



*info*UILCA

UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Milano e Lombardia

i quaderni di *info*UILCA – n° 1 – gennaio 2005



LA RIFORMA DEL LAVORO

Il Quaderno contiene la raccolta degli articoli usciti sui numeri di infoUILCA dell'anno 2004.

Eventuali carenze o inesattezze – delle quali ci scusiamo sin d'ora - sono probabilmente dovute alle novità intervenute nel frattempo.



HANNO COLLABORATO:

FLAVIA CASTIGLIONI

ANNA DELAIDELLI

RICCARDO PICCHI

GIUSEPPE STANGHINI

<p>INFOUILCA via Campanini 7 20121 Milano 0267110.2900–fax .2950</p>	<p>Direttore responsabile: <i>Claudio Casaletti</i> Redazione: <i>Flavia Castiglioni</i></p>	<p>Aut. Tribunale Milano n. 33 - 28/1/1983 www.uilca.it/uilcamilano uilca.milano@uilca.it</p>
---	--	---

Introduzione

Con la pubblicazione del decreto legislativo n.276 del 10 settembre 2003 sulla Gazzetta Ufficiale n.235 del 9 ottobre 2003, la **Riforma Biagi** è diventata legge dello Stato ed ha iniziato a produrre i suoi effetti **con decorrenza 24 ottobre 2003**, salvo che per la Pubblica Amministrazione.

La riforma, per essere completata, dovrà aspettare l'iter di approvazione del disegno di legge in materia di incentivi all'occupazione e ammortizzatori sociali (promessa ancora rimasta sulla carta), nonché quello relativo alla riorganizzazione dell'attività di vigilanza in materia di lavoro (*il testo dello schema di Decreto Legislativo è stato approvato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 29 gennaio 2004*), come era previsto e confermato nel Patto per l'Italia del luglio 2002. A tale riguardo, bisogna precisare che la legge Biagi dovrebbe costituire il punto di partenza – imprescindibile, ma non sufficiente – del complesso e delicato processo di ridefinizione e razionalizzazione delle regole che governano il nostro mercato del lavoro e, nel contempo, porre le premesse per la codificazione di uno Statuto dei lavori e dei diritti fondamentali, destinato a tutti i lavoratori (secondo i principi e le direttive previste dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000) e con il riconoscimento di un maggior ruolo delle parti sociali.

Pertanto la *legge Biagi*, bene o male, a seconda dei punti di vista, segnerà in modo indelebile un forte cambiamento, sia sulle norme che regolano i rapporti contrattuali attualmente in essere nel mercato di lavoro, anche nel nostro settore, sia nel quadro delle relazioni industriali, in particolar modo sul ruolo e le funzioni degli enti bilaterali.

Solo una piccola parte della riforma è già operativa dal 24 ottobre; lo stesso provvedimento prevedeva infatti 43 rinvii alla contrattazione con le parti sociali, con le Regioni e gli enti locali.

Il decreto di attuazione della *legge Biagi* mette in risalto il ruolo della contrattazione collettiva per quel che concerne l'introduzione, la regolamentazione e l'applicazione delle nuove forme e istituti in esso contenuti.

La contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale dovrà essere considerata il principale veicolo di attuazione delle innovazioni proposte dal Governo in materia di mercato del lavoro. (*Sono peraltro in corso – mentre prepariamo questo quaderno – le trattative, a tale riguardo, nell'ambito del rinnovo del CCNL bancari - ndr*)

Il decisivo ruolo delle parti sociali viene confermato dall'art. 86 comma 13 del suddetto provvedimento di attuazione, che rimanda a uno o a più accordi *interconfederali* la gestione della messa a regime del decreto stesso, anche in riferimento al regime transitorio e alla attuazione dei rinvii alla contrattazione collettiva. A tal fine, infatti, sono stati conclusi due accordi interconfederali: il primo il 13/11/2003 sul *Regime transitorio per i contratti di Formazione e Lavoro*; il secondo l'11/2/2004 per la disciplina transitoria per i *Contratti di Inserimento*.

Il decreto di attuazione prevede la necessità di altri accordi con le Regioni e le autonomie locali, anche nel rispetto delle competenze affidate alle Regioni, in materia di tutela e



sicurezza del lavoro, dalla Riforma del Titolo V della Costituzione (Legge n. 3 del 18/10/2001), rafforzando l'organizzazione regionalistica del mercato del lavoro (es. il nuovo collocamento e la formazione sull'apprendistato) mediante una reale apertura ad altri operatori pubblici e privati.

Infine, per alcuni istituti il decreto prevede l'emanazione di provvedimenti di competenza esclusiva del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Le disposizioni dettate dalla riforma Biagi operative già dal 24 ottobre 2003 (Dlgs 276/03) sono le seguenti:

- Nuovo sistema sanzionatorio del collocamento
- Regolamento dell'appalto e conseguente abrogazione della legge 1369/60
- Regolamentazione del distacco
- Svolgimento degli adempimenti in materia di lavoro dei Gruppi di impresa
- Modifiche all'articolo 2112 del codice civile sul trasferimento di azienda
- Job sharing o lavoro ripartito
- Modifiche alla legge sul part-time
- Abolizione dell'obbligo dell'autorizzazione preventiva all'assunzione di apprendisti e tramite l'utilizzo delle liste di collocamento
- Abolizione del contratto formazione lavoro nel settore privato
- Tirocini estivi
- Lavoro a progetto
- Nuova definizione del lavoro occasionale

In queste pagine, approfondiremo alcune delle principali disposizioni.



IL PART TIME,

Il nuovo testo del decreto legislativo sul lavoro a tempo parziale - modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 276/03, a sua volta attuativo della legge 30/03 (*cosiddetta legge Biagi*) - contiene cambiamenti radicali della precedente normativa, la maggioranza dei quali peggiorativi dal punto di vista della tutela delle persone che scelgono un tale rapporto di lavoro.

