

MANUALE  
DI  
DIFESA  
CONTRO  
I  
NUOVI  
TIPI  
DI  
LAVORO  
PRECARIO



Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici - Brescia

**Fiom Brescia**

**MANUALE PER LA DIFESA CONTRO I NUOVI TIPI DI LAVORO  
PREARIO, CHE ESPONGONO LE LAVORATRICI E I LAVORATORI  
ALL'ARBITRIO DELLE AZIENDE.**

**Il Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**

**“La cosiddetta riforma del mercato del lavoro”**

A cura della FIOM – CGIL di Brescia



Dicembre 2003

a cura della Fiom di Brescia e di Milano

## INDICE

Introduzione	pag. 3
Documento Comitato Centrale	pag. 4
Tabella riassuntiva	pag. 7
Somministrazione di lavoro	pag. 11
Appalto	pag. 15
Distacco di personale	pag. 18
Trasferimento di azienda	pag. 19
Contratto di lavoro intermittente	pag. 22
Contratto di lavoro ripartito	pag. 24
Part-time	pag. 26
Apprendistato	pag. 28
Tirocini estivi di orientamento	pag. 31
Contratto di inserimento	pag. 32
Contratto a progetto	pag. 35
Prestazioni occasionali accessorie	pag. 38
Certificazione dei rapporti	pag. 40
Contratti a tempo determinato	pag. 43

## INTRODUZIONE

Le nuove norme sul mercato del lavoro introdotte dalla legge 30/2003, che sono diventate in parte operative in seguito alla approvazione del D.Lgs. 276/2003, sono caratterizzate dall'evidente obiettivo di rendere più difficile per i lavoratori avere un rapporto di lavoro stabile e garantito.

Questo principio ispiratore è reso evidente dal fatto che alcuni tipi di nuovo rapporto di lavoro oltre alla precarizzazione del rapporto di lavoro, con la conseguente difficoltà anche ad organizzarsi sindacalmente, comportano una vera e propria mercificazione del lavoro, perché in alcuni casi viene a sparire il rapporto diretto tra lavoratore e datore di lavoro, ed il contratto è fra due soggetti, dei quali nessuno dei due è il lavoratore.

Fino ad oggi la contrattazione collettiva si è posta come obiettivo, la limitazione del numero di lavoratori con rapporto di lavoro precario nello stesso luogo di lavoro e la definizione di un percorso che garantisse la trasformazione del rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato. La definizione delle causali per cui sono utilizzabili i rapporti di lavoro a tempo determinato e i contratti interinali, negli accordi vigenti, ha avuto lo scopo di individuare situazioni non "normali" che giustificassero il ricorso a questi tipi di contratti di lavoro, situazioni che per la loro caratteristica fossero di tipo temporaneo e quindi superabili, con la conseguente stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Con la nuova normativa i cambiamenti che vengono introdotti richiedono un approccio contrattuale ancora più rigoroso del passato, pena il vedere le fabbriche trasformate in situazioni dove accanto a pochi lavoratori con un rapporto di lavoro stabile, agirebbero molti lavoratori con un rapporto di lavoro precario e quindi ricattabili, inoltre nella fabbrica i diritti sindacali verrebbero sempre più limitati, visto che buona parte dei nuovi tipi di contratto non sono conteggiati nel calcolo dei dipendenti ai fini dell'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Fare contrattazione su questi argomenti, significa in primo luogo individuare quali sono i tipi di contratto di lavoro ammissibili in azienda e definire le condizioni per il loro utilizzo, individuare quali invece consideriamo non accettabili nella fabbrica o altro luogo di lavoro.

Nei casi in cui si propone il ricorso a nuove o vecchie tipologie di rapporto di lavoro, che possono essere considerate corrispondenti a necessità giustificate e temporanee dell'azienda o a necessità collegate con l'esigenza di favorire l'assunzione a tempo indeterminato di figure particolari di lavoratore, la contrattazione deve puntare a determinare il limite numerico di lavoratori presenti in azienda in rapporto a quelli a tempo indeterminato, la durata massima del rapporto precario e la garanzia di assunzione a tempo indeterminato al termine del periodo di rapporto precario.

Nelle schede di seguito riprodotte, oltre a descrivere il contenuto di ogni tipo di contratto, vengono indicati i criteri da seguire durante la contrattazione a livello aziendale, con l'avvertenza di contattare le segreterie provinciali prima di procedere a definire nuovi accordi su queste materie.

**Linee guida della Fiom per contrastare la Legge 30  
e la destrutturazione del mercato del lavoro,  
approvate nella riunione del Comitato Centrale  
del 21 novembre 2003**

## **Premessa**

Con il Decreto 276, che rende operativa in 84 articoli la Legge 30, che si aggiunge al precedente Decreto 368 che tende a liberalizzare totalmente i contratti a termine si definisce quello che è stato definito come il sistema più flessibile del mondo occidentale. Se a questo si aggiunge il Decreto Legge 66 che flessibilizza tutti gli orari di lavoro, si comprende come tutta la condizione di lavoro corra il rischio di essere sottoposta all'assoluto arbitrio dell'impresa.

