



Le modifiche della legge sul welfare apportate al contratto part-time, a termine, al lavoro occasionale di tipo accessorio.

Sul lavoro a tempo parziale il protocollo di luglio intendeva avvicinare la disciplina applicabile all'impiego privato a quella del lavoro pubblico, intervenendo particolarmente sulla flessibilità, ritenuta eccessiva, dell'orario di lavoro concordato tra le parti, cioè tra il datore di lavoro e il lavoratore. In particolare per il lavoro privato si riteneva che occorresse:

- prevedere per i lavoratori che abbiano trasformato il loro rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, il diritto di precedenza rispetto alle assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni o per mansioni equivalenti;
- attribuire ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi la facoltà di introdurre clausole elastiche e flessibili e di disporre la relativa disciplina, togliendola quindi dalla libera iniziativa delle parti;
- prevedere aumenti contributivi per i contratti di lavoro a tempo parziale con orario inferiore alle 12 ore settimanali al fine di promuovere, soprattutto nei settori dei servizi, la diffusione di contratti di lavoro più consistenti;
- nell'ambito del riordino della materia, introdurre incentivi per i contratti a tempo parziale "lungo" ed agevolazioni per le trasformazioni, anche temporanee e reversibili, di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale avvenute su richiesta di lavoratrici o lavoratori e giustificate da comprovati compiti di cura.

Le clausole flessibili

La legge licenziata dalle Camere riscrive, sulla base di queste indicazioni, parte dell'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000 che regola le cosiddette "**clausole flessibili**", cioè quelle clausole contrattuali secondo le quali è consentito alle parti di variare la collocazione temporale della prestazione nella settimana lavorativa, stabilita inizialmente, con un preavviso piuttosto breve (di norma due giorni lavorativi); per fare un esempio, la possibilità di spostare la prestazione di lavoro concordata per la mattina al pomeriggio, o quella concordata di lunedì al martedì, e così via.

Analogamente, vengono riformate anche le clausole cosiddette "**elastiche**", cioè quelle clausole contrattuali secondo le quali è consentito alle parti di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa. Sempre per fare un esempio, la clausola elastica permette alle parti di aumentare la prestazione lavorativa già concordata in una settimana al mese, a due o più settimane di lavoro. Da notare che le clausole elastiche, diversamente da quelle flessibili, restano utilizzabili solo nei contratti

di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e di tipo misto. Non sono ammesse, cioè, nel caso in cui il contratto preveda una riduzione dell'orario tutti i giorni lavorativi.

La legge di riforma, applicando in pieno i precetti del protocollo di luglio, consente di inserire clausole "flessibili ed elastiche" nel contratto di lavoro part-time solo quando il contratto collettivo nazionale ne disciplini la materia e alle condizioni e nei termini ivi previsti. In sostanza viene a mancare la libera iniziativa del datore e del lavoratore interessato nei casi in cui il contratto collettivo non abbia inteso regolare la materia. In ogni caso, quando il contratto collettivo permetta l'uso delle clausole, l'apposizione delle stesse da parte del datore di lavoro comporta in favore del lavoratore l'onere del preavviso, che passa dai due giorni lavorativi previsti in precedenza a 5 giorni lavorativi. Resta poi sempre dovuto anche l'indennizzo economico al lavoratore per il disagio che le clausole possono arrecargli, nella misura e nelle forme fissate dalla contrattazione collettiva.

L'utilizzo delle clausole restano subordinate al consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, che può essere anche inserito nella lettera di assunzione. Senza l'accordo individuale con il lavoratore il ricorso alle clausole può essere contestato nella sua legittimità.