Peggiorativi in quanto, nella maggior parte dei casi, non è previsto (o è stato abolito), dalla nuova disciplina, la possibilità di rivedere il patto, di modo che le decisioni prese non sono più ritrattabili, **condannando una lavoratrice o un lavoratore a formule di *part time ergastolario* ...**



Mentre (lo sappiamo bene), il 98% circa delle persone che scelgono di lavorare a tempo parziale sono donne con carichi familiari, per le quali **la certezza di quantità e collocazione dell'orario è fondamentale** e l'alternativa è, molto spesso, essere costrette a rinunciare al lavoro.

Alla contrattazione collettiva è affidato un ruolo di primo piano, attraverso i rimandi nei diversi capitoli del decreto: **dunque è davvero grande la responsabilità del sindacato nel costruire una rete di protezione che garantisca al part time la natura di strumento di flessibilità per lavoratrici e lavoratori, nelle diverse stagioni della propria vita, e non di ricatto occupazionale.**

Vediamo, in sintesi, le principali modifiche:

STIPULA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

E' stata abolita la norma che prevedeva, su richiesta del lavoratore, il coinvolgimento di un rappresentante sindacale nella redazione del contratto (che si sostituiva alla convalida della direzione provinciale del Lavoro, ora ripristinata). **L'assistenza del sindacalista resta solo in caso di richiesta di sottoscrizione delle clausole flessibili ed elastiche.**

LAVORO SUPPLEMENTARE

Il datore di lavoro ha facoltà di chiedere ore di lavoro supplementare alle persone a PART TIME **ORIZZONTALE, anche a tempo determinato** (mentre in precedenza era consentito solo per i contratti a tempo indeterminato).

I contratti collettivi devono stabilire:

- ✓ **il limite massimo** di ore di lavoro supplementare effettuabili
- ✓ **le causali** in relazione alle quali è consentito richiederle
- ✓ **le sanzioni** in caso di superamento dei limiti stessi
- ✓ possono prevedere una **percentuale di maggiorazione** della retribuzione oraria.

In mancanza di previsioni contrattuali è necessario il consenso della lavoratrice o del lavoratore interessato.

Se il lavoro supplementare è regolamentato da contratto collettivo, chi lo rifiuta può subire sanzioni disciplinari, escluso il licenziamento per giustificato motivo.

LAVORO STRAORDINARIO

Per il part time **VERTICALE O MISTO** è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario, alle condizioni previste per il tempo pieno, **senza i precedenti limiti** (solo nelle giornate già lavorative).

CLAUSOLE FLESSIBILI ed ELASTICHE

FLESSIBILI = variazione nella collocazione temporale della prestazione (per tutte le forme di part time)

ELASTICHE = variazione in aumento della durata della prestazione (per part time verticale o misto)

I contratti collettivi stabiliscono:

- ✓ condizioni e modalità per le quali è possibile attivare le clausole flessibili ed elastiche,
- ✓ i limiti massimi della variabilità in aumento
- ✓ misura e forma delle compensazioni
- ✓ il preavviso (due giorni il minimo fissato dalla legge)



La disponibilità ad accettare le clausole flessibili ed elastiche richiede il **consenso scritto del lavoratore formalizzato con specifico patto**, anche contestuale al contratto, e reso – su richiesta dell'interessato - **con l'assistenza di un rappresentante sindacale da esso indicato**. Il rifiuto di accettare detto patto non è giustificato motivo di licenziamento.

L'inserzione di clausole flessibili ed elastiche è possibile anche per i contratti a termine.

E' completamente **saltata** la precedente previsione della **possibilità da parte del lavoratore di ritrattare** (*denuncia del patto*) la disponibilità alla flessibilità per ragioni documentate di carattere personale o familiare: questo significa che **una volta firmato NON SI POTRA' PIU' TORNARE INDIETRO**.

In **assenza di previsioni contrattuali**, datore di lavoro e prestatore di lavoro possono **concordare direttamente** l'adozione di clausole elastiche o flessibili e il diritto, a favore del prestatore, di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

PRECEDENZE

E' **saltato l'obbligo** di dare la precedenza – in caso di assunzioni a tempo pieno - a lavoratori a part time in unità produttive entro i 50 km, ma è prevista la possibilità di inserire una **clausola nel contratto individuale**, che poi potrà essere fatta valere in caso

di assunzione di personale a tempo pieno in unità produttive **site nello stesso ambito comunale**.

Il datore di lavoro deve ancora informare il personale della volontà di assumere nuovi part time, ma **non ha più l'obbligo di motivare il rifiuto** delle domande di trasformazione presentate da parte dei già assunti

I contratti collettivi possono provvedere ad individuare criteri applicativi per tale disposizione.

CRITERI DI COMPUTO

I dipendenti part time vengono computati in proporzione all'orario svolto **anche ai fini della disciplina sui diritti sindacali** (titolo III della legge 300/70).

UNA (sola) SORPRESA POSITIVA

E' completamente nuovo l'art. 13, che prevede – per persone affette da malattie oncologiche con ridotta capacità lavorativa e previa certificazione medica - **il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale** (con ritorno garantito, se richiesto, al tempo pieno).



IL COMANDO e DISTACCO

Fino all'attuazione del D.Lgs.n. 276/2003, attuativo della *Legge Biagi*, la disciplina del comando o distacco si presentava particolarmente lacunosa, in quanto l'istituto era regolato:

- per il settore pubblico, dal Testo Unico n. 3/57, dall'art. 34 D.P.R. n. 107/70, dagli artt. 31, 43 e 50 del D.Lgs. n. 29/93 e da numerose leggi regionali;

- per il settore privato gli unici riferimenti legislativi all'istituto del distacco erano

a) un rinvio alla contrattazione collettiva contenuto nell'art. 8, 3° comma della L. n. 236/93, recante "Interventi urgenti a sostegno dell'occupazione", per le ipotesi di crisi aziendali

b) una previsione specifica contenuta nella L. n. 451/94, che contiene norme in materia di contratti di formazione e lavoro.

