

Circolare n. 14/2003

Roma, 15 ottobre 2003

Oggetto: La riforma del mercato del lavoro

SOMMARIO: 1. - LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO 2. - LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE 2.1. - Le “vecchie” co.co.co. ed il “nuovo lavoro a progetto 2.2. - La forma del contratto 2.3. - Il corrispettivo 2.4. - L’estinzione del contratto 2.5. - I diritti del collaboratore 2.6. - L’operatività della “nuova” normativa 3. - IL LAVORO OCCASIONALE 3.1. - Definizione di lavoro occasionale 3.2. - L’ambito soggettivo 4. - PRESTAZIONI OCCASIONALE ED ACCESSORIE 4.1 - Il quadro generale 4.2. - L’ambito soggettivo 4.3. - L’ambito oggettivo 4.4. - La retribuzione delle prestazioni occasionali ed accessorie 5 - IL CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO O “JOB SHARING” 6. - IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE O “JOB ON CALL” 6.1. - Il quadro generale 6.2. - L’ambito oggettivo 6.3. - La forma del contratto 6.4. - L’indennità di disponibilità 7. - LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO 7.1. - Gli aspetti generali 7.2. - La forma del contratto 8. - APPALTO DI SERVIZI 9. - IL DISTACCO 10. - L’APPRENDISTATO 10.1. - Il quadro generale 10.2. L’apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione 10.3. - Il contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale 10.4. - L’apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione 11. - IL CONTRATTO DI INSERIMENTO 11.1. - Il quadro generale 11.2. - Il progetto individuale di inserimento 12. - IL LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME) 12.1. - Il quadro generale 12.2 - Le diverse tipologie di part-time 13. - L’ENTRATA IN VIGORE

Con la presente Circolare, desideriamo informarVi delle principali novità, per le società di capitali contenute nel Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276 (pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana, Supplemento Ordinario n. 159 del 9 ottobre 2003) recante «*Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro*».

Lo scopo della presente Circolare è quello di fornire una informazione generica e, quindi, non esaustiva (trattandosi di problematiche attinenti la materia giuslavoristica di cui i Vostri consulenti del lavoro Vi potranno fornire gli ulteriori approfondimenti) sugli aspetti principali della riforma del mercato del lavoro, con particolare attenzione alle collaborazioni coordinate e continuative e ai lavoratori occasionali. Comunque, per Vostra maggiore completezza, Vi riassumiamo brevemente anche le ulteriori novità introdotte dalla riforma del mercato del lavoro.

§§§

1. - LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Per effetto della Legge 14 febbraio 2003, n. 30, che contiene la delega al Governo per la riforma del diritto del lavoro, è stato emanato dal Consiglio dei Ministri il Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 attuativo della delega parlamentare, pubblicato nella *‘Gazzetta Ufficiale’* del 9 ottobre u.s..

2. - LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

2.1. - Le “vecchie” co.co.co. ed il “nuovo” lavoro a progetto

Le “vecchie” collaborazioni coordinate e continuative vengono ridisegnate e assumono la natura di lavoro a progetto. Ed infatti, ai sensi dell’art. 61, comma 1, D.Lgs n. 276/2003, i rapporti di collaborazione devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici, o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti, senza vincolo di subordinazione, dal collaboratore in funzione del raggiungimento di un risultato specifico.

Sono escluse dal campo di applicazione della normativa in commento:

1. le professioni intellettuali per l’esercizio delle quali è richiesta l’iscrizione in albi professionali;
2. i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni;
3. i rapporti instaurati con i pensionati di vecchiaia.

2.2. - La forma del contratto

Il contratto di lavoro a progetto deve essere stipulato, ex art. 62, D.Lgs n. 276/2003, in forma scritta e deve contenere *ad probationem* i seguenti elementi:

1. indicazione della durata, determinata o determinabile della prestazione di lavoro;
2. indicazione del progetto o programma di lavoro;

3. il corrispettivo o i criteri per la sua individuazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento;
4. le forme di coordinamento del lavoratore a progetto con il committente, che in ogni caso devono essere tali da non pregiudicare l'autonomia del collaboratore, le eventuali misure per la tutela e la sicurezza della salute del lavoratore.

2.3. - Il corrispettivo

In relazione alla individuazione del corrispettivo, questo deve essere determinato tenendo conto della quantità e della qualità del lavoro prestato, avuto riguardo alle condizioni economiche normalmente riconosciute per analoghe prestazioni di lavoro autonome svolte nel luogo di esecuzione del rapporto.

2.4. - L'estinzione del contratto

La realizzazione del progetto o del programma di lavoro determinano il venir meno dell'obbligazione contrattuale. Le parti sono comunque libere di sciogliere il contratto per giusta causa così come possono prevedere la fissazione di un congruo termine di preavviso.

2.5. - I diritti del collaboratore

Per effetto dell'art. 66 della normativa in commento, la malattia e l'infortunio del collaboratore non determinano il venir meno del vincolo contrattuale che rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo. Salva diversa previsione del contratto, in caso di malattia o di infortunio non vi è una proroga della durata del rapporto che si estingue comunque alla scadenza pattuita.

Se la sospensione si protrae per un periodo di tempo superiore ad un sesto della durata del rapporto, quando questa è determinata, oppure a trenta giorni quando la durata dello stesso è determinabile, il committente ha il diritto di recedere dal contratto. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata di 180 giorni.

Si applicano, inoltre, le norme sulla sicurezza ed igiene del lavoro quando la prestazione si svolge nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme sugli infortuni sul luogo del lavoro e sulle malattie professionali.

2.6. - L'operatività della "nuova" normativa

Con riguardo all'operatività delle "nuove" norme disciplinanti il lavoro a progetto, risulterebbe che le stesse troveranno immediatamente applicazione ai contratti stipulati dal 24 ottobre p.v., data di entrata in vigore del Decreto Legislativo.

Tuttavia, per quanto concerne, invece, le collaborazioni stipulate in base alla previgente normativa, le stesse, ai sensi dell'art. 86 del provvedimento in esame conserverebbero la loro efficacia, ma non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della norma in commento e cioè fino al 24 ottobre 2004. Per tali collaborazioni, tuttavia, potrebbero essere stabiliti termini di

efficacia anche superiori all'anno allorquando vengano stabiliti accordi sindacali di transizione al nuovo regime stipulati in sede aziendale con l'ausilio dei sindacati più rappresentativi in campo nazionale.

Con riguardo agli aspetti di natura fiscale e previdenziale, si deve ritenere che la situazione rimanga invariata. Pertanto, rimane immutata sia la qualificazione fiscale dei redditi (assimilati a quelli di lavoro dipendente), sia l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'INPS.

3. - IL LAVORO OCCASIONALE

3.1. - Definizione di lavoro occasionale

Per prestazione di lavoro occasionale si intende, ai sensi dell'art. 61, comma 2, D.Lgs. n. 10 settembre 2003, n. 276, il rapporto di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito non superi il limite di Euro 5.000,00. In questo caso si renderebbero applicabili le norme disciplinanti il lavoro a progetto. E' possibile effettuare prestazioni occasionali in qualsiasi tipo di attività lavorativa.

3.2. - L'ambito soggettivo

Per effetto dell'art. 61, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, tutti i lavoratori possono effettuare collaborazioni occasionali **tranne**:

- coloro che esercitano professioni intellettuali per le quali sia prevista iscrizione in apposito albo;
- coloro che già svolgono collaborazioni coordinate e continuative con associazioni e società sportive associate a federazioni nazionali e a enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni;
- i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni.

4. - PRESTAZIONI OCCASIONALI ED ACCESSORIE

4.1. - Il quadro generale

Per favorire l'inserimento lavorativo di alcune categorie deboli del mercato è stata introdotta la "nuova" figura delle prestazioni occasionali ed accessorie la quale si differenzia dal mero lavoro occasionale sotto l'aspetto sia soggettivo, sia oggettivo, sia per quel che concerne le modalità di retribuzione.

4.2. - L'ambito soggettivo

Ai sensi dell'art. 71, D.Lgs. n. 276/2003, possono svolgere attività di lavoro accessorio:

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

4.3. - L'ambito oggettivo

Con riguardo all'ambito delle mansioni oggetto di prestazione accessoria l'art. 70 della norma in commento prevede le seguenti attività:

1. piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o portatori di handicap;
2. insegnamento privato supplementare;
3. piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
4. realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
5. collaborazione con associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi.

I soggetti interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle province o ai privati accreditati dalle Regioni, che cederanno loro una tessera magnetica accreditante la sussistenza dei requisiti oggettivi.

Le attività lavorative menzionate configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, anche se svolte a favore di più beneficiari, se coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni e se non danno diritto ad un compenso complessivamente superiore ad Euro 3.000 nel corso dell'anno solare.

4.4. - La retribuzione delle prestazioni occasionali e accessorie

Ai sensi dell'art. 72 del provvedimento in esame, coloro che intendono beneficiare di prestazioni occasionali ed accessorie devono acquistare presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni del valore nominale di euro 7,50. Tali buoni verranno consegnati ai lavoratori, i quali dovranno recarsi successivamente presso gli enti autorizzati che verseranno un ammontare, fiscalmente esente, pari ad euro 5,80 per ogni buono ricevuto. Inoltre, gli enti e le società concessionarie provvederanno al pagamento dei contributi ai fini previdenziali nella misura di euro 1,00 e ai fini assicurativi nella misura di euro 0,50 per ogni buono. L'ente autorizzato trattiene euro 0,20 a titolo di corrispettivo.

Ai sensi dell'art. 72, comma 5, D.Lgs. 276/2003, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali individua i soggetti abilitati alla vendita e alla riscossione dei buoni, nonché, con apposito decreto, i criteri e le modalità per il versamento dei contributi e delle coperture assicurative e previdenziali.

5. - IL CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO O "JOB SHARING"

Ai sensi dell'art. 41, D.Lgs. 276/2003, il contratto di lavoro ripartito (cosiddetto "job

sharing”) prevede che due lavoratori assumano in solido l’obbligo di adempiere una medesima obbligazione lavorativa. In conseguenza di ciò, ogni lavoratore è solidalmente obbligato ad adempiere l’intera prestazione lavorativa.

Salvo diversa previsione contrattuale prevista nell’ambito degli accordi collettivi o tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente orari di lavoro, nonché sostituzioni tra di loro, nel qual caso il rischio di impossibilità della prestazione per fatto imputabile ad uno dei coobbligati ricade sull’altro. In caso di impossibilità nell’adempimento della prestazione da parte di uno dei lavoratori, non sono ammesse sostituzioni se non con il consenso espresso del datore di lavoro.

Salvo diverso accordo tra le parti, il licenziamento o le dimissioni di uno dei lavoratori determina il venir meno del rapporto nei riguardi di entrambi. Tuttavia, su richiesta esplicita del datore di lavoro, l’altro lavoratore ha la possibilità di adempiere l’intera obbligazione. In tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato.

Il contratto deve avere la forma scritta *ad probationem* e contenere la collocazione temporale del lavoro che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità di decidere discrezionalmente eventuali sostituzioni tra i lavoratori, nonché di stabilire tra gli stessi un’eventuale diversa distribuzione degli orari di lavoro.

La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva in assenza della quale risulteranno applicabili, per quanto compatibili, le norme sul lavoro subordinato.

6 - IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE O “JOB ON CALL”

6.1. - Il quadro generale

Per effetto dell’art. 33 del provvedimento in esame, il contratto di lavoro intermittente o a chiamata prevede che il lavoratore resti a disposizione di un datore di lavoro che può utilizzarne la prestazione lavorativa. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Tale tipo di contratto viene stipulato quindi fra lavoratore e datore di lavoro, il quale potrà disporre della prestazione in caso di necessità (a differenza di quanto avviene nel contratto di somministrazione di lavoro ove l’accordo è stipulato tra datore di lavoro e società di somministrazione).

6.2. - L’ambito oggettivo

Il contratto di lavoro a chiamata può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere intermittente o discontinuo in base alle esigenze individuate dai contratti stipulati in sede di contrattazione collettiva, ovvero, in assenza di tali accordi, sulla base di esigenze specificamente individuate in via provvisoria mediante Decreto del Ministero del Lavoro.

Il contratto di lavoro intermittente sarà operativo solo allorché i contratti collettivi avranno

individuato le prestazioni discontinue ed intermittenti. Per determinate categorie di soggetti, invece, il contratto di lavoro intermittente sarà immediatamente operativo, indipendentemente dall'attività da svolgere, allorché la prestazione riguardi persone:

- in stato di disoccupazione che non abbiano compiuto i 25 anni di età;
- con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo;
- con più di 45 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e collocamento.

6.3. - La forma del contratto

Il contratto di lavoro ad intermittenza deve essere stipulato per iscritto ai fini della prova dei seguenti elementi:

- durata ed ipotesi per le quali è prevista la chiamata del lavoratore;
- luogo e modalità della disponibilità del lavoratore, nonché del relativo preavviso che non può essere inferiore ad un giorno;
- trattamento economico spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, nonché tempi e modalità di pagamento;
- misure di sicurezza specifiche in relazione al tipo di mansione svolta.

6.4. - L'indennità di disponibilità

Ai sensi dell'art. 36, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, è prevista una indennità mensile di disponibilità nell'ipotesi in cui il lavoratore si obblighi a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. Tale indennità, infatti, non è dovuta nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia la facoltà di accettare o meno la chiamata. Su tali somme il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi previdenziali per il loro effettivo valore, senza dover rispettare i minimali contributivi.

In caso di malattia o di altra causa che renda momentaneamente indisponibile il lavoratore ad una eventuale chiamata, quest'ultimo è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. In tale circostanza non è dovuta l'indennità di disponibilità.

Per effetto dell'art. 36, comma 6, del provvedimento in esame, in caso di rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata da parte del lavoratore obbligatosi contrattualmente, è previsto a carico di questo ultimo l'obbligo di restituire le indennità di disponibilità percepite, oltre che al risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi, o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

7 - LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

7.1. - Gli aspetti generali

Ai sensi dell'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro può essere stipulato tra colui che richiede la prestazione lavorativa - che può essere chiunque

ed è denominato utilizzatore - e colui che fornisce la prestazione di lavoro che è un soggetto autorizzato ed è denominato somministratore (l'agenzia del lavoro).

Per tutta la durata della somministrazione, i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione dell'utilizzatore, tuttavia, sia l'utilizzatore che il somministratore sono solidalmente responsabili per i trattamenti contributivi e previdenziali dovuti al lavoratore.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere a termine o a tempo indeterminato. Nel contratto a tempo indeterminato, il somministratore è tenuto a corrispondere al lavoratore una indennità mensile di disponibilità per i periodi in cui il lavoratore rimane a disposizione in attesa di assegnazione.

Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è ammesso per:

- i servizi di assistenza e consulenza nel settore informatico;
- i servizi di pulizia, custodia e portineria;
- i servizi di trasporto di persone, macchinari e merci;
- la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi;
- la gestione di consulenza direzionale, gestione del personale, ricerca e gestione del personale;
- le attività di marketing;
- la gestione dei call center;
- le costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti e particolari attività produttive, con specifico riferimento alla cantieristica navale e all'edilizia.

E' prevista, inoltre, la possibilità di individuare, nell'ambito della contrattazione collettiva tra associazioni dei datori di lavoro e lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale, ulteriori ipotesi di attività per le quali è ammessa la somministrazione di lavoro.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è, invece, ammessa per ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, anche se riferite all'ordinaria attività dell'utilizzatore. E' vietato ricorrere alla somministrazione di lavoro per sostituire lavoratori in sciopero, e, salvo diversi accordi sindacali, è altresì vietata nelle unità produttive nelle quali nei sei mesi precedenti vi siano stati licenziamenti collettivi riguardanti le stesse mansioni per le quali viene richiesta la somministrazione medesima.

7.2. - La forma del contratto

Il contratto in oggetto va stipulato per iscritto e deve tassativamente indicare i seguenti elementi essenziali:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- i casi e le ragioni di carattere tecnico organizzativo, produttivo o sostitutivo;
- l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori e delle misure di prevenzione adottate;
- la data d'inizio e la durata del contratto di somministrazione;
- il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;

- l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri previdenziali e assicurativi da questi sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa.

In assenza della forma scritta e degli elementi suindicati il contatto di somministrazione è considerato a tutti gli effetti come un contratto di lavoro subordinato.

8. - APPALTO DI SERVIZI

Ai sensi dell'art. 29, D.Lgs. 276/2003, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ex art. 1655 c.c., si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione di mezzi necessari da parte dell'appaltatore. Ed infatti i requisiti principali di tale contratto sono:

- organizzazione dei mezzi necessari posta in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio;
- esercizio pieno da parte dell'appaltatore del potere direttivo e organizzativo;
- assunzione del rischio d'impresa da parte dell'appaltatore.

Il committente è responsabile in solido con l'appaltatore, nei limiti di un anno, per il versamento dei contributi previdenziali.

9. - IL DISTACCO

L'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, dispone che si ha distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un terzo datore di lavoro. Il distacco prevede:

1. una prestazione lavorativa effettuata presso un soggetto terzo diverso dal datore di lavoro;
2. l'interesse del datore di lavoro a distaccare il lavoratore;
3. la temporaneità del distacco.

Il datore di lavoro, comunque, rimane sempre responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore.

In caso di trasferimento del lavoratore in una unità produttiva situata a più di 50 km del luogo di lavoro, il distacco deve essere giustificato da comprovate necessità tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

10 - L'APPRENDISTATO

10.1. Il quadro generale

L'art. 47, D.Lgs. 267/2003, individua tre tipi di contratto di apprendistato:

1. per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
2. per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
3. per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può essere superiore al 100 per 100 delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso. Nel caso in cui non vi siano maestranze qualificate, o siano in numero inferiore a tre, il datore di lavoro può assumere al massimo tre apprendisti.

10.2. - L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Ai sensi dell'art. 48 del provvedimento in esame, con il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione possono essere assunti in tutti i settori di attività solo i giovani che abbiano già compiuto quindici anni.

Tale contratto ha una durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in rapporto al tipo di qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti formativi e professionali acquisiti.

Il contratto di apprendistato è caratterizzato dai seguenti elementi:

- forma scritta contenente la descrizione della prestazione lavorativa, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere conseguita al termine del rapporto di lavoro;
- divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- possibilità del datore di lavoro di recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato.

La regolamentazione del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di formazione e istruzione sarà rimessa alle Regioni e alle Province autonome d'intesa con il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e dell'Istruzione sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

- previsione di un monte ore di formazione (interno ed esterno all'azienda) congruo per il raggiungimento della qualifica;
- il rinvio ai contratti collettivi nazionali per le modalità di erogazione della formazione;
- la presenza di un tutore aziendale con la preparazione e le conoscenze adeguate al suo ruolo.

10.3. - Il contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale

Per effetto dell'art. 49 della norma in commento, possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante, in tutti i settori di attività, solo i giovani compresi tra i diciotto e i ventinove anni. Tale tipo di contratto è finalizzato al raggiungimento di una qualifica professionale attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze tecniche.

Alla contrattazione collettiva è demandato il compito di stabilire, in relazione al tipo di qualifica da conseguire, la durata del contratto, che in ogni caso non può essere inferiore a due e superiore a sei anni.

Il datore di lavoro non potrà recedere dal contratto prima della sua naturale scadenza se non per giusta causa, mentre alla scadenza del termine contrattualmente previsto dalle parti, potrà recedere dal rapporto di lavoro anche in assenza di giusta causa.

E' previsto un monte ore di formazione di centoventi ore, interna o esterna all'azienda, nonché la presenza di un tutore aziendale con le adeguate competenze professionali

La regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alla contrattazione collettiva fra le associazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori

Il contratto in esame:

- richiede la forma scritta;
- richiede l'indicazione della prestazione oggetto del rapporto, nonché della eventuale qualifica che verrà conseguita al termine del rapporto di apprendistato;
- prevede il divieto di stabilire il compenso sulla base di criteri di cottimo;
- prevede possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato;
- possibilità di sommare i periodi svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante;
- divieto per il datore di lavoro di recedere in assenza di una giusta causa.

10.4. - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Con il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario nonché titoli di studio universitari e della alta formazione.

Durata e contenuti normativi di tale forma di apprendistato saranno definiti dalle Regioni d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e lavoratori, nonché delle Università e le altre istituzioni formative.

11. - IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

11.1. - Il quadro generale

Per effetto dell'art. 54, D.Lgs 276/2003, con il contratto in esame è possibile realizzare l'inserimento o il reinserimento nel contesto lavorativo delle seguenti categorie di lavoratori:

- soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- disoccupati di lunga durata da ventinove a trentadue anni;
- lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

- lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministero del Lavoro di concerto con quello dell'Economia, sia inferiore di almeno il 20 per cento di quello maschile, o il tasso di occupazione sia superiore almeno del 10 per cento di quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico o psichico.

Possono ricorrere al contratto di inserimento i seguenti soggetti:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- gruppi di imprese;
- associazioni professionali, socio - culturali e sportive;
- fondazioni;
- enti di ricerca;
- organizzazioni di categoria.

Per poter assumere con questo tipo di contratto, il datore di lavoro deve avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori con contratto di inserimento scaduto nei diciotto mesi precedenti la nova assunzione.

11.2. - Il progetto individuale di inserimento

L'assunzione con contratto di inserimento è condizionata alla definizione di un progetto individuale di inserimento finalizzato ad assicurare l'introduzione nel mondo del lavoro sulla base delle competenze tecniche del lavoratore.

I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente riconosciute in ambito nazionale, determinano le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alle capacità professionali del lavoratore.

Durante il rapporto, il lavoratore può essere inquadrato in una categoria inferiore di due livelli rispetto a quella spettante in base alle mansioni svolte dallo stesso.

Il contratto in esame richiede la forma scritta ed in esso andrà specificamente individuato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori affetti da grave handicap, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

12. - IL LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

12.1. - Il quadro generale

Con la riforma del mercato del lavoro sono state introdotte rilevanti modifiche al Decreto

Legislativo n. 61/2000 regolante la disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale.

L'art. 46, D.Lgs. n. 276/2003 introduce, infatti, le seguenti rilevanti novità:

- estende il part-time in agricoltura;
- sopprime l'obbligo di deposito alle Direzioni Provinciali del Lavoro dei contratti di part-time;
- consente di utilizzare la flessibilità anche nei contratti a tempo determinato;

12.2. - Le diverse tipologie di part-time

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

1. orizzontale, e cioè quando si svolge con una riduzione dell'orario giornaliero rispetto a quello normale;
2. verticale, e cioè quando l'attività è svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
3. misto, e cioè quando si svolge combinando le modalità di cui sopra.

I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere ulteriori figure di contratti a tempo parziale per specifiche figure o livelli professionali.

E' demandato alla contrattazione collettiva stabilire:

- il numero massimo di ore di lavoro supplementare;
- le causali in relazione alle quale è consentito chiedere al lavoratore la suddetta prestazione;
- le conseguenze del superamento delle ore consentite.

L'effettuazione di prestazioni supplementari richiede il consenso del lavoratore se non è prevista e regolamentata dal contratto collettivo nazionale. Il rifiuto del lavoratore in nessun caso costituisce motivo di licenziamento.

Le maggiori novità della riforma sono previste nell'ambito delle clausole flessibili (relative alla collocazione temporale della prestazione di lavoro concordata) ed elastiche (relative alla variazione complessiva della prestazione collettiva concordata).

E' ora possibile prevedere tali clausole anche nei contratti a tempo determinato e le pattuizioni delle parti si differenziano a seconda della fattispecie contrattuale:

- nel part-time di tipo orizzontale è possibile concordare variazioni nella collocazione temporale della prestazione (cosiddette clausole flessibili);
- nel part-time verticale o misto è possibile pattuire variazioni in aumento della durata complessiva della prestazione lavorativa.

Le clausole di flessibilità/elasticità devono risultare da un atto scritto, non necessariamente contestuale alla lettera di assunzione.

13. - L'ENTRATA IN VIGORE

Il provvedimento in questione entrerà in vigore il 24 ottobre p.v.. Tuttavia, è necessario

STUDIO TRIBUTARIO CELLI

evidenziare che gran parte delle modifiche introdotte dalla riforma del mercato del lavoro verranno rese operative, come già accennato, solo in seguito ad accordi successivi stipulati in sede di contrattazione collettiva tra le rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori. Di tutto ciò Vi sarà data, ovviamente, tempestiva comunicazione con successive circolari.

§§§

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento si rendesse opportuno, cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri più cordiali saluti.

Studio Tributario Celli