È sostituito anche l'articolo 12-bis del d.lgs. n. 61/2000, che prevedeva uno specifico diritto del lavoratore di trasformare il rapporto di lavoro, in corso, a tempo pieno in un rapporto part-time, nei casi di lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residuasse una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti collaterali dovuti a terapie salvavita. Al lavoratore era poi attribuito anche del diritto di ripristinare il rapporto di lavoro a tempo pieno nel momento in cui lo ritenesse più opportuno, presentando una semplice richiesta in tal senso al datore di lavoro. Ora la legge di riforma, nel riscrivere l'articolo 12-bis, non fa altro che ampliare il panorama dei lavoratori destinatari con l'inclusione di tutti i lavoratori subordinati del settore pubblico che si trovassero nel medesimo status di inabilità, e prevedere in aggiunta altre situazioni soggettive meritevoli, secondo il legislatore, di tutele più o meno analoghe. Viene previsto, infatti, che se i soggetti affetti da patologie oncologiche sono il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, questo potrà fare richiesta all'azienda di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time, con diritto di priorità rispetto alle altre domande eventualmente presentate da lavoratori non in possesso di analogo diritto. È chiaro che il diritto di priorità non ha la stessa forza di quello attribuito al lavoratore che è direttamente affetto da patologie oncologiche, poiché non è in grado di obbligare il datore di lavoro ad accettare la richiesta in forza di legge. Questo, evidentemente, potrà ben rigettare la domanda di riduzione dell'orario adducendo facili motivi di organizzazione aziendale, sempre purché non favorisca altri lavoratori senza diritto di priorità.

Altri lavoratori tuttavia possono trovarsi in identica situazione di priorità. Il nuovo articolo 12-bis aggiunge a questa categoria di soggetti anche i lavoratori che si trovino:

- ad assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa di intensità grave (invalidi al 100%);
 - a dover accudire figli conviventi di età non superiore agli anni tredici;
- e a dover accudire figli conviventi portatori di handicap senza limiti di età.

Infine viene introdotto, sempre nella legge che disciplina il part-time, un nuovo articolo (il 12-ter

"diritto di precedenza") che garantisce successivamente al lavoratore, che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, un diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti alle proprie.

Il settore dell'edilizia

Per finire, c'è da segnalare una disposizione che riguarda il ricorso al contratto part-time nel settore dell'edilizia. Letteralmente viene previsto che "in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il datore di lavoro nel settore edile comunica all'Istituto nazionale di previdenza sociale l'orario di lavoro stabilito". Si tratta in sostanza del ripristino di un vecchio dovere di informativa che prima della riforma Biagi era dovuto da tutte le aziende alle Direzioni provinciali del lavoro, mentre ora l'ente destinatario prescelto è l'Inps seppure limitatamente al settore delle costruzioni.

Contratto a termine

L'orientamento del protocollo di luglio sui contratti a termine era quello di intervenire con alcuni correttivi mirati, nella convinzione che il lavoro a tempo indeterminato dovesse essere la forma comune dei rapporti di lavoro subordinato e che dovessero essere prevenuti gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti a tempo determinato.

Tale posizione è stata accolta dal legislatore con la modifica apportata all'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001 (la legge che disciplinava il contratto a tempo determinato), norma che peraltro già conteneva il presupposto di base che caratterizza il contratto a tempo determinato, cioè le ragioni oggettive di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che devono essere sempre presenti in occasione della stipula di un contratto a termine. Viene premessa, infatti, al primo comma del citato articolo 1, una espressione tipicamente di principio che non ha un vero e proprio effetto di ordine pratico ma esprime, tuttavia, un preciso orientamento generale del legislatore che peserà soprattutto in fase giudiziale quando i giudici si troveranno a dirimere questioni di difficile lettura: "*contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato*".

Gli altri strumenti fissati nel documento d'intesa sindacale, da utilizzare per combattere l'uso distorto dei contratti a termine, possono essere così riepilogati:

- qualora a seguito di successione di contratti 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 rinnovi, ogni eventuale successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti dovrà essere stipulato presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. In caso di mancato rispetto della procedura indicata, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

- la limitazione temporale di cui al punto precedente non si dovrà applicare ai rapporti di lavoro dei dirigenti e dei lavoratori in somministrazione.