Inoltre la L. n. 482/93 prevede una articolata disciplina che concerne il comando o distacco di lavoratori presso i gruppi parlamentari, valida sia per i dipendenti pubblici che per quelli privati.

Altra norma esistente riguarda il distacco in Italia di lavoratori dipendenti di imprese stabilite in uno Stato membro della UE (D. Lgs n. 72/00 in attuazione della direttiva n. 96/71/CE).

Nella contrattazione collettiva del settore bancario il distacco è, allo stato, regolamentato dall'art. 15 C.C.N.L. del 11/7/1999.

Ora, l'art. 30 del decreto attuativo della Legge Biagi introduce nell'ordinamento italiano la definizione di distacco.



REQUISITI

1) Prestazione lavorativa svolta presso un soggetto diverso dal datore di lavoro

Si parla di distacco quando un datore di lavoro pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di un determinato lavoro, restando, comunque, responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore.

Se il distacco comporta un mutamento di mansioni occorre il consenso del lavoratore. Se comporta un trasferimento in una unità che si trova oltre i 50 km da quella attuale, sono necessarie comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

2) L'interesse del distaccante

L'art. 30 comma 1 riconosce la legittimità del ricorso all'istituto del distacco purchè il distacco soddisfi un interesse del datore di lavoro distaccante.

Prima della emanazione della riforma questo requisito era ritenuto necessario e di rilevanza qualificante dalla giurisprudenza. Infatti la stessa ha sempre ritenuto legittimo il distacco quando l'interesse del distaccante sia concreto e comprovato. Inoltre ha costantemente affermato che è, in primis, condizione irrinunciabile l'originaria esistenza, nonché persistenza, di un interesse apprezzabile alla effettuazione del distacco da parte del datore che abbia assunto il lavoratore, per assegnarlo in seguito a prestare la propria opera presso terzi (vedi ad esempio Cass. 12/8/1992, n. 9517; Cass. 15/6/1992, n. 7328).

L'interesse può essere anche soltanto parziale, purchè non sia del tutto secondario (Cass. 21/4/83, n. 2772).

E' inoltre necessario che sia l'azienda distaccante, sia la distaccataria, posseggano una distinta soggettività giuridica ed una propria autonomia organizzativa e non si sia in presenza di una impresa fittizia tale da porsi come semplice intermediatrice formale del rapporto di lavoro. La Suprema Corte ha rilevato inoltre che, per quanto concerne i gruppi di imprese, l'interesse non può essere presunto solo per il fatto che le società interessate (distaccante e distaccataria) sono tra loro collegate (Cassazione 3/6/2000 n.7450).

Prova della indispensabilità di tale requisito si ricava dal 2° comma dell'art. 30, che stabilisce la responsabilità del datore di lavoro distaccante del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3) La temporaneità

Il distacco deve avere carattere temporaneo. Tale temporaneità viene comunque intesa in senso assai ampio: secondo l'orientamento della giurisprudenza (Cassazione n:14458/00) essa non deve necessariamente implicare una durata più o meno lunga del distacco, né, tantomeno, la predeterminazione della stessa.

Precedentemente la Cassazione, con sentenza 8/2/1985 n. 1013 aveva osservato infatti: *"la fattispecie del comando o distacco del lavoratore, che in forza di un ordine del datore di lavoro svolga la propria prestazione lavorativa presso altro imprenditore, non è necessariamente caratterizzata dalla brevità, o, comunque, dalla temporaneità dell'applicazione del dipendente presso il terzo, potendo questa durare, indipendentemente dalla sua minore o maggiore lunghezza, fino a che permanga l'interesse del datore di lavoro distaccante a mantenere la situazione di distacco, e conseguentemente, anche fino alla cessazione del rapporto di lavoro, ove l'interesse predetto si sia realmente protratto fino a tale data"*. (vedi anche Cass. 13/6/95 n. 6657).

4) Il consenso del lavoratore

Antecedentemente alla riforma Biagi, la giurisprudenza, in linea generale, ammetteva che il datore di lavoro avesse la possibilità di destinare il proprio dipendente a prestare l'attività lavorativa presso un'altra azienda, anche senza il consenso (tacito o espresso) dell'interessato.

Vi erano, secondo la giurisprudenza, motivi per ritenere che la mancanza del consenso a fronte di una precisa volontà del datore di lavoro di operare il comando ed in presenza dell'"interesse" del medesimo, non determinasse il diritto dell'interessato a mantenere il posto di lavoro originario, ma invece potesse configurare un giustificato motivo ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro.

Ora, innovando, si dispone che il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore. La disposizione è posta a tutela del lavoratore distaccato; deve quindi essere intesa nel senso che il mutamento di mansioni dovrà avvenire in conformità all'art. 2103 C.C. (tutela dell'equivalenza delle mansioni). Se le mansioni richieste dal distaccatario sono superiori a quelle che venivano svolte abitualmente dal lavoratore, a questi il distaccante deve riconoscere il trattamento retributivo migliorativo, nonché l'attribuzione della relativa qualifica.

Qualora, invece, il distacco comporti un trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore abitualmente opera, il distacco può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Il legislatore ha così voluto introdurre un limite oltre il quale il distaccante deve motivare il trasferimento del

lavoratore da un'attività produttiva ad un'altra. In tal caso vengono espressamente richieste (riprendendo le previsioni dell'art. 2103 C.C.) motivazioni "tecniche, organizzative, produttive o ragioni sostitutive".

Nel distacco presso una sede di lavoro situata in località diversa possono verificarsi problematiche simili a quelle di un trasferimento (spese di viaggio, trasloco e sistemazione della nuova residenza, etc.). Queste possono trovare da parte del datore di lavoro una soluzione autonoma e discrezionale. L'azienda non è tenuta ad applicare, in tali circostanze, la disciplina prevista dal C.C.N.L.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Svolgimento del rapporto di lavoro

Il lavoratore interessato dal distacco è comunque destinatario del contratto collettivo applicato presso l'azienda distaccante, la quale resta responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore in distacco. Risulta inoltre responsabile di tutti gli adempimenti amministrativi e previdenziali (Cass. n. 8567/99).