La Fiom con queste linee guida intende confermare la propria totale opposizione a questa legislazione e l'impegno politico a ottenere che essa venga prima o poi abrogata. Di fronte alla messa in opera di questa legislazione la Fiom è impegnata in un'azione di contrasto sindacale, articolato su vari strumenti, da quelli della contrattazione alle iniziative legali, con lo scopo di rendere inoperante questa legislazione o perlomeno di rendere impraticabili le sue parti più lesive dei diritti dei lavoratori.

## **Iniziative contrattuali più generali**

- 1 – La rivendicazione dei pre-contratti costituisce uno strumento fondamentale per porre limiti alla legge. La richiesta di ultrattività del Contratto del '99, come hanno ben compreso le associazioni degli industriali, pone un freno a tutte le forme di destrutturazione del mercato del lavoro e tutela l'orario settimanale di lavoro. Per questo la prima condizione per realizzare i nostri obiettivi alternativi a quelli definiti dalla legislazione del Governo, consiste nell'ottenere nelle aziende la ultrattività del Contratto del '99, in particolare per ciò che riguarda i contratti atipici, gli appalti, l'orario di lavoro. Ottenere questo in un'azienda di per sé non garantisce dall'utilizzo di alcuni degli strumenti della Legge 30, ma pone comunque un freno ad essi. In particolare è **indispensabile ottenere nelle aziende una clausola che impegni l'impresa a concordare con la Rsu ogni applicazione della nuova legislazione.**
- 2 – La discussione sul mercato del lavoro, nelle imprese è prima di tutto un confronto sugli organici e sull'organizzazione del lavoro. Occorre definire **procedure precise con le quali le Rsu devono essere preventivamente chiamate a discutere i programmi di assunzione, le strategie di occupazione, la formazione professionale e tutte le forme di lavoro precario.** Allo stesso modo le Rsu devono avere il potere di intervento e di verifica preventiva rispetto alla conferma a tempo indeterminato dei lavoratori precari. Occorre quindi definire veri e propri protocolli sull'accordo, a livello aziendale, che affidino alle Rsu il potere di controllo sul mercato del lavoro aziendale. Vanno respinti: le differenziazioni normative e salariali a danno dei nuovi assunti, il salario d'ingresso, i doppi regimi normativi.
- 3 – Occorre definire una **percentuale massima** per tutte le attività svolte con contratti non a tempo indeterminato. Nell'accordo Ilva si è definito il 16%, partendo però da una situazione molto più elevata che doveva essere regolamentata. Si può pensare a una percentuale variabile tra il 10 e il 16%, a seconda delle aziende e della struttura della loro occupazione. L'obiettivo della percentuale è quello di ridurre l'area dei lavoratori con contratto precario.

- 4 – Come ottenuto in molti pre-contratti, bisogna rivendicare un **tempo massimo** di durata dei contratti precari, oltre il quale c'è l'assunzione a tempo indeterminato. Bisogna puntare alla conferma di tutti i contratti di apprendistato e di inserimento, salvo giustificato motivo per la loro conclusione negativa.
- 5 – Occorre un intervento finalizzato allo **sviluppo della formazione**, che per gli apprendisti non può essere solo aziendale e che, in ogni caso, deve essere quantificata. Sulla questione della formazione professionale la Fiom definirà un'ulteriore specifica piattaforma, tenendo conto delle indicazioni confederali.
- 6 – Va sviluppata ovunque sia necessario la **contrattazione di sito**. Tutte le imprese che concorrono alla stessa sede produttiva debbono essere unificate sul piano dei diritti e delle tutele.

#### **LINEE GUIDA RISPETTO ALL'APPLICAZIONE DEL DECRETO 276 (LEGGE 30) E DEL DECRETO 368 (CONTRATTI A TERMINE)**

- 1 – La Fiom conferma la sua totale **opposizione all'utilizzo degli Enti Bilaterali** per la certificazione e la validazione dei rapporti di lavoro precari. Questo comporta il rifiuto da parte della Fiom di partecipare ad enti che abbiano questa funzione. Tale rifiuto non ha solo valore politico, ma comporta anche la conseguente scelta dell'impugnazione per via di legge di ogni rapporto di lavoro certificato che sia contestabile.
- 2 – La Fiom **si oppone all'interpretazione estensiva che la legislazione dà sulle possibilità di appalto e terziarizzazione**. Ferma restando la normativa del Contratto del '99, occorre ribadire il concetto che possono essere accettate solo terziarizzazioni di attività che abbiano un'autonomia funzionale preesistente e che, per quanto riguarda gli appalti, occorre mantenere tutti i principi di parità di trattamento e di responsabilità dell'azienda appaltante, precedentemente conquistati.
- 3 – Per quanto riguarda **i comandi distacchi e i trasferimenti**, devono valere l'obbligo di accordo con la Rsu, il mantenimento dell'assoluta parità delle condizioni, il riconoscimento delle professionalità.
- 4 – Va **respinta l'introduzione nelle aziende dello staff leasing**, cioè del lavoro interinale senza scadenza. Questi rapporti di lavoro vanno sostituiti con assunzioni a tempo indeterminato o anche con assunzioni a termine con lo sbocco verso il tempo indeterminato.
- 5 – Va respinta **l'applicazione delle varie forme di lavoro a chiamata**. Tali rapporti di lavoro vanno sostituiti con la contrattazione degli organici, degli orari, dell'organizzazione del lavoro e delle assunzioni con strumenti alternativi ad essi.
- 6 – Per quanto riguarda **i contratti a termine va esclusa ogni quota esente** dalle percentuali definite in azienda. Tutti i contratti a termine, anche quelli inferiori a 7 mesi, concorrono a formare la percentuale massima aziendale di lavoro precario. Vanno confermate le casistiche del Contratto del '99 e va confermato il principio della conferma a tempo indeterminato, dopo un tempo massimo o a conclusione del secondo contratto.  
Nella contrattazione va inoltre richiesto che i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata inferiore ai nove mesi, siano conteggiati nel numero dei dipendenti utile al fine dell'applicazione dell'art. 35 della Legge 300/1970.