- 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. Lo stesso principio si applica alle assunzioni a tempo determinato nelle attività stagionali;

- le assunzioni a termine per attività stagionali, per ragioni sostitutive e quelle connesse alle fasi di avvio di attività d'impresa sono escluse da limiti massimi percentuali ove fissati dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

La nuova legge riprende sostanzialmente tutti questi contenuti con qualche piccola deviazione a favore del lavoro stagionale.

C'è da sottolineare, però, che l'iter che ha portato al testo finale della legge, si è trascinato con sé una lunga scia di proteste e polemiche. È noto che la prima versione della norma era stata da tutti giudicata difforme dall'impegno contenuto nel Protocollo di intesa coi sindacati. Quest'ultimo prevedeva solo l'obbligo di stipulare avanti alla Direzione provinciale del lavoro eventuali proroghe o rinnovi di contratti qualora il lavoratore fosse stato già utilizzato dal medesimo datore di lavoro per un periodo massimo di 36 mesi. La prima versione della norma attuativa limitava ad una sola volta la possibilità di esperire tale procedura, mentre il testo che ha raggiunto la Gazzetta Ufficiale, pur mantenendo questa diversità, introduce alcuni rilevanti temperamenti.

In primo luogo, si prevede che la limitazione ad una sola deroga non si applica né ai lavori stagionali definiti dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 (vedi tabella) né a quelli che saranno individuati da contratti collettivi siglati dalle parti sociali. In secondo luogo, si prevede una norma transitoria che esclude dall'applicazione della nuova regola i contratti in corso al momento dell'entrata in vigore della legge, e che determina l'applicazione dei nuovi criteri solo a partire da 15 mesi successivi all'entrata in vigore medesima.

Analizziamo in concreto cosa cambia e cosa resta invariato.

Che cosa resta invariato

- Nulla cambia in merito alla obbligatorietà di giustificare il ricorso al contratto con delle ragioni obiettive, vere e provabili aventi motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

I rapporti esclusi dal campo di applicazione della 368/2001 restano invariati, cioè il lavoro in somministrazione, i contratti di formazione e di inserimento, l'apprendistato, i tirocini, il lavoro nel settore agricolo, in quello dei trasporti aerei, nonché in quello del commercio di esportazione e importazione e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli.

- I divieti, per i quali non è consentito stipulare contratti a tempo determinato per sostituire lavoratori in sciopero, se nei 6 mesi prima si è proceduto a licenziamenti collettivi, nei casi di ricorso alla CIG, nei casi in cui non è stata operata la valutazione dei rischi ai sensi della legge 626/1994.

- La forma del contratto: resta l'obbligo della stipulazione per iscritto (tranne i rapporti occasionali non superiori a 12 giorni e per i dirigenti) e della consegna al lavoratore entro 5 giorni. Rimane obbligatoria anche la sottoscrizione del contratto di lavoro prima o al massimo contestualmente

all'assunzione, (in aderenza ad un consolidato orientamento giurisprudenziale) anche se la consegna materiale del documento può avvenire entro 5 giorni.

- Il sistema delle proroghe, secondo il quale il contratto può essere prorogato con il consenso del lavoratore, solo se il primo contratto è inferiore a tre anni, per una sola volta e se la durata complessiva del rapporto, proroga compresa, non eccede i 3 anni.

- Le regole sulla prosecuzione del contratto, secondo le quali spetta al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno successivo alla scadenza del termine iniziale o prorogato (20% per ogni giorno fino al 10°, 40% per ogni giorno dall'1° al 20°, ovvero fino al 30° se il rapporto ha una durata superiore a 6 mesi. Se il rapporto continua dopo il 20° giorno (nel caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi) o il 30° (nel caso di contratti di durata superiore a 6 mesi), esso si converte a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

- La disciplina della riassunzione, secondo la quale, scaduto il termine del contratto e cessato il rapporto, una successiva assunzione a tempo determinato è possibile solo se intercorre un determinato periodo di tempo fissato dalla legge (10 giorni se il contratto ha avuto una durata fino a 6 mesi; 20 giorni se il contratto ha avuto una durata superiore a 6 mesi. Se la stipulazione del contratto avviene prima dei predetti termini il secondo contratto è considerato a tempo indeterminato). Nel caso di due assunzioni successive a termine, quando cioè tra le stesse non vi è alcuna soluzione di continuità, si determina la trasformazione a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Che cosa cambia