Il fatto che l'attività lavorativa venga svolta presso terzi comporta che una parte dei poteri che sono propri del datore di lavoro siano automaticamente delegati al distaccatario; per altri si rende invece necessaria una delega espressa.

Alla luce del quadro giurisprudenziale formatosi nel corso degli anni è fondato ritenere che, per esempio, rimangano in capo al distaccante:

- il potere direttivo, anche se attenuato dall'attribuzione a terzi della disponibilità della prestazione di lavoro del dipendente distaccato. In questa ottica il distaccatario, al fine di integrare nella propria organizzazione produttiva la prestazione di lavoro, potrà esercitare il potere direttivo;
- il potere di recesso;
- la corresponsione del trattamento retributivo;
- il potere di far cessare la situazione di distacco, richiamando il lavoratore distaccato;
- il potere disciplinare verso i comportamenti che non sono collegati allo svolgimento dell'attività lavorativa comandata (ad esempio, la violazione dell'obbligo di non concorrenza nei confronti del datore di lavoro);
- la concessione delle ferie, che necessariamente dovrà essere valutata con riguardo alle esigenze organizzative e produttive dell'impresa distaccataria;
- il distaccante è anche, nella sua qualità di unico datore di lavoro, legittimato passivo della domanda di corresponsione del T.F.R.

Il datore di lavoro beneficiario sarà, come già detto, titolare del potere direttivo e del potere disciplinare per quanto attiene allo svolgimento della prestazione lavorativa. In questo caso sarà comunque opportuno che, nel concreto, si attuino iniziative sinergiche tra l'impresa distaccante e l'impresa distaccataria.

Inoltre, per quanto concerne l'applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti del dipendente distaccato, in alcune aziende del settore bancario è regolato l'iter procedurale (contestazione, decisione e comunicazione del provvedimento) che deve essere adottato.

E' infatti previsto che l'azienda distaccataria trasmetta all'azienda distaccante un dettagliato rapporto, con la descrizione dei fatti verificatisi, unitamente ad una motivata proposta di sanzione disciplinare. La decisione finale viene demandata all'azienda distaccante e la "formalizzazione" viene eseguita dall'azienda distaccataria.

Va inoltre rilevato che il distaccatario, non essendo in primis titolare del rapporto di lavoro, non ha coerentemente titolo a ordinare l'ulteriore distacco del lavoratore presso terzi, tranne che tale attività non sia configurabile come trasferta.

Inoltre, sull'azienda distaccataria gravano gli obblighi derivanti dal D.L. 626/1994 e successive modificazioni, relativo alla sicurezza sul luogo di lavoro.

Specularmente al potere direttivo e gerarchico del datore di lavoro si pone l'obbligo di obbedienza del lavoratore e l'obbligo di eseguire con diligenza la prestazione lavorativa. In particolare, per quanto concerne gli obblighi del lavoratore distaccato, si ritiene che il dovere di diligenza, sussista principalmente nei confronti del distaccatario; il dovere di fedeltà (sancito dall'art. 2105 C.C.) sussiste sia nei confronti del datore di lavoro beneficiario, sia nei confronti del datore di lavoro distaccante.

Per quanto riguarda la compilazione delle note caratteristiche o dei giudizi inerenti l'attività lavorativa dei dipendenti, si ritiene, anche se non vi sono specifiche indicazioni giurisprudenziali o dottrinarie in merito, che le stesse possono essere consegnate all'interessato direttamente dall'azienda distaccataria, dopo una supervisione e un preventivo esame da parte dell'azienda distaccante. Analogamente al caso di irrogazione di sanzioni disciplinari si dovrà, anche in questo contesto, mantenere omogenei criteri di valutazione.

Si ritiene che il caso di assenza per comando possa rientrare nell'ipotesi di cui all'art. 2103 C.C.: assenza dal lavoro con diritto alla conservazione del posto. Questo può essere rilevante ai fini dell'attuazione delle norme relative alle sostituzioni.

Sul piano concreto ed operativo va, inoltre, rilevato come sia possibile, nell'applicare l'istituto del distacco, stipulare accordi tra distaccante e distaccatario che regolamentino forme di "ristorno dei costi" sostenuti dal distaccante. Può quindi essere previsto il rimborso, da parte del distaccatario in favore del distaccante, delle spettanze retributive ed accessorie riguardanti il periodo di distacco, comprensive anche degli oneri previdenziali ed assicurativi a carico del datore di lavoro distaccante.

I diritti sindacali del lavoratore distaccato

Lo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/70) in diversi articoli stabilisce un collegamento diretto tra attività del lavoratore e luogo dove questa attività viene svolta. Infatti l'art. 1 dispone che *"i lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi ove prestano la propria opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero..."*.

L'art. 14 recita *"il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro"*.

L'art. 19 stabilisce che *"Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, ..."*. Ciò rafforza la tesi che il distaccato possa, ai fini sindacali, essere considerato con riferimento al luogo ove presta la sua attività.

D'altra parte, invece, l'art. 23, sempre dello Statuto dei Lavoratori, laddove si fa riferimento al numero dei dipendenti ai fini della quantificazione dei permessi sindacali a favore dei dirigenti R.S.A. e l'art. 35 che concerne il campo di applicazione dello Statuto (*...le disposizioni del... si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale... che occupa più di 15 dipendenti*) lasciano invece, al riguardo, qualche dubbio. Ciò fa supporre che, fermo restando il diritto alle tutele individuali, il distaccato non possa essere calcolato al fine di determinare il numero dei dipendenti dell'unità produttiva in cui si trova ad operare e,

conseguentemente, non può essere considerato ai fini della quantificazione dei permessi che spettano, in base all'organico, al dirigente della R.S.A.