- 7 – Per quanto riguarda **il part-time** va riaffermato il principio che il lavoratore non può essere costretto a orari che ne impediscano la possibilità di studio, del lavoro di cura o di altre attività retribuite, né può essere unilateralmente modificato dall'azienda l'orario concordato con il lavoratore. Occorre predisporre un'iniziativa di tutela legale che giunga fino all'obiezione di costituzionalità rispetto a forme di part-time nelle quali non ci sia più nessuna certezza, né condivisione, nell'orario del lavoratore. Va riaffermato il principio del “divieto di invasività” dell'organizzazione del lavoro sulla vita del lavoratore e quello del diritto del lavoratore all'equa retribuzione.
- 8 – Per **l'apprendistato** va affermato con rigore il principio della formazione esterna, va verificata la congruenza degli anni di apprendistato con l'effettiva mansione svolta, va rivendicata la conferma, salvo verifica negativa e giustificato motivo, dell'apprendista.
- 9 – Sui **contratti di inserimento**, va applicata sostanzialmente la normativa che precedentemente definiva i contratti di formazione lavoro, che da quei contratti sono sostituiti. Occorre dunque definire un inquadramento inferiore solo di un livello, e non di due, a quello di sbocco, vanno definiti e quantificati i programmi di formazione retribuita, va garantito il controllo delle Rsu ai fini della conferma.
- 10 – Per quanto riguarda **il lavoro a progetto e tutte le forme di rapporto di lavoro non dipendente**, occorre definire un quadro di regolamentazione e controllo che abbia lo scopo da un lato di trasformare tutti i finti rapporti di lavoro autonomo in lavoro dipendente, dall'altro di garantire a rapporti di lavoro effettivamente autonomi e legati a specifici obiettivi l'assoluta parità dei diritti. Su questa materia vanno utilizzate anche le proposte di legge della Cgil, che possono essere trasformate in strumenti rivendicativi. Bisogna superare la posizione della Federmeccanica e delle imprese che rifiutano di trattare con le Rsu e con le organizzazioni sindacali rapporti di lavoro che non siano di lavoro subordinato e dipendente. Tutta l'organizzazione del lavoro dell'impresa, in tutte le sue forme, deve essere riportata sotto la contrattazione gestita dalle Rsu.

La Fiom ritiene che la pratica contrattuale diffusa e rigorosa su queste basi possa cominciare a mettere in discussione gli aspetti più nefasti della Legge 30 e della legislazione sul lavoro. Nello stesso tempo occorre respingere il condizionamento che si esercita sulla contrattazione da parte delle procedure previste dalla stessa Legge 30. La legge, infatti, pone la contrattazione sotto tutela, proclamando che, nel caso di mancato accordo sull'applicazione di uno degli strumenti, sarà il Governo a intervenire con la sua regolamentazione. Proprio perché la Fiom considera inaccettabile la legge, questo condizionamento va respinto. Se ci sono accordi effettivamente in grado di intervenire sulla legge, essi vanno praticati, altrimenti occorre rischiare anche l'intervento del Governo, che rappresenterà un'ulteriore delegittimazione della legge.

**La Fiom infatti respinge ogni linea di accompagnamento o di accettazione del fatto compiuto rispetto all'attuale legislazione del lavoro. L'obiettivo di fondo dell'organizzazione è quello di cancellare tale legislazione e quindi la contrattazione ha lo scopo di tutelare i lavoratori da essa e di impedirne sostanzialmente l'applicazione.**