- **Durata massima:** in generale la normativa prima in vigore non fissava una durata massima, quanto meno per il primo contratto a termine. Già abbiamo detto infatti del limite triennale in caso di proroga, che però non incide sulla durata del primo contratto di lavoro che può legittimamente essere di durata superiore, pur vietandone a quel punto la possibilità di accedere alla proroga stessa (fa eccezione il caso dei dirigenti dove il contratto non può superare i 5 anni). In ogni caso, la normativa consente ai Contratti collettivi nazionali di lavoro di stabilire un limite di durata massima che, se violato, comporta la conversione a tempo indeterminato del rapporto (Cass. n. 5768 dell'1.4.2002). Con la nuova legge, ferma restando la possibilità di stipulare il primo contratto a termine senza limiti temporali, ogni caso di successione di più contratti per lo svolgimento di mansioni equivalenti, comprese le eventuali proroghe, non potrà complessivamente superare i 36 mesi, salvo una ulteriore possibilità: si potrà stipulare ancora un altro contratto a termine a condizione che ciò venga fatto presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con l'assistenza di un sindacalista. In caso di mancato rispetto della procedura indicata, così come in caso di superamento del termine fissato dall'ultimo contratto ammesso, il nuovo contratto si considererà a tempo indeterminato. Restano comunque esclusi da questa modifica i dirigenti, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori stagionali ed ogni altra categoria di lavoratori individuata dai contratti collettivi nazionali.

- Il diritto di precedenza, che attualmente è regolato facoltativamente dai soli contratti collettivi. Le

novità riguarda il lavoratore che abbia prestato attività per la stessa azienda per un periodo superiore a 6 mesi, il quale ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi. Lo stesso principio si applica alle assunzioni a tempo determinato nelle attività stagionali. Da sottolineare però, che tale diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

- Il cosiddetto contingentamento dei contratti a termine, cioè i limiti quantitativi fissati dalla contrattazione collettiva con riguardo all'utilizzo dei contratti a termine in rapporto ai lavoratori a tempo indeterminato. Il testo precedente della norma fissava un lungo elenco di situazioni in cui non si applicava il contingentamento: per esempio, il caso della fase di avvio di nuove attività, per esigenze di intensificazione dell'attività in certi periodi dell'anno, per specifici spettacoli o programmi radiotelevisivi, per i contratti a termine stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio, per contratti a termine instaurati con lavoratori di età superiore a 55 anni, quando l'assunzione aveva luogo per l'esecuzione di un'opera predefinita nel tempo di tipo straordinario o occasionale, ecc. La nuova legge, invece, restringe tutte queste casistiche a due sole eccezioni: per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi e in caso di contratti a termine stipulati con lavoratori di età superiore a 55 anni.

*** Elenco delle attività considerate tipicamente stagionali**

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pigne.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Macinazione e stigliatura della canapa.
11. Allevamento bachi, cernita ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.

17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
18. Scorzatura del sughero.
19. Salatura e marinatura del pesce.
20. Pesca e lavorazione del tonno.
21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
22. Lavorazione delle carni suine.
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori.
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.
38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.
39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
40. Cernita e insaccamento delle castagne.
41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.
42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.
43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
44. Lavaggio e imballaggio della lana.
45. Fiere ed esposizioni.
46. Lavori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e cilindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale).
47. Spalatura della neve.

48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi.

49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.

50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.

51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.