Pur in assenza di circostanziate indicazioni giurisprudenziali, se si fa riferimento a quanto è stato fino ad ora applicato alle aziende del settore bancario, si può affermare che al lavoratore distaccato è, di fatto, riconosciuta la possibilità di:

- partecipare alle assemblee ed aderire agli scioperi indetti presso il distaccante per problematiche aziendali;
- partecipare alle assemblee e scioperi, indetto presso il distaccatario, relativi a problematiche di carattere nazionale o strettamente legate alla prestazione lavorativa (condizioni igienico-ambientali, ritmi e carichi di lavoro, etc.);
- essere rappresentato, per le problematiche inerenti il rapporto di lavoro, dalle R.S.A. esistenti presso il distaccante;
- essere rappresentato, per questioni connesse alla prestazione lavorativa, dalle R.S.A. costituite presso il distaccatario.

Il distacco nell'ambito delle tensioni occupazionali

Il legislatore ha stabilito (art. 8, 3° comma L. 236/1993) che nell'ambito delle misure atte ad evitare riduzioni di personale vi sia la possibilità che con un accordo sindacale si possa effettuare il comando o il distacco di uno o più lavoratori, al fine di evitare la riduzione di personale.

Quindi, ove si verificano esigenze di tutela dei livelli occupazionali, non è indispensabile il requisito dell'interesse; quantomeno si può affermare che questo requisito è individuato dal legislatore con riguardo alla salvaguardia del posto di lavoro quando il distacco si identifica tra le misure alternative al licenziamento.

L'art. 30, 4° comma, del decreto attuativo della Legge Biagi fa salva la disciplina prevista dalla citata Legge n. 236/93.

La contrattazione collettiva del settore bancario ha svolto, al riguardo, un compito importante. In particolare l'art.17 del CCNL 11/7/1999 ha introdotto una procedura di raffreddamento preventiva *“prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge n. 223/91...le parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'azienda. A questo fine valutano l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, il job-sharing, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 15, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 C.C...”*.

L'istituto del comando o distacco, in questo modo, può rappresentare uno strumento efficace per contrapporsi, senza eccessivi traumi per il lavoratore, alle tensioni occupazionali che, soprattutto nel settore del credito, derivano da procedimenti di trasformazione e concentrazione aziendale.

Distacco part-time

Il distacco può essere attuato anche a tempo parziale. Il lavoratore presterà la propria attività in parte presso l'azienda distaccante, titolare in primis del rapporto di lavoro, e in parte presso l'azienda distaccataria.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in due luoghi distinti non comporta l'applicazione della normativa concernente il lavoro part-time perché il rapporto di lavoro rimane unico.

IL LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA



Il lavoro intermittente o a chiamata viene definito e regolamentato dagli articoli che vanno dal 33 al 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 attuativo della *Legge Biagi*.

Trova origine dall'esperienza statunitense (gli anglosassoni lo chiamano *job on call* o *stand-by workers*, lavoro su chiamata dell'azienda) ed è un contratto mediante il quale il lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro, il quale ne può utilizzare la prestazione lavorativa per un periodo di tempo, che può essere determinato o indeterminato, chiamandolo di volta in volta a svolgere una determinata attività.

Definizione e tipologie

In Europa questa tipologia di lavoro ha trovato fino ad ora diffusione solo in Olanda.

Questo genere di contratto può essere considerato un'alternativa al part-time verticale ed al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Si differenzia da quest'ultimo perché l'accordo per la prestazione lavorativa non viene fatto con la società di somministrazione, ma direttamente con il lavoratore. Si differenzia dal contratto part-time perché in questo la collocazione della prestazione lavorativa è obbligatoriamente definita, mentre nel contratto di *job on call* la collocazione non è esattamente individuata.

La finalità del lavoro a chiamata è quella di soddisfare esigenze lavorative *temporanee*, cosa che già avviene per il lavoro interinale ed il rapporto di lavoro a tempo determinato.

Due sono le caratteristiche specifiche del lavoro intermittente:

- la discontinuità o intermittenza delle prestazioni svolte dal lavoratore;
- l'erogazione di un'indennità di disponibilità che serve a compensare la disponibilità data dal lavoratore per il periodo concordato.

I contratti collettivi nazionali o territoriali dovranno definire la tipologia delle prestazioni lavorative discontinue e di quelle intermittenti.

Verosimilmente, le prestazioni intermittenti sono quelle richieste a cadenza più o meno regolare e sono prorogabili sulla base del ciclo produttivo dell'azienda.

Le prestazioni discontinue sono invece quelle richieste con andamento irregolare e che possono concretizzarsi in un unico o pochi periodi.

Potrebbe accadere che le prestazioni discontinue o intermittenti non siano di fatto mai richieste, vuoi per ragioni oggettive o per errate valutazioni da parte dell'azienda. In questo caso poiché l'obbligazione principale del contratto di lavoro intermittente è la messa a disposizione del proprio lavoro, mentre l'utilizzo da parte del datore di lavoro è facoltativo (tranne che il contratto non preveda soglie minime), l'accordo rimane valido e il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità.

Nel contratto di lavoro a chiamata, che può essere stipulato indifferentemente a tempo determinato o indeterminato, si avranno per lo più contratti a tempo determinato per le mansioni discontinue e a tempo indeterminato per le mansioni intermittenti.

Se il rapporto di lavoro è costituito a tempo indeterminato e dovessero sopravvenire ragioni che escludono la convenienza a richiedere la prestazione contrattualizzata, varranno in questo caso le regole ordinarie ed il datore di lavoro potrà recedere dal

contratto per giustificato motivo oggettivo (ad esempio un'aspettativa che poi non si è realizzata, o perché all'interno dell'azienda si sono liberate risorse lavorative che prima erano impegnate in altre mansioni).

Viceversa, se il contratto è stato stipulato a tempo determinato, applicando i principi generali, non è ammessa la possibilità di recedere per ragioni oggettive, ma si dovrà attendere la scadenza.

I casi di applicazione

L'art. 34 definisce i casi in cui è possibile far ricorso al contratto di lavoro intermittente. Si evidenziano due ipotesi, quella soggettiva e quella oggettiva.

Ipotesi soggettiva - E' possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, prescindendo dall'attività da svolgere, con i seguenti soggetti:

- giovani disoccupati di età inferiore ai 25 anni;
- lavoratori di età superiore ai 45 anni, espulsi dal ciclo produttivo o iscritti nelle liste di collocamento o di mobilità.

L'ipotesi soggettiva è prevista in via sperimentale. Trascorsi 18 mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo 1/9/2003 n. 276, si valuterà l'opportunità di conservare tale previsione.

Ipotesi oggettiva - Con eccezione dei lavoratori di cui all'ipotesi soggettiva, è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente soltanto per lo svolgimento di prestazioni lavorative di carattere discontinuo o intermittente. Questi lavori dovranno essere individuati dalla contrattazione collettiva a livello nazionale o, in assenza, con decreto del Ministero del Lavoro.

Periodi prestabiliti

Il contratto a chiamata può essere stipulato per periodi predeterminati, per prestazioni lavorative da rendersi:

- a) il fine settimana;
- b) nei periodi delle ferie estive;
- c) nei periodi delle vacanze natalizie e pasquali;
- d) in altri periodi predeterminati previsti dai contratti collettivi.

In tutti questi casi l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

Trattamento economico e normativo

Durante il periodo di validità del contratto il lavoratore ha diritto a due tipologie di compensi:

- 1) **quando non lavora**, ha diritto alla cosiddetta *indennità di disponibilità* nel caso in cui garantisca, appunto, la disponibilità a rispondere alle chiamate del datore di lavoro;
- 2) **quando lavora**, per il periodo di attività non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore dipendente di pari livello. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore a chiamata è riproporzionato secondo la prestazione lavorativa effettivamente svolta.

Gli elementi essenziali del contratto

Per la validità del contratto l'art. 35 del D.Lgs. n. 276/03 richiede la forma scritta *ad probationem*.

Il contratto deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- indicazione della durata e delle ipotesi (oggettive o soggettive) che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e del conseguente preavviso di chiamata, comunque non inferiore ad un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e, ove prevista, ai sensi dell'art. 36, la relativa indennità di disponibilità;
- indicazione delle forme e modalità di richiesta, da parte del datore di lavoro, d'esecuzione della prestazione, nonché le eventuali modalità di rilevazione della prestazione;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- le misure di sicurezza necessarie e specifiche per l'attività svolta.

Obbligo di risposta alla chiamata e indennità di disponibilità

L'indennità di disponibilità costituisce una componente economica aggiuntiva, che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore per i periodi in cui, a seguito dell'obbligo contrattuale assunto, lo stesso rimane inattivo. Quindi, tale compenso spetta durante il periodo di inattività ed esclusivamente se il lavoratore garantisce al datore di lavoro la disponibilità a rispondere alle chiamate.

L'indennità di disponibilità ha le seguenti caratteristiche:

- è suddivisibile in quote orarie;
- viene fissata dai contratti collettivi di lavoro e, per precisa previsione normativa, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita con Decreto del Ministero del Lavoro;
- è esclusa dal computo del T.F.R., delle mensilità aggiuntive e di ogni altro istituto di legge o di contratto collettivo;
- è soggetta ai contributi senza l'obbligo di rispetto dei minimali.

Rifiuto alla chiamata

Nel caso in cui sia previsto il pagamento di un'indennità di disponibilità, il rifiuto del lavoratore a rendere la prestazione costituisce inadempimento e si creano quindi i presupposti per una risoluzione contrattuale per giusta causa.

Ciò comporterà non solo la restituzione della quota di indennità percepita dal lavoratore nel periodo successivo al rifiuto, ma anche il risarcimento dei danni subiti dal datore di lavoro nella misura stabilita dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto individuale.

Durante il periodo in cui il lavoratore non è in grado (per malattia, infortunio, etc.) di rispondere alla chiamata, non matura il diritto all'indennità di disponibilità. In questa ipotesi, il lavoratore deve informare tempestivamente il datore di lavoro, precisando la durata dell'impedimento. Qualora non provveda, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salvo che il contratto di lavoro individuale stipulato preveda diversamente.

Mancato obbligo di risposta

Nel caso in cui nel contratto non sia previsto l'obbligo di risposta alla chiamata, il lavoratore potrà decidere liberamente di non rispondere alla stessa e nel periodo d'attesa non percepirà indennità alcuna.

Nel periodo in cui il lavoratore a chiamata non svolge attività lavorativa, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo.

Preavviso minimo di chiamata

Il preavviso di chiamata, le cui modalità devono essere inserite nel contratto, non può, in ogni caso, essere inferiore al giorno lavorativo.

Il datore di lavoro deve, quindi, rispettare un termine minimo affinché la chiamata possa considerarsi validamente effettuata; in sede di contrattazione potranno, comunque, essere individuati periodi più ampi, come condizione di miglior favore per il lavoratore.

Divieto di ricorso al lavoro intermittente

Pur in presenza di ipotesi oggettive o soggettive, l'art 34 dispone il divieto di ricorso al lavoro intermittente nei casi seguenti:

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- in aziende nelle quali siano in vigore sospensioni del rapporto di lavoro o riduzione di orario con diritto all'integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- in aziende che, ai sensi della L. 626/94 e successive modificazioni, non abbiano provveduto ad effettuare la valutazione dei rischi.

Computo dei lavoratori a chiamata

Il lavoratore a chiamata è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Non è previsto alcun diritto di precedenza a favore dei lavoratori a chiamata nelle future assunzioni, anche se le parti sono naturalmente libere di vincolarsi ugualmente in tal senso.

Ulteriori aspetti normativi

In caso di contestazioni, la legge rinvia all'art. 2725 del Codice Civile, che ammette la prova per testimoni solamente nel caso in cui il contraente abbia, senza colpa, smarrito il documento del contratto. Qualora lo stesso mancasse di uno o più elementi necessari, si dovrà far riferimento alle disposizioni, ove esistono, dei contratti collettivi.

Tempi di applicazione

Il contratto di lavoro intermittente non può essere immediatamente applicato (ad eccezione che per i giovani disoccupati con meno di 25 anni o per i lavoratori "espulsi" dal mercato del lavoro con più di 45 anni), perché l'individuazione delle ipotesi di ricorso a questo tipo di rapporto sono demandate alla contrattazione nazionale o territoriale o, in mancanza, al Ministro del Lavoro, che deve provvedervi entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo (entro il 23 aprile 2004).



L'APPRENDISTATO

*In ritardo di circa 30 anni rispetto agli altri paesi europei, l'Italia dovrebbe realizzare un nuovo **apprendistato** che permetta una reale alternanza tra scuola e lavoro, mediante un modello già delineato nella legge 196/97 (legge Treu).*

Gli obiettivi, delineati nel regolamento della CE del 2001, sono principalmente: la riduzione del divario tra scuola e mercato del lavoro; la lotta contro l'emarginazione sociale; il miglioramento dei diplomi di apprendistato e l'accesso all'istruzione superiore.

L'art. 47 definisce tre diverse tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni e non ne abbiano ancora 18.

Il contratto ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati. È prevista una formazione di base e l'alternanza scuola-lavoro.



b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale

Possono essere assunte, in tutti i settori di attività, persone di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni (diciassette se in possesso di una qualifica professionale).

La durata non può essere inferiore a due anni e superiore a sei (e sarà stabilita dai contratti collettivi sulla base del tipo di qualificazione da conseguire).

Dovrebbe essere formalizzato un piano individuale, che tenga conto dei livelli di competenza e apprendimento nonché i crediti formativi acquisiti.

Entrambi i precedenti tipi di apprendistato prevedono:

✓ la forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro, sulla base degli esiti della formazione aziendale o extra-aziendale;

✓ il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

✓ la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;

✓ il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

✓ **A livello regionale** vengono definiti: la qualifica professionale, la previsione del monte ore di formazione, il rinvio ai contratti collettivi delle modalità di erogazione della

formazione, la registrazione sul libretto formativo, la presenza del tutor aziendale con competenze adeguate.

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. (diciassette se in possesso di una qualifica professionale)



La regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

IN GENERALE

L'inquadramento delle persone in contratto di apprendistato non può essere inferiore di più di due livelli rispetto a chi svolge le stesse mansioni o funzioni (ciò significa il 25% in meno della retribuzione, contro il precedente abbattimento del 45%).

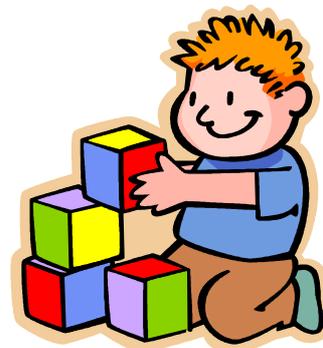
La realizzazione del piano complessivo – che deve integrare e rendere armonici i diversi modelli di apprendistato (che possono anche essere tra loro sommati, per un massimo di sei anni) - **è demandata alle Regioni, che dovranno legiferare in materia.**

Il sistema dei **crediti formativi**, acquisibili attraverso la qualifica professionale conseguita con l'apprendistato ed utilizzabili per successivi percorsi di istruzione e formazione professionale, dovrà essere definito entro 12 mesi dall'entrata in vigore del decreto.

Dovrà essere definito il nuovo **modello di alternanza tra formazione e lavoro.**

Dovrà inoltre essere regolamentato, d'intesa con le Organizzazione Sindacali e le Associazioni Datoriali, **nei contratti collettivi:**

- la definizione dei profili formativi di riferimento
- le competenze di base e quelle tecnico professionali da acquisire sulla base del profilo dell'apprendista
- la formazione formale, interna o esterna all'azienda, che dovrà essere di almeno 120 ore all'anno (inviata alla contrattazione collettiva ed agli Enti Bilaterali)
- il riconoscimento della qualifica professionale a seguito della valutazione del risultato raggiunto.



IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento, previsto dal decreto legislativo 276/2003 (artt. 54 - 59) attuativo della legge 30/2003, sostituisce il contratto di formazione e lavoro con l'obiettivo di inserire o reinserire particolari categorie di lavoratori nel mercato del lavoro.

L'accordo intervenuto l'11 febbraio 2004 tra Confederazioni dei datori di lavoro e rappresentanze sindacali dei lavoratori ha definito in via transitoria gli elementi essenziali che consentono ai datori di lavoro di procedere alle assunzioni con contratto di inserimento/reinserimento. Tale accordo è valido fino a quando non sarà sostituito dall'apposita disciplina che verrà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli come indicato dal Dlgs n. 276/2003.



Soggetti destinatari

I soggetti destinatari di questo contratto sono:

- quelli di età compresa fra i 18 e i 29 anni; quelli tra i 29 e 32 anni se disoccupati di lunga durata; quelli di età superiore ai 50 anni privi di un posto di lavoro;
- i lavoratori che non hanno lavorato negli ultimi due anni e che intendono riprendere un'attività lavorativa;
- le donne senza limiti di età, nelle zone ove l'occupazione femminile sia minore di 20 punti percentuali rispetto a quella maschile oppure dove la disoccupazione femminile sia maggiore di 10 punti percentuali a quella maschile;
- le persone con gravi handicap fisici, mentali o psichici.

Durata

Il contratto di inserimento avrà durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi. Nel calcolare il limite massimo di durata non si terrà conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonchè dei periodi di astensione per maternità (congedo di maternità/paternità). Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo della durata di 18 mesi (aumentabili a 36 mesi per i soggetti con handicap fisico, mentale e psichico).

Progetto individuale di inserimento

Condizione essenziale per l'assunzione di un lavoratore con contratto di inserimento/reinserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Spetta ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, definire i piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi professionali per la formazione continua. In attesa di detta contrattazione il progetto è stato regolamentato dall'accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Inquadramento

La categoria di inquadramento durante il rapporto di inserimento non deve essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni e funzioni corrispondenti.

Percorso formativo

Il contratto deve prevedere un percorso formativo che l'accordo interconfederale dell'11/2/04 ha così articolato:

- formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartite tra sicurezza sul lavoro (nella fase iniziale del rapporto), disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale;
- congrue fasi di addestramento specifico (anche in modalità "e-learning").

E' prevista la registrazione nel libretto formativo delle competenze acquisite dal lavoratore. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato, nonché la normativa e la parte economica del CCNL e della contrattazione collettiva integrativa laddove prevista.

Il contratto è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificato il progetto individuale di inserimento. Inoltre deve contenere:

- la durata;
- il periodo di prova previsto dal CCNL con riferimento al livello contrattuale attribuito al lavoratore nella lettera di assunzione;
- l'orario di lavoro previsto dal CCNL con riferimento al tipo di rapporto di lavoro instaurato (tempo pieno, part-time);
- il livello di inquadramento all'atto dell'assunzione (quello di destinazione viene indicato nel progetto di inserimento che fa parte integrante del contratto di lavoro).

I contratti collettivi nazionali possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori che le aziende possono assumere con contratto di inserimento.



IL CONTRATTO A PROGETTO



Con l'intento di rivedere radicalmente la disciplina del lavoro "parasubordinato", la Riforma Biagi si è occupata in modo prevalente dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, che costituiscono la quasi totalità dei rapporti di lavoro "parasubordinato".

Muovendo dalla necessità di reprimere l'uso distorto che di tale strumento era stato fatto (*"in funzione elusiva o frodatoria della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato"*), la nuova disciplina dettata dal DLGS n. 276/2003 stabilisce che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa dovranno essere riconducibili a un progetto o programma di lavoro, ovvero a fasi di essi, pena la loro trasformazione in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

A partire dalla data di entrata in vigore del decreto (24 ottobre 2003) pertanto, alla base di ogni rapporto di collaborazione coordinata e continuativa dovrà esservi un progetto determinato dal committente e gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Lo stesso decreto delinea finalmente dal punto di vista normativo le prestazioni occasionali: sono tali quelle prestazioni che non superano i 30 giorni nell'anno solare col medesimo committente, per un compenso massimo percepito nello stesso anno solare di 5000 Euro.

Sono esclusi dal campo di applicazione del lavoro a progetto:

- agenti e rappresentanti di commercio i cui rapporti sono già disciplinati dalla normativa speciale;
- coloro che esercitano professioni intellettuali per cui è necessaria l'iscrizione negli appositi albi professionali esistenti alla data del 24/10/2003;
- le collaborazioni rese nei confronti delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (art. 90 legge 289/2002);
- componenti gli organi di amministrazione e controllo di società;
- partecipanti a collegi e commissioni;
- coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia;
- i rapporti di collaborazione con la Pubblica Amministrazione;
- le prestazioni occasionali.

Requisiti e forma

Il contratto è stipulato in forma scritta - la mancanza della forma scritta non determina comunque la nullità perchè tale forma è richiesta solo ai fini della prova - e deve contenere:

- la durata, determinata o determinabile, del rapporto;
- l'indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, dedotti nell'incarico;

- il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, oltre alle modalità e ai termini di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le forme di coordinamento della prestazione con l'organizzazione del committente in relazione all'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del lavoratore (ulteriori rispetto a quelle già previste dal decreto legislativo).

Diritti e doveri

E' previsto un vero e proprio obbligo di non concorrenza, in particolare al collaboratore a progetto è vietato di "diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi" nonché di "compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio delle attività dei committenti medesimi".

Il lavoratore a progetto deve essere riconosciuto autore delle invenzioni fatte nell'esecuzione dell'incarico e nei suoi confronti troveranno applicazione tutte le leggi speciali vigenti in materia di diritti d'autore.

Per quanto riguarda il trattamento economico si è stabilito che il compenso deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo. Il collaboratore ha, inoltre, la facoltà di svolgere la propria attività per più committenti (salvo diversa previsione del contratto individuale).

Relativamente al trattamento normativo vi è un sistema minimo di tutele con riferimento alla gravidanza, alla malattia e all'infortunio, stabilendo in primo luogo che, fermo restando l'invio ai fini della prova di idonea certificazione, essi non comportano l'estinzione del rapporto, ma lo sospendono senza erogazione del corrispettivo.

In caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta la proroga della durata del contratto, che si estingue comunque alla scadenza prestabilita. Il committente, però, può recedere dal contratto ove la sospensione si protragga per un periodo superiore a un sesto della durata del contratto, ove questa sia determinata, ovvero per un periodo superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile.

Una maggiore tutela è prevista in caso di gravidanza, infatti oltre alla sospensione del rapporto di lavoro vi è una proroga della scadenza pattuita di 180 giorni.

Si applicano, inoltre, le norme vigenti per i lavoratori iscritti all'apposita gestione separata INPS e i relativi trattamenti in tema di tutela della maternità e della malattia in caso di degenza ospedaliera.

Al di là delle specifiche previsioni sopra ricordate il decreto in esame prevede espressamente il principio della derogabilità in melius, ovvero della possibilità di inserire nel contratto individuale disposizioni più favorevoli al lavoratore a progetto.

Estinzione del rapporto

Il rapporto si estingue al momento della realizzazione del progetto. Il recesso prima della scadenza può avvenire per giusta causa ed altre cause e modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.



INDICE	pag.
INTRODUZIONE	3
IL PART TIME	5
IL COMANDO O DISTACCO	8
IL LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA	13
L'APPRENDISTATO	17
IL CONTRATTO DI INSERIMENTO	19
IL CONTRATTO A PROGETTO	21