<b>Tipologia di contratto</b>	<b>Data di entrata in vigore</b>	<b>Approccio contrattuale</b>
Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (ex-interinale) (artt.20-28)	Deve prima essere istituito l'Albo delle Agenzie di somministrazione, attraverso l'emanazione di uno specifico decreto del Ministero del lavoro entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Dlgs. 276/03, cioè entro il 23 novembre 2003.	E' necessario evitare il suo utilizzo in azienda perché è una pura interposizione di mano d'opera che dura per tutta la vita lavorativa.
Somministrazione di lavoro a tempo determinato (ex-interinale) (artt.20-28)	Deve prima essere istituito l'Albo delle Agenzie di somministrazione, attraverso l'emanazione di uno specifico decreto del Ministero del lavoro entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Dlgs. 276/03, cioè entro il 23 novembre 2003.	E' ammissibile concordare soltanto il ricorso alla somministrazione a tempo determinato, contrattando durata massima e sbocco a tempo indeterminato
Appalto (art.29)	Le norme sono tutte applicabili dal 24 ottobre 2003	Dobbiamo continuare a fare riferimento alle norme contrattuali, impedendo che gli appalti possano essere utilizzati per lavori di produzione o di manutenzione ordinaria.
Distacco (art.30)	Le norme sono tutte applicabili dal 24 ottobre 2003	E' necessario contrattare a partire dalle ragioni di ricorso al distacco E' accettabile solo nel caso rappresenti un'alternativa ai licenziamenti o nella gestione concordata di crisi aziendali.
Trasferimento di ramo d'azienda (art.32)	Le norme sono tutte applicabili dal 24 ottobre 2003	Prima di accettare il trasferimento del ramo d'azienda, occorre dividerne il progetto industriale, verificando in primo luogo se il trasferimento si riferisce a parti dell'azienda coerenti con la definizione di ramo autonomo. E' necessario concordare le garanzie per i lavoratori, sia per il versante occupazionale, che per i diritti sindacali e le condizioni di lavoro. E' opportuno chiedere il vincolo solidale tra cedente e acquirente per la salvaguardia dei posti di lavoro in caso di crisi.



Lavoro intermittente o a chiamata (artt.33-40)	Le norme sono applicabili dal 24 ottobre 2003, in via sperimentale, limitatamente ai lavoratori con meno di 25 anni e con più di 45 anni. Per l'applicazione generalizzata è previsto il rinvio alla contrattazione collettiva che dovrà definire i casi di ammissibilità e l'importo dell'indennità di disponibilità.	Bisogna impedire il loro utilizzo all'interno dell'azienda.
Lavoro ripartito o job sharing (artt.41-45)	Le norme sono applicabili dal 24 ottobre 2003	L'unico rapporto di lavoro a part-time accettabile è quello che salvaguarda la scelta volontaria del lavoratore, senza vincoli derivanti dal comportamento di altri, evitando così l'obbligo di accettare orari di lavoro diversi da quelli concordati.
Part time (art.46)	Le norme sono applicabili dal 24 ottobre 2003	Bisogna sempre tenere presente quanto prevede il CCNL in merito alle percentuali previste e quindi il diritto a chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time non subisce variazioni. Poiché questa nuova forma di part-time con orario variabile o flessibile potrebbe riguardare soprattutto le nuove assunzioni, è importante che le R.S.U. concordino la distribuzione dell'orario settimanale evitando l'introduzione del lavoro al sabato o alla domenica.

<p>Apprendistato (artt.47-53)</p>	<p>L'applicazione delle norme richiede disposizioni specifiche delle Regioni e della contrattazione collettiva. Nel frattempo continuano ad operare le norme vigenti</p>	<p>E' necessario contrastare qualsiasi forzatura rispetto all'attuale norma contrattuale, soprattutto per quanto riguarda: l'individuazione delle lavorazioni vietate per l'apprendista; la durata massima dell'apprendistato che deve restare di 4 anni; il livello di inquadramento professionale che prevede lo sbocco al 3° o al 4° liv.; percorso formativo per i giovani diplomati e/o laureati; obbligo formativo che prevede almeno 200 ore annue di formazione teorico-pratica; mantenimento delle percentuali di retribuzione rispetto alla paga del livello di sbocco professionale, che dovrà essere non inferiore al 3°.</p>
<p>Contratto di inserimento (artt.54-60) Sostituiscono i Contratti di formazione-lavoro.</p>	<p>L'applicazione delle norme richiede che vengano definite disposizioni specifiche dalla contrattazione collettiva. In caso di mancato accordo entro il termine massimo di 9 mesi dall'entrata in vigore del Dlgs.276/03, cioè il 24 luglio 2004, il Ministero del lavoro interverrà direttamente.</p>	<p>E' ammissibile avendo riguardo di concordare lo sbocco finale in contratto a tempo indeterminato; Va gestito nel rispetto della durata massima stabilita dalla legge; nel rispetto del trattamento contrattuale anche per i lavoratori disabili, definendo inoltre nel contratto di assunzione i contenuti della formazione professionale, le mansioni ed il livello di inquadramento finale. Ricordiamo che questo tipo di contratto non può essere attivato per le stesse mansioni nelle aziende in crisi o che abbiano licenziato nei sei mesi precedenti per riduzione del personale.</p>

