 mesi dalla medesima data”).

2.8. I rapporti a part-time.

Il Legislatore ha inteso, con la normativa introdotta al comma 44, correggere l'impostazione più individualista già introdotta, nel D. Lgs. n. 61/2000, dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/2003. Si è, in sostanza, riportata la contrattazione collettiva al centro di una serie di istituti come le clausole flessibili e quelle elastiche. Ma andiamo con ordine.

Il primo cambiamento risulta da una modifica dell'art. 3, comma 7: sono le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che possono stabilire nei contratti collettivi clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Da ciò discende che non sono più le parti a stabilire autonomamente la variazione contrattuale dell'orario, ma ciò è possibile soltanto se previsto da accordi collettivi, anche non di livello nazionale, pur se stipulati da organizzazioni sindacali rappresentative. Per il resto il comma 7 è rimasto inalterato in quanto sono i predetti accordi collettivi a stabilire sia le condizioni e le modalità in relazione alle quali si può modificare la collocazione temporale, sia le condizioni e le modalità per la variazione in "aumento", sia i limiti massimi della stessa.

Cambia anche il termine di preavviso (art. 3, comma 8) a cui è tenuto il datore di lavoro che intende avvalersi delle clausole elastiche: esso non è più di 2 giorni lavorativi, ma diventa di 5, fatte salve le diverse intese tra le parti.

Per il resto l'art.3 rimane identico: in particolare è opportuno ricordare come la disponibilità richieda il consenso del lavoratore, formalizzato per iscritto anche in maniera contestuale all'inizio del rapporto reso, se richiesto, con l'assistenza di un rappresentante sindacale e come l'eventuale rifiuto non integri gli estremi di un giustificato motivo di licenziamento e come, infine, sia possibile inserire clausole elastiche e clausole flessibili anche in contratti a tempo determinato.

Seguendo la logica, che rimette le organizzazioni sindacali al centro delle flessibilità previste nei contratti a tempo parziale, il Legislatore ha provveduto anche ad abrogare l'art. 8, comma 2 -ter, con il quale si dava la possibilità ai due contraenti (lavoratore e datore di lavoro) di concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche e di clausole flessibili in assenza di disciplina prevista dalla contrattazione collettiva.

È stato riscritto l'art. 12 -bis del D. Lgs. n. 61/2000, introdotto dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/2003: la ragione di ciò è rappresentata dal fatto che, pure nel settore pubblico oltre che in quello privato, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, con una residua capacità lavorativa, anche per effetto di terapie salva vita, hanno diritto a trasformare il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale, sia verticale che orizzontale, fermo restando il diritto ad essere nuovamente trasformato, in qualsiasi momento, a tempo pieno su richiesta dell'interessato. Sono fatte salve eventuali clausole contrattuali più favorevoli: lo "status" invalidante va accertato da una commissione medica istituita presso l'ASL competente per territorio. Ma il nuovo testo ha allargato, sfruttando l'istituto della priorità, la possibilità di chiedere il part-time anche in altre ipotesi, per così dire, correlate ad una grave malattia. È il caso nel quale le patologie oncologiche riguardino il coniuge, i figli, i genitori o persona convivente con una inabilità lavorativa pari al 100% (art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992), con necessità di assistenza continua. Si presume, dalla interpretazione letterale, che a tali soggetti sia riconosciuta una priorità nella trasformazione del rapporto che li pone, nell'ambito

della eventuale percentuale prevista dalla contrattazione collettiva, in posizione di preminenza. Altra priorità alla trasformazione si presume sia riconosciuta, dal successivo comma 3, al lavoratore o alla lavoratrice con figlio convivente minore di 13 anni o portatore di handicap, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992.

Un nuovo articolo è stato aggiunto dal Legislatore al “corpus” del D. Lgs. n. 61/2000: è l'art. 12 -ter sul quale ci si è già brevemente soffermati allorquando, parlando dei contratti a termine, si è allargato lo “sguardo” a tutti i diritti di precedenza presenti nel nostro ordinamento lavoristico. Qui, riprendendo un concetto già espresso nel D. L.vo n. 61/2000 (poi cancellato dal D. L.vo n. 276/2003), ma, eliminando alcune rigidità contenute nella norma del 2000, il Legislatore ha riconosciuto un diritto di precedenza, senza alcuna limitazione temporale, a favore di quei lavoratori che hanno trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale e intendano ritornare a full-time: ovviamente, si deve trattare delle stesse od equivalenti mansioni.

C'è da sottolineare che ciò comporterà richieste di eventuali precedenze ogni qualvolta il datore intenda procedere ad assunzioni nelle quali sono impegnati lavoratori part-time, ed, inoltre, la disposizione non sembra fissare alcun limite geografico, potendo essere interessati alla trasformazione anche lavoratori impegnati in unità produttive collocate in altre zone rispetto alle quali si intende procedere alla nuova assunzione. Un altro problema, che potrebbe prospettarsi, è legato (ma qui, potrà soccorrere la contrattazione collettiva) alla formulazione della graduatoria tra i richiedenti con il peso da dare ai vari criteri (anzianità di servizio, carico familiare, famiglia monoparentale, situazioni di disagio, ecc.).

2.9. Contratto di lavoro intermittente.

Il comma 45 abroga, a partire dal 1° gennaio 2008, gli articoli dal 33 al 40 del D. Lgs. n. 276/2003 con i quali era disciplinato il contratto di lavoro intermittente. Il Legislatore non ha previsto alcuna disposizione transitoria come, ad esempio, quando, pur abrogando l'art. 14 del D. Lgs. n. 276/2003, ha affermato (comma 37) che sono fatte salve le convenzioni stipulate secondo lo stesso articolo. Ciò significa che con il 31 dicembre 2007 sono cessati tutti i contratti intermittenti in essere, in quanto non c'è più la specifica disciplina di riferimento: ovviamente, ciò dovrebbe comportare tutti gli adempimenti di rito connessi con la risoluzione del rapporto.

Il problema, comunque, presenta alcuni aspetti di criticità non essendo tale interpretazione, seppur in linea con l'intendimento del Legislatore, del tutto consona ai principi generali secondo cui valgono le regole del momento in cui il contratto è stato stipulato: da ciò dovrebbe conseguire la vigenza dei rapporti fino alla naturale scadenza.

In attesa di un chiarimento amministrativo, volto a definire la volontà del Legislatore di cancellare questa tipologia contrattuale sul piano pratico, sarebbe op-

portuno, accedendo alla prima tesi evidenziata, procedere a stipulare, in occasione delle successive chiamate, contratti a termine o rapporti a tempo parziale.

Del resto, anche la previsione, contenuta nel comma 47, secondo la quale è possibile ipotizzare forme contrattuali particolari per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, non è immediatamente operativa, atteso che sarà la contrattazione collettiva (se lo vorrà, cosa che con la vecchia disciplina non è avvenuta nel corso di quattro anni) a prevedere specifici rapporti per il week-end, le festività, le vacanze scolastiche (già disciplinati dall'art. 37, ora abrogato) e per ulteriori casi come quelli per le prestazioni extra, previsti dall'art. 10, comma 3, del D. Lgs. n. 368/2001. Tali contratti dovranno muoversi secondo alcuni criteri di massima fissati dal Legislatore:

a) condizioni, requisiti e modalità delle prestazioni connesse ad esigenze oggettive e a limiti massimi temporali;

b) trattamento economico e normativo non inferiore a quello corrispondente ad altro lavoratore per le medesime mansioni, ovviamente proporzionato alla prestazione;

c) corresponsione di una indennità di disponibilità ove sia prevista l'ipotesi dello svolgimento della prestazione entro un arco temporale definito.

Se e quando la contrattazione collettiva definirà il "job on call" in tali settori sarà compito del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, che dovrà prevedere forme di comunicazione semplificata per gli adempimenti connessi alla instaurazione, alla trasformazione ed alla cessazione di tali rapporti, nonché a disciplinare i profili previdenziali e l'indennità di disponibilità.

Trascorsi due anni dall'emanazione delle disposizioni contrattuali, il titolare del Dicastero del Lavoro effettuerà una verifica con le parti sociali, finalizzata a valutare gli effetti della disciplina sul lavoro sommerso.

2.10. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Il comma 46 ha abolito, a partire dal 1° gennaio 2008, il contratto di somministrazione a tempo indeterminato introdotto nel nostro ordinamento dal D. Lgs. n. 276/2003 che, peraltro, non aveva dato, finora, significativi risultati sotto l'aspetto occupazionale. Esso era disciplinato in una serie di ipotesi individuate nelle lettere da a) ad i) dell'art. 20, comma 3.

Da un punto di vista strettamente giuridico le questioni sono le stesse evidenziate a proposito del contratto di lavoro intermittente, e ad esse si rimanda.

2.11. Provvedimenti per favorire l'occupazione femminile.

Il Governo (comma 81) dovrà emanare, entro 12 mesi, un decreto legislativo finalizzato a favorire l'occupazione femminile avendo presenti alcuni principi

direttivi:

- la flessibilità oraria finalizzata alla conciliazione della vita familiare con il lavoro;
- la revisione della normativa sui congedi parentali, finalizzata alla loro estensione ed alla fruizione delle indennità;
- il rafforzamento degli istituti previsti dall'art. 9 della legge n. 53/2000 con particolare riguardo al contratto a tempo parziale ed al telelavoro;
- il rafforzamento dei servizi per l'infanzia e la terza età;
- la parità effettiva di trattamento tra uomo e donna;
- lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;
- la realizzazione di un sistema finalizzato a rilevare le discriminazioni uomo – donna anche di carattere retributivo.

Finito di stampare presso
grafic way edizioni
avellino
marzo 2008