52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

Cancellato il lavoro a chiamata

Una seconda "epurazione" della riforma Biagi è rappresentata dall'abrogazione del contratto di lavoro a chiamata (job on call). Sono stati aboliti infatti gli articoli da 33 a 40 del D.Lgs n. 276/2003, che ne avevano determinato la nascita. Nonostante lo speciale contratto non abbia, di fatto, mai ottenuto un utilizzo quantitativamente significativo, la sua abrogazione si può leggere come una eccessiva penalizzazione di quelle imprese che, per proprie caratteristiche, ne hanno potuto apprezzare la funzionalità e la flessibilità. Non bisogna sottacere infatti che nei pubblici esercizi e nel turismo, lo job on call ha permesso di riconoscere tutele retributive e assicurative a molti lavoratori avventizi del settore che in precedenza ne erano esclusi, normalmente stritolati dal mondo del lavoro sommerso. Dopotutto si trattava pur sempre di un contratto di lavoro subordinato sottoposto al regime della contrattazione collettiva e alla normativa generale in tema di diritto del lavoro dipendente. È quindi ragionevole pensare che questi soggetti, alla luce dell'immediata abrogazione normativa, ritornino nel mercato del lavoro "nero" più totale, a meno che i sindacati e le associazioni di categoria non colmino, in fase di contrattazione collettiva, il vuoto venutosi a creare, attuando quanto prima i commi dal 47 al 50, articolo 1, della legge in esame.

Ebbene, questi quattro commi della legge rappresentano il frutto del difficile negoziato politico concluso nel corso dell'ultimo passaggio parlamentare della norma tra le forze dell'estrema sinistra di governo, che ne chiedevano la sola abrogazione, e quelle più orientate al centro, che al contrario intendevano solo modificarne i contorni.

Ora pertanto, la situazione dello job on call può essere esemplificata come appresso:

- i contratti collettivi, limitatamente al settore del turismo e dello spettacolo, hanno facoltà di introdurre e disciplinare specifici rapporti di lavoro per sopperire a carenze di personale da impiegare in prestazioni a carattere discontinuo;

- per prestazioni a carattere discontinuo devono intendersi le prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanza scolastiche e per ulteriori casi non precisati dalla legge ma che evidentemente potranno essere individuati dalla stessa contrattazione collettiva;

- i casi di assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, sempre nei settori del turismo e dei pubblici esercizi (vedi art. 10, c. 3, D.Lgs.

368/2001), devono essere altresì considerati come ricompresi nelle casistiche del punto precedente;

- è inoltre prerogativa dei contratti collettivi fissare le condizioni, i requisiti e le modalità dell'effettuazione della prestazione, tra i quali dovranno trovare collocazione l'elenco delle esigenze oggettive in grado di giustificare il ricorso allo speciale rapporto ed i suoi limiti massimi temporali; il trattamento economico e normativo spettante, non inferiore proporzionalmente a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni; la previsione di una specifica indennità di disponibilità nel caso sia prevista una disponibilità del lavoratore a svolgere, in un arco temporale definito, la prestazione.

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da parte sua, definirà, con decreto, modalità semplificate in fatto di adempimenti amministrativi concernenti l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro, e le regole previdenziali applicabili all'indennità di disponibilità di cui sopra.

Lavoro occasionale di tipo accessorio

La tipologia contrattuale del lavoro occasionale di tipo accessorio regola quelle prestazioni, rese anche a favore di più beneficiari, che non comportano un compenso superiore a 5 mila euro all'anno, oppure 10 mila euro nell'ambito delle imprese familiari. Introdotta per la prima volta in Italia con la riforma Biagi, è stata presa in esame dal Protocollo di luglio per ridurla ad alcune causali fissate dalla legge.

L'intento era quello di limitarne la portata ai piccoli lavori di tipo occasionale a favore delle famiglie, con tetti predeterminati di ore utilizzabili per singola famiglia. Non prima, però, di aver avviato una sperimentazione anche in agricoltura, entro limiti predeterminati in grado di evitare che questo strumento si ponga come alternativa al lavoro subordinato.

Fino ad oggi, ad onore del vero, questo rischio non è mai sussistito, in quanto l'istituto non ha ancora trovato un regime definitivo nell'ordinamento, essendo rimasto in forma sperimentale e attuabile solo in alcune aree limitate del paese.

La norma che regola l'istituto prevede che chi intende beneficiare del lavoro accessorio (sono escluse le imprese) deve rivolgersi presso le rivendite autorizzate e acquistare uno o più buoni del valore di 7,5 euro ciascuno. Peccato però che non sono state finora autorizzate alcune rivendite autorizzate, essendo le gare di appalto ancora immobilizzate da un sistema di regole che probabilmente non piace o che forse è di difficile realizzazione sul piano nazionale.

Il buono, secondo lo schema della Biagi, dovrebbe essere dato dal beneficiario al lavoratore che provvede all'incasso consegnando il buono all'ente o società concessionaria del servizio, che a sua volta paga al lavoratore la somma di 5,8 euro (la differenza va versata da parte del Concessionario in parte alla gestione separata INPS, all'INAIL e una parte costituisce l'utile del Concessionario). Tale regime non è applicabile ai lavoratori accessori delle imprese familiari per i quali si applica il normale regime contributivo e assicurativo dei lavoratori subordinati. La somma è anche esente fiscalmente.

La disciplina di tale forma di occupazione è rivolta a soggetti a rischio di esclusione sociale o con concrete difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro (disoccupati da oltre un anno; casalinghe,

studenti, pensionati; disabili; extracomunitari soggiornanti nel corso dei 6 mesi successivi alla perdita del posto di lavoro), nonché nei confronti delle imprese familiari nei settori del commercio, servizi e turismo.

Le prestazioni ammesse, che si intendevano limitare, sono esclusivamente le seguenti:

- piccoli lavori domestici straordinari (baby sitter, assistenza ad anziani e malati ecc.);
- insegnamento privato supplementare (ripetizioni scolastiche);
- piccoli lavori di giardinaggio;
- realizzazione manifestazioni sportive, sociali culturali;
- collaborazioni con associazioni di volontariato per lavori di emergenza.

Ma la versione finale della nuova legge sul welfare ha riservato ai sottoscrittori del Protocollo di luglio una autentica sorpresa: il completo disinteressamento della questione. Non si rileva nel testo di legge infatti alcuna norma che regoli l'istituto.

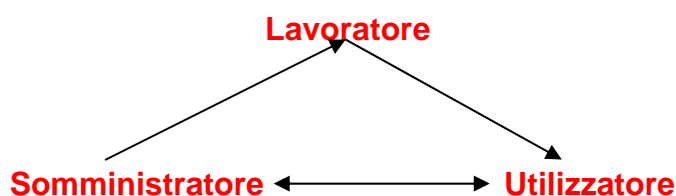
La Somministrazione di Lavoro

Che cos'è

Il contratto commerciale di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (staff leasing) viene cancellato dall'ordinamento giuridico. Il testo finale della legge prevede, in conformità alle indicazioni del Protocollo di luglio, l'abrogazione totale dello staff leasing, dopo un primo momento in cui, nel corso dell'iter legislativo, sembrava dovesse prevalere una volontà politica opposta che intendeva lasciare inalterato il giovane istituto contrattuale introdotto per la prima volta nel nostro paese dalla riforma Biagi del 2003.

Ricordiamo che questo contratto prevedeva la fornitura di lavoratori anche a tempo indeterminato. Alle Agenzie di lavoro temporaneo, pertanto, resta la sola possibilità di fornire a tempo determinato, lavoratori temporanei alle proprie dipendenze.

Struttura triangolare



Relazioni tra le parti

Il rapporto che si instaura tra le parti è articolato su più relazioni contrattuali, secondo il seguente schema:

Somministratore-Lavoratore

Il somministratore (che deve essere sempre un'impresa autorizzata dal Ministero del lavoro, con strutture distribuite capillarmente sul territorio nazionale, predisposta di capitali adeguati ed, infine,

iscritta in un apposito albo) assume alle proprie dipendenze il lavoratore da somministrare, o con contratto a tempo determinato per la durata della missione o con contratto a tempo indeterminato. Quindi alla base di questa relazione ci deve essere sempre un contratto di lavoro subordinato con piene tutele.

Somministratore-Utilizzatore

Le due parti mettono in atto un rapporto di fornitura di un servizio, rappresentato dall' "affitto" di uno o più lavoratori dipendenti dal somministratore, che però svolgono la propria attività presso l'impresa utilizzatrice, nell'interesse e sotto la direzione e il controllo di quest'ultima. Il contratto che lega le due parti è un contratto tipicamente di natura commerciale e può prevedere una fornitura di manodopera per un determinato periodo (a termine). In precedenza, era anche ammessa la fornitura di manodopera a tempo indeterminato, cioè quella opzione contrattuale che rappresentava il cosiddetto "Staff leasing".

Utilizzatore-Lavoratore

L'utilizzatore e il lavoratore non sono legati direttamente da un contratto. Le loro reciproche obbligazioni discendono dai due contratti precedenti.

Il lavoratore ha nei confronti dell'utilizzatore i medesimi doveri, nonché diritti, dei dipendenti fissi dello stesso utilizzatore, compresi i diritti sindacali.

L'azienda utilizzatrice può disporre del lavoratore e pretenderne la prestazione come ogni altro suo lavoratore dipendente, quindi può esercitare in pieno il potere direttivo che sta in capo a qualsiasi datore di lavoro.

Le anomalie che contraddistinguono lo speciale rapporto riguardano l'esercizio del potere disciplinare e l'obbligazione retributiva, entrambe prerogative del somministratore.

Settori interessati

La somministrazione di lavoro, a differenza della precedente normativa in materia di lavoro interinale, può essere utilizzata in ogni settore di attività, anche nei settori agricoli ed edili.

Lavoratori destinatari

La somministrazione di lavoro può avvenire con qualsiasi categoria di lavoro subordinato (operai, impiegati, quadri e dirigenti).

Lavoratori disabili

I lavoratori disabili potrebbero trovare maggiori opportunità di lavoro con la legge sul welfare. Il Protocollo di luglio poneva l'attenzione verso le difficoltà applicative della legge 68/1999 ai fini dell'occupazione delle persone con disabilità. Erano previste apposite convenzioni con le cooperative sociali o con disabili liberi professionisti. Ciò in quanto neppure la riforma Biagi, che se ne è occupata più di recente, ha fornito i risultati sperati al fini del loro inserimento lavorativo, come risulta dagli ultimi dati statistici diffusi.

Per cercare di dare una svolta al sistema, la legge in esame ha previsto la "riscrittura", con alcuni correttivi, dell'art. 12 della legge 68/99 (convenzioni con le cooperative sociali) e la cancellazione dell'art. 14 del D.lgs. 276/2003 (cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati), salvaguardando peraltro alcuni risultati positivi della sperimentazione iniziata con lo stesso decreto del 2003. Inoltre, l'intervento è volto ad una semplificazione e accelerazione, come da richiesta delle Regioni, della procedura che consente l'accesso alle varie agevolazioni previste dall'art. 13 della legge n. 68/99.

Convenzioni di inserimento

Con la riformulazione del citato art. 12 L 68/1999, i servizi per l'impiego potranno stipulare con i datori di lavoro privati, le cooperative sociali, le imprese che producono e scambiano beni e servizi di utilità sociale e i disabili liberi professionisti apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili, anche detenuti in istituti di pena. Il periodo di inserimento sarà temporaneo e il lavoratore presterà servizio presso soggetti ospitanti che verosimilmente saranno le medesime cooperative o imprese sociali ai quali il datore di lavoro si impegnerà ad affidare commesse di lavoro.

Come funzionerà praticamente: le imprese assumeranno in proprio i lavoratori che presteranno però servizio altrove, durante la fase di inserimento lavorativo, cioè presso i suddetti soggetti ospitanti. Le convenzioni non potranno riguardare più di un lavoratore disabile se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere con il collocamento obbligatorio, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti, e saranno computabili ai fini della quota di riserva che le imprese obbligate devono preservare a favore dei lavoratori disabili.

Incentivi economici

Un primo incentivo economico per le imprese è rappresentato dal risparmio degli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali per tutta la durata della convenzione, oneri che resteranno a carico dei soggetti ospitanti. Il periodo incentivato non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti.

In aggiunta, sarà possibile accedere anche a un contributo di assunzione che le Province concederanno, a valere sulle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, nella misura non superiore al 60% del costo salariale per ogni lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, ovvero con handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità. Il contributo è ridotto nella misura non superiore al 25% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%. Potranno essere ammesse a detti contributi solo le assunzioni con contratto a tempo indeterminato.

Esclusione dell'obbligo per il Settore Edile

Con la nuova legge si dà finalmente ascolto ad alcune richieste avanzate dal mondo del lavoro edile. Con una modifica all'art. 5 della legge 68/1999, viene prevista l'esclusione dell'obbligo di

assumere obbligatoriamente una quota di riserva di disabili per i datori di lavoro del settore edile, seppur limitatamente al personale di cantiere e agli addetti al trasporto. In questo modo si va incontro alle specifiche e concrete esigenze del settore, che aveva veramente grosse difficoltà a rispettare la norma, considerate le situazioni di instabilità e pericolosità in cui inevitabilmente versano le aree di cantiere.

Norme in materia di Occupazione Femminile

Il protocollo d'intesa Governo-Sindacati aveva dato ampio spazio a programmi che potessero favorire l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro.

Erano previste una serie di iniziative utili a conciliare sempre meglio il ruolo della donna nella famiglia con quello della donna nell'apparato lavorativo, ed altre che potessero invogliare le aziende alla loro assunzione attraverso incentivi più forti soprattutto nel Mezzogiorno.

Come si sa le donne che intendono entrare o rimanere nel mondo lavorativo, si trovano davanti non pochi ostacoli provocati dal solo fatto che essendo donne, procreano e per questo, se da un lato sono fondamentali ed indispensabili nella vita familiare e sociale, dall'altro vengono considerate un peso nell'ambito lavorativo, per il tempo che devono e vogliono dedicare alla prole. Ed ecco perché ad una donna che sia in età fertile, o che abbia già figli, iniziare un percorso lavorativo diventa quasi un'impresa impossibile.

E sullo spirito di quanto annunciato nel protocollo di luglio, la legge si impegna ad adottare entro dodici mesi dalla sua entrata in vigore uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino di tutta la materia riguardante l'occupazione femminile e che contengano:

- incentivi e sgravi contributivi mirati ad agevolare le donne nella pattuizione di un orario di lavoro che le possa agevolare nella alternanza tra lavoro e famiglia;
- rafforzamento di quanto già indicato nella legge del 2000 sui congedi parentali relativamente al lavoro a tempo parziale;
- rafforzamento dei servizi per l'infanzia e per gli anziani non autosufficienti sempre in sostegno della libertà di scelta delle donne;
- rafforzamento della garanzia di parità uomo-donna;
- raccolta di dati che possano dare il quadro del livello di discriminazione anche sul fronte retributivo;
- potenziamento dello sviluppo dell'imprenditoria femminile;
- intervento legato alla programmazione dei Fondi comunitari come il FSE o il PON.

Che cos'è il FSE

Creato dal trattato di Roma del 1957 il FSE è il fondo sociale Europeo. È uno dei più importanti strumenti finanziari dell'Unione Europea. Il suo scopo è quello di sviluppare e finanziare i progetti tesi a sostenere le misure per combattere la disoccupazione e a sviluppare l'integrazione sociale nel mercato del lavoro per favorire un alto livello di occupazione, la parità uomo-donna, la formazione, l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, in collaborazione con diversi enti quali la

Commissione Europea, le regioni e le parti sociali. Uno strumento fondamentale di una politica occupazionale ad ampio raggio. Le sue linee di intervento sono coordinate con i piani nazionali per l'occupazione.

Che cos'è il PON

E' il Programma Operativo Nazionale "Ricerca Scientifica, Sviluppo Tecnologico, Alta Formazione" e finanzia interventi a favore delle regioni italiane in ritardo di sviluppo: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna e Sicilia. È stato costituito con il principale intento di migliorare la formazione e qualificare l'occupazione, nel rispetto della qualità e dell'efficienza degli orientamenti nazionali e comunitari.