Lavoro a progetto (artt.61-69) (ex co.co.co.)	Le norme sono applicabili dal 24 ottobre 2003. Le collaborazioni coordinate continuative stipulate prima del 24 ottobre 2004 non riconducibili a un progetto hanno efficacia fino alla scadenza del relativo contratto	E' necessario distinguere l'effettivo lavoro a progetto da quello subordinato. Qualora si riscontrassero i termini di una subordinazione nel rapporto di lavoro già iniziato, andranno concordati percorsi e condizioni per l'assunzione a tempo indeterminato.
Lavoro occasionale di tipo accessorio (artt.70-74)	La norma ha carattere sperimentale e per l'applicazione pratica richiede l'individuazione dei concessionari del servizio e dei rivenditori dei buoni, attraverso l'emanazione di un apposito decreto da parte del Ministero del lavoro, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del Dlgs. 276/03, cioè entro il 23 dicembre 2003.	Bisogna impedire il suo utilizzo, perché i casi in cui è applicabile non sono presenti nell'industria manifatturiera.
Certificazione dei rapporti di lavoro (artt.75-84)	L'attuazione della norma richiede l'emanazione di specifici decreti da parte del Ministero del lavoro entro 6 mesi dall'entrata in vigore del Dlgs.276/03, cioè entro il 24 aprile 2004.	La Fiom e la Cgil hanno deciso di non far parte degli organi di certificazione. Questo perché non accettano di avallare contratti che non contengano le garanzie minime previste dai C.C.N.L.
Agenzie per il lavoro (artt.4-5), Altri soggetti autorizzati (art.6)	Deve prima essere istituito l'Albo delle Agenzie di somministrazione, attraverso l'emanazione di uno specifico decreto del Ministero del lavoro entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Dlgs. 276/03, cioè entro il 23 novembre 2003.	
Contratto a termine	Il contratto a termine è regolato dal contratto nazionale di lavoro e dal decreto legislativo n. 368 del 6.9.2001 ed è operativo dalla stessa data.	E' ammissibile, contrattando il numero massimo di lavoratori, la durata del contratto e lo sbocco a tempo indeterminato.

## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

### **D: Cosa è il contratto di somministrazione di lavoro?**

R: E' un contratto concluso tra un'impresa utilizzatrice e le agenzie di somministrazione (agenzie per il lavoro, ecc.) autorizzate per la fornitura di personale a tempo indeterminato o determinato.

### **D: In quali ipotesi è possibile la somministrazione a tempo indeterminato?**

R: L'art. 20 del D. L.vo n. 276/2003 prevede:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali delle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

### **D: In quali ipotesi è possibile la somministrazione a tempo determinato?**

R: La somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività produttiva dell'azienda utilizzatrice.

### **D: In quali ipotesi è vietato il contratto di somministrazione?**

- R:
- a) per sostituire lavoratori in sciopero;
  - b) nelle imprese che hanno effettuato riduzioni di personale (nei sei mesi precedenti) o che hanno in corso sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa con il diritto al trattamento di integrazione salariale che riguardino lavoratori con le stesse mansioni.
  - c) nelle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi a norma del D.Lgs.626/1994.

### **D: Il contratto di somministrazione deve essere fatto per iscritto?**

R: Sì, e deve contenere i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;

- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
  - e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
  - f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
  - g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
  - h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
  - i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
  - j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
  - k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
- 1) Nell'indicare gli elementi di cui sopra, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.
  - 2) Tali informazioni, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.
  - 3) In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del primo paragrafo, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

**D: Ci sono obblighi del somministratore nei confronti del lavoratore?**

R: Sì, il lavoratore deve essere informato per iscritto sui contenuti del contratto, nonché sulla data di inizio, del luogo e della prevedibile durata.

**D: Quali sono le regole del rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore?**

R: Nel caso di rapporto a tempo indeterminato valgono le regole generali, mentre in caso di rapporto a tempo determinato valgono le regole del decreto sui rapporti di lavoro a termine, con l'eccezione relativa alla trasformazione dei contratti a tempo indeterminato, per la quale dovrebbero valere le stesse regole del lavoro interinale (massimo 4 proroghe e durata fino a 24 mesi).

**D: E' ammessa la proroga?**

R: Sì, nei casi e per la durata prevista dal CCNL applicato dal somministratore.

**D: E' prevista una indennità di disponibilità per i lavoratori assunti a tempo indeterminato?**

R: Sì, ed è erogata nei periodi in cui sono a disposizione. Essa è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

**D: In caso di crisi dell'impresa utilizzatrice, le norme di garanzia a favore dei dipendenti di questa (es. procedure di mobilità o Cassa Integrazione) trovano applicazione nei confronti del lavoratore somministrato?**

R: No.

**D: I lavoratori somministrati rientrano nel computo previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti nell'impresa utilizzatrice?**

R: No.

**D: Quale è il trattamento economico e normativo dei lavoratori somministrati?**

R: I lavoratori dipendenti dall'agenzia di somministrazione abbiano diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. E' prevista un'eccezione per l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati.

**D: Esiste solidarietà tra somministratore ed utilizzatore?**

R: Sì, sulla retribuzione e contribuzione dovuta.

**D: C'è la possibilità di erogazione di premi di produzione correlati al risultato aziendale?**

R: Sì, però i contratti collettivi applicati dall'azienda utilizzatrice devono prevedere forme di partecipazione e di determinazione ai premi di produzione aziendali legati al risultato.

**D: E' possibile che il lavoratore somministrato usufruisca dei servizi sociali esistenti presso l'impresa utilizzatrice?**

R: Sì.

**D: Vi sono oneri a carico dell'utilizzatore per quel che concerne i rischi e la salute sul luogo di lavoro?**

R: Sì: anche l'azienda utilizzatrice è responsabile della formazione-informazione relativa ai rischi presenti nell'ambiente di lavoro.

**D: Se il lavoratore viene adibito a mansioni superiori, cosa succede?**

R: Ne deve essere data comunicazione scritta all'agenzia somministratrice con consegna di copia al lavoratore (cui spettano le differenze retributive). Se non lo fa, risponde in via esclusiva per le differenze retributive e per l'eventuale risarcimento del danno scaturente dall'assegnazione a mansioni inferiori.

**D: Chi esercita il potere disciplinare?**

R: Il somministratore ma l'utilizzatore ha l'onere, una volta fatta la segnalazione, di indicare gli elementi che formano oggetto della contestazione per la quale vanno attivate le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

**D: Quali sono i diritti sindacali dei dipendenti dalle imprese di somministrazione?**

R: Sono tutti quelli previsti dalla legge n. 33/1970 (rappresentanza, riunione, assemblea), ad eccezione dei soci lavoratori delle cooperative.

**D: Quali obblighi ha l'impresa utilizzatrice nei confronti delle OOSS?**

R: Fermi restando eventuali vincoli stabiliti dai CCNL, l'impresa utilizzatrice deve comunicare alla RSA o, in mancanza, alle strutture territoriali:

- a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione prima della stipula del contratto: qualora ciò sia dettato da motivi di urgenza, l'informazione può essere data nei cinque giorni successivi;
- b) il numero, i motivi, la durata e la qualifica dei lavoratori interessati: tale comunicazione avviene a consuntivo, ogni dodici mesi ed il datore di lavoro può servirsi anche della propria associazione.

**D: Quale è l'inquadramento contributivo dei lavoratori somministrati?**

R: E' quello del settore terziario.

**D: Quando ricorre l'ipotesi della somministrazione irregolare e quali sono le possibili conseguenze?**

R: Se la somministrazione è avvenuta al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dagli artt. 20 e 21, lettere a), b), c), d) ed e) il lavoratore può chiedere con ricorso giudiziale notificato anche all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro alle sue dipendenza, con effetto dall'inizio della somministrazione.

## **QUALE DEVE ESSERE L'APPROCCIO CONTRATTUALE?**

### **In caso di contratto di somministrazione a tempo indeterminato:**

\* E' un tipo di rapporto di lavoro inaccettabile perché non costituisce nessun rapporto di lavoro subordinato ed in caso di crisi aziendale il lavoratore non ha nemmeno diritto ad utilizzare gli ammortizzatori sociali quali la Cassa integrazione, infatti i lavoratori assunti con tale contratto hanno accesso solo a quanto già previsto per i lavoratori interinali, cioè il trattamento di disoccupazione ordinaria per requisiti ridotti.

### **In caso di somministrazione a tempo determinato:**

\* Vanno confermate le causali e le modalità previste dal Contratto Nazionale del 1999 per il lavoro interinale, prevedendo la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato entro un periodo di 8 – 12 mesi di permanenza in azienda.

## **APPALTO**

### **D: Cosa è il contratto di appalto?**

Il contratto, disciplinato dall'art. 1655 del codice civile, in base al quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione dei mezzi a proprio rischio, il compimento di un'opera o un servizio in cambio di un corrispettivo in denaro.

### **D: Come si distingue dalla somministrazione di lavoro?**

R: Nel contratto di appalto l'appaltatore organizza i mezzi di produzione, ha un potere organizzativo nei confronti del personale utilizzato nell'appalto, assume il cosiddetto "rischio d'impresa". Nella somministrazione, l'agenzia di lavoro autorizzata mette a disposizione dell'utilizzatore solo il personale che dipende interamente dall'azienda utilizzatrice sia per l'organizzazione del lavoro che per la direzione dell'attività lavorativa.

### **D: Cosa cambia per gli appalti con il D.Lgs. 276/2003?**

R: Con l'abrogazione della legge n. 1369/1960 è sparita la norma che vietava l'appalto interno al ciclo produttivo.

### **D: Le nuove disposizioni confermano la parità di trattamento tra dipendenti dell'impresa appaltante e dipendenti dell'appaltatore?**

R: Con l'abrogazione dell'art. 3 della legge n. 1369/1960, sparisce la norma che affermava la solidarietà tra appaltante e appaltatore finalizzata "a corrispondere ai lavoratori dipendenti dell'appaltatore un trattamento minimo inderogabile retributivo e ad assicurare un trattamento normativo, non inferiori a quelli spettanti ai dipendenti dell'appaltante". Tuttavia, riteniamo che possano pretendersi trattamenti non inferiori a quelli applicati ai dipendenti dell'azienda a cui l'appalto viene fornito anche per analogia con altre forme di lavoro flessibile per cui è prevista tale minima garanzia.

### **D: Le nuove disposizioni, contenute nell'art. 29 del D. L.vo n. 276/2003, prevedono forme di solidarietà tra appaltante ed appaltatore relativamente agli obblighi nei confronti dei dipendenti di quest'ultimo?**

R: Essa è esplicitata per l'appalto di servizi: c'è solidarietà nella corresponsione dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali, però solo entro il limite di un anno dalla data di cessazione dell'appalto.

### **D: C'è solidarietà nell'appalto di opere?**

R: La legge non ne parla esplicitamente, quindi, è applicabile, l'art. 1676 c.c. laddove si afferma che "coloro i quali, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o prestare il servizio, possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda"

### **D: In caso di cambio di appalto occorre seguire la procedura del trasferimento di azienda?**

R: Il comma 3 lo esclude esplicitamente riferendosi a tutte quelle situazioni (es. pulizie, ristorazione, ecc.) ove c'è un subentro di un'impresa ad un'altra nella gestione dell'appalto.

### **D: Che cos'è l'appalto genuino?**



R: Il concetto di appalto genuino viene introdotto per distinguere il ricorso ad appalti che hanno come principale finalità quella di aggirare le regole sulla somministrazione illegittima di mano d'opera.

L'art. 84 del D. L.vo n. 276/2003 prevede che un appalto sia "ab initio", cioè alla firma del contratto, che nel corso del suo svolgimento possa essere certificato da uno degli organi previsti dall'art. 76. (Enti bilaterali, Direzioni provinciali del Lavoro e Università). Tale procedura, al momento, non è ancora operativa visto che dovranno, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, essere individuate le commissioni che dovranno operare presso gli organismi di certificazioni, dovranno essere elaborati i modulari ed i c.d. "codici di buone pratiche" ed indici presuntivi in materia di interposizione illecita ed appalto genuino i quali tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione e dell'assunzione effettiva del rischio tipico d'impresa da parte dell'appaltatore.

### **QUALE APPROCCIO CONTRATTUALE?**

- ♦ La contrattazione di nuove forme di appalto che dovessero essere proposte dalle aziende, in forza delle nuove norme introdotte dalla legge, non può prescindere in primo luogo dalle regole contenute nel **contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici**, che restano comunque valide e che prevedono:

*I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.*

*Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.*

*Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice.*

*I contratti di appalto continuativi svolti in azienda - stipulati durante il periodo di vigenza del presente contratto - saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche che, su richiesta delle RSU, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.*

*Restano comunque salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ma che siano relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante, e quelli propri delle attività navalmeccaniche e d'installazione e montaggio in cantiere.*

*Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.*

*I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.*

- ♦ E' evidente che rispetto alla legge, il primo problema che si pone è quello delle attività per le quali sono esclusi gli appalti, anche se la nuova legge non lo dice, noi dobbiamo continuare a sostenere che non è accettabile l'appalto delle attività di produzione e manutenzione ordinaria.
- ♦ Il secondo aspetto è quello relativo alla qualità dell'impresa che riceve l'appalto, dobbiamo verificare che si tratti di imprese con una propria organizzazione e con propri mezzi e macchinari, altrimenti il rischio è quello di coprire vere e proprie operazioni di caporalato, dove l'impresa" appaltatrice ci mette solo la mano d'opera con il "caporale" che la dirige.

## **DISTACCO DI PERSONALE**

### **D: Cosa è il distacco?**

R: E' un istituto ( art. 30 del D.L.vo n. 276/2003) attraverso il quale un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse mette a disposizione, temporaneamente, di un altro datore uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

### **D: Il distacco va fatto per iscritto?**

R: Anche se la legge non lo dice espressamente si deve pretendere che venga sempre fatto.

### **D: Quali requisiti deve avere il distacco?**

R: La temporaneità ed l'interesse del datore di lavoro distaccante.

### **D: A chi è in carico il dipendente distaccato?**

R: La disposizione afferma che il datore di lavoro distaccante è responsabile del trattamento economico e normativo: la disposizione non lo dice ma appare evidente che la responsabilità resta anche per la contribuzione.

### **D: Può il distacco comportare un mutamento di mansioni?**

R: E' possibile, ma occorre l'esplicito consenso del lavoratore.

### **D: Può un lavoratore essere distaccato in un'unità produttiva distante oltre 50 Km?**

R: Ciò può avvenire soltanto per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive.

### **D: Cosa s'intende per unità produttiva?**

R: Si intende ogni articolazione dell'impresa in tutto od in parte idonea ad espletare l'attività in maniera autonoma.

### **D: Cosa è il distacco previsto dall'art. 8, comma 3, della legge n. 236/1993?**

R: E' un istituto che consente, attraverso accordi sindacali in sede di procedura collettiva di riduzione di personale, di distaccare temporaneamente uno o più lavoratori presso un'altra impresa per una durata temporanea. Ciò è finalizzato ad evitare licenziamenti. Sia il Ministero del Lavoro (circolare n. 4/1994) che l'INPS (circolare n. 81/1994) hanno affermato che l'obbligo contributivo continua a gravare sull'azienda cedente a cui si deve far riferimento anche per la classificazione previdenziale.

## **QUALE DEVE ESSERE L'APPROCCIO CONTRATTUALE?**

- ♦ La contrattazione delle ipotesi di distacco, non può che partire dalla valutazione delle motivazioni per le quali viene proposto il ricorso a questo strumento, in particolare, riteniamo che ci si debba attenere esclusivamente al caso citato dall'art. 8, comma 3, della legge n. 236/1993 che prevede: "gli accordi sindacali, al fine di evitare riduzioni di personale, possono regolare il comando o distacco di uno o più lavoratori da un'impresa all'altra per una durata temporanea." In tal caso, si deve necessariamente prevedere che il distacco sia temporaneo, per un tempo definito, volontario e per mansioni equivalenti a quelle svolte in azienda.

## **TRASFERIMENTO DI AZIENDA**

**D: Cosa succede, in caso di trasferimento di azienda, al rapporto di lavoro in essere?**

R: L'art. 2112, comma 1, c. c., prevede che il rapporto di lavoro continui con il cessionario ed il lavoratore conservi tutti i diritti che ne derivano.

**D: C'è solidarietà tra cedente e cessionario in ordine alle obbligazioni derivanti dal precedente rapporto di lavoro?**

R: Sì, ma il lavoratore (art. 2112, comma 2, c.c.), può consentire la liberazione del cedente attraverso un accordo sottoscritto in sede sindacale o presso la commissione di conciliazione istituita presso la Direzione provinciale del Lavoro.

**D: Quali sono gli obblighi del cessionario verso il lavoratore?**

R: Egli è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi, anche aziendali, fino alla loro scadenza, a meno che non siano sostituiti da altro contratto collettivo dello stesso livello applicato nella sua impresa.

**D: Il trasferimento di azienda costituisce motivo di licenziamento?**

R: No.

**D: Possono ricorrere ipotesi di dimissioni per giusta causa?**

R: Sì, se per effetto del trasferimento, c'è stata una sostanziale modifica nelle condizioni di lavoro. Ovviamente, qualora le dimissioni siano motivate da un complessivo peggioramento delle condizioni di lavoro, il datore di lavoro potrebbe subirne gli effetti sul piano giudiziale.

**D: Cosa si intende per trasferimento di azienda?**

R: L'art. 32 del D. L.vo n. 276/2003 ha modificato il comma 5 dell'art. 2112 c.c. affermando che "per trasferimento di azienda si intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità dell'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compreso l'usufrutto o l'affitto d'azienda. Le disposizioni trovano applicazione anche al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento".

La modifica introdotta è veramente sostanziale: il ramo ceduto potrebbe, infatti essere creato "ad hoc" (magari comprendendo personaggi scomodi quali invalidi, attivisti sindacali o altro) non essendo necessaria la preesistenza dello stesso quale articolazione funzionalmente autonoma. Varrà pertanto la pena di porre particolare attenzione a questi casi, valutando come sia possibile intervenire ed in che modo.

**D: Quando va fatta la valutazione dell'autonomia funzionale?**

R: Al momento del trasferimento, a prescindere dalla tipologia contrattuale adoperata (cessione, affitto, usufrutto, ecc.).

**D: Chi deve valutare l'autonomia funzionale?**

R: Il nuovo comma 5 affida questo compito ai due contraenti, cedente e cessionario.

**D: Cosa succede se alla cessione di un ramo di azienda è correlato un contratto di appalto?**

R: Il nuovo comma introdotto dallo schema di decreto, in coerenza con l'impianto tendente alla massima flessibilizzazione dei confini dell'impresa, prevede la possibilità per alienante ed acquirente di stipulare un contratto di appalto la cui esecuzione avvenga "utilizzando il ramo d'azienda oggetto della cessione". In altre parole la possibilità di continuare ad utilizzare, dopo l'esternalizzazione, la professionalità degli "ex-dipendenti" a costi inferiori e con una garanzia per gli stessi lavoratori circoscritta alla possibilità di azione diretta nei confronti del committente nei limiti del debito che il committente ha verso l'appaltatore (art. 1676 c.c.)

**D: Ma quale è la procedura da seguire nel trasferimento di azienda?**

Trova applicazione l'art. 47 della legge n. 428/1990, come modificato dall'art. 2 del D. L.vo n. 18/2001.

Questo provvedimento prevede:

Quando si intenda effettuare, ai sensi [dell' art. 2112](#) del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di quindici lavoratori, l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle rispettive rappresentanze sindacali costituite, a norma dell'art.19 della legge 20/05/1970, n.300, nelle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare:

- a) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;
- b) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;
- c) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

**Comma 2** Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali aziendali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, l'alienante e l'acquirente sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo. Il mancato rispetto, da parte dell'acquirente o dell'alienante, dell'obbligo di esame congiunto previsto nel presente articolo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della [legge 20/05/1970, n. 300](#).

**D: Da quando decorrono i 25 giorni richiesti dall'art. 47 della legge n. 428/1990?**

R: La disciplina si esprime con decisione e chiarezza: lo spazio temporale per la procedura sindacale deve essere di venticinque giorni "prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta una intesa vincolante tra le parti, se precedente."

La disposizione è del tutto coerente con la ragione degli obblighi procedurali: se al contropotere collettivo espresso dalle rappresentanze dei lavoratori deve essere data (non un potere di veto ovviamente) la possibilità di incidere sulla vicenda del trasferimento influenzandola nei suoi sviluppi o al limite anche opponendosi ad essa (nei limiti delle proprie capacità di conflitto, ad esempio quando la prospettiva sