



I nuovi contratti di lavoro

Nel corso del 2003 sono stati approvati la Legge n. 30 del 14 febbraio 2003 e il conseguente Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 che ha dato vita alla riforma del mercato del lavoro ispirata alle idee e agli studi del professor Marco Biagi e che proprio in suo onore ha assunto nel linguaggio corrente il nome di "**Riforma Biagi**". Si tratta di provvedimenti che hanno introdotto nuovi tipi di contratti di lavoro e che hanno innovato la disciplina di alcuni contratti già esistenti andando ad incidere, in particolar modo, nell'area del cosiddetto lavoro "atipico" di cui sono precisati meglio i limiti e i caratteri distintivi rispetto al lavoro dipendente. Dal settembre 2003 sono diventate operative le nuove figure contrattuali previste dalla legge. Per il 2004 è attesa la definizione degli oltre 40 rinvii alla contrattazione collettiva con le parti sociali, con le Regioni e con gli Enti Locali previsti dal Decreto Legislativo, che andranno a completare il quadro normativo, rendendo operativi gli strumenti previsti dalla legge.

Di seguito l'illustrazione delle principali nuove forme contrattuali.

✓ LAVORO INTERMITTENTE (JOB ON CALL)

E' un contratto mediante cui il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per *prestazioni a carattere discontinuo o intermittente*. Può essere a tempo determinato o indeterminato.

Il lavoratore (di norma di età compresa tra i 25 ed i 45 anni) percepisce un'*indennità mensile di disponibilità*, divisibile in quote orarie, per i periodi in cui garantisce la propria disponibilità al datore di lavoro, in attesa di

utilizzazione. Il preavviso di chiamata non può essere inferiore ad un giorno lavorativo.

In caso di malattia o di altro evento che gli impedisca temporaneamente di rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità il lavoratore non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto.

✓ LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)

Con il contratto di lavoro ripartito, *due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa*. Ognuno di essi è quindi personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intero lavoro.

I lavoratori hanno la facoltà di decidere discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente l'orario di lavoro, ma non possono, senza consenso del datore di lavoro, farsi sostituire da terzi. Compensi e contributi verranno calcolati in proporzione alle ore di lavoro svolte da ciascun lavoratore.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comporta l'estinzione di tutto il contratto di lavoro.

Il calcolo della contribuzione a favore di ciascun lavoratore va effettuato con le stesse modalità previste per il part-time.

✓ LAVORO A TEMPO PARZIALE

Si intende lavoro a tempo parziale la prestazione lavorativa svolta per un *orario inferiore rispetto a quello normale di lavoro*, fissato in 40 ore settimanali.

Il part-time può essere **orizzontale**, se svolto quotidianamente con una riduzione della prestazione giornaliera di lavoro; **verticale**, quando la prestazione di lavoro è distribuita in alcune giornate della settimana, del mese o dell'anno, o **misto**, quando risulta da una combinazione dei sistemi precedenti.

Il minimale contributivo è quantificato rapportando l'orario di lavoro settimanale effettivamente svolto a quello normale previsto dalla contrattazione collettiva.

I lavoratori part-time godono, in linea generale, di prestazioni analoghe a quelle previste per i lavoratori a tempo pieno.

La nuova normativa apporta alcune modifiche al D.L. n. 61 del 25 febbraio 2000 e successive modifiche e integrazioni.

✓ APPRENDISTATO

Sono previste tre tipologie di apprendistato:

1. apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

2. apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendistato tecnico-professionale;
3. apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere, che riguarda giovani ed adolescenti di età superiore a 15 anni, è finalizzato al conseguimento di una *qualifica professionale*. La durata del contratto, che non può essere superiore a 3 anni, è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti.

E' prevista una formazione interna ed esterna all'azienda con un monte ore congruo al conseguimento della qualifica professionalizzante da conseguire.

Il **contratto di apprendistato professionalizzante** è finalizzato al conseguimento di una *qualificazione attraverso la formazione sul lavoro* e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

È riservato ai giovani fra i 18 e i 29 anni, (17 se già in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge 53/03) e la durata del contratto non può essere inferiore ai 2 anni e superiore ai 6 anni.

E' prevista la formazione interna ed esterna all'azienda con un monte ore pari a 120 annue per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è finalizzato al conseguimento di un *titolo di studio di livello secondario*, di titoli di studio *universitari* e dell'*alta formazione*, oltre che per la specializzazione tecnica superiore.

Il contratto è rivolto a giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni (17 se già in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge 53/03) e la regolamentazione e la durata è demandata alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, le Università e le altre istituzioni formative.

✓ TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO

Si disciplinano in tal modo i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un'adolescente o di un giovane regolarmente iscritto ad un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini orientativi e di addestramento pratico.

Il contratto può avere al massimo una durata di tre mesi ed eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo mensile massimo di 600 Euro.

✓ CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è finalizzato a realizzare, mediante un *progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo* concordato con il lavoratore, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti tipologie di persone:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- disoccupati da più di dodici mesi che abbiano età compresa tra i 29 e i 32

- disoccupati ultracinquantenni
- lavoratori disoccupati da oltre due anni
- donne residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile
- persone riconosciute affette da un grave handicap.

La durata del contratto va da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi, ad eccezione dei lavoratori riconosciuti affetti da un grave handicap fisico, mentale o psichico per i quali la durata potrà raggiungere i 36 mesi.

✓ LAVORO A PROGETTO

I rapporti di *collaborazione coordinata e continuativa*, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili a *uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso*, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Sono escluse da questa tipologia contrattuale le prestazioni occasionali, che hanno durata inferiore ai 30 giorni.

Nel contratto, oltre la durata, va specificato il progetto di lavoro o le fasi di esso, la retribuzione convenuta e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese, le forme di coordinamento del lavoratore a progetto e le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore.

Il compenso corrisposto al lavoratore a progetto deve essere proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro eseguito e il lavoratore ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto. Fatto salvo diverso accordo tra le parti, il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti, ma non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti.

La malattia o l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo, né comportano una sua proroga. Il committente può recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto.

✓ PRESTAZIONI OCCASIONALI DI TIPO ACCESSORIO

Per prestazioni di lavori accessorio si intendono *attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale*, o non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

L'attività di lavoro accessorio non supera i 30 giorni e, in ogni caso, non dà luogo a compensi superiori a 3000 euro complessivi sempre nel corso dell'anno solare.

Il contratto si applica ai seguenti ambiti:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza agli anziani, bambini, ammalati e portatori di handicap
- insegnamento privato supplementare

- piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- realizzazione di manifestazioni culturali, sociali, sportive o caritatevoli
- collaborazioni con enti pubblici e di volontariato per lavori di emergenza, per esempio in caso di calamità o eventi naturali improvvisi o di solidarietà.

Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

- disoccupati da oltre un anno
- casalinghe studenti e pensionati
- disabili e soggetti in comunità di recupero
- lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno nei 6 mesi successivi alla perdita del lavoro.

Per ricorrere a prestazioni di lavoro di tipo accessorio, i beneficiari acquistano presso agenzie autorizzate uno o più *carnet di buoni*, dal valore nominale di 7,5 Euro, che vengono consegnati al lavoratore, il quale ne ricava un compenso di 5,8 Euro netti. Il restante valore viene diviso nel seguente modo:

- 1 euro all'Inps a fini previdenziali
- 0,5 euro all' Inail ai fini assicurativi contro gli infortuni sul lavoro
- 0,2 euro alla società concessionaria per la distribuzione dei buoni.

Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione del prestatore di lavoro.

Le modalità relative all'acquisto dei buoni e alla loro trasformazione in compensi e contributi saranno stabilite da apposito decreto attuativo.

Alcune novità introdotte dalla Legge Biagi:

AGENZIE PER IL LAVORO

È istituito un apposito Albo delle Agenzie per il Lavoro ai fini dello svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale.

BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO

È un sistema aperto e trasparente per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, basato su una rete di nodi regionali. Il sistema è alimentato dalle informazioni immesse sia da operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese.

Dovrà essere liberamente accessibile da parte dei lavoratori e delle imprese e deve essere consultabile da un qualunque punto della rete. I lavoratori e le imprese hanno facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente, senza rivolgersi ad alcun intermediario.

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Al fine di ridurre il contenzioso, le parti hanno la possibilità di ottenere la certificazione del contratto attraverso apposite commissioni di certificazione istituite presso: enti bilaterali, Direzioni provinciali del lavoro e province, università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, purché registrate nell'apposito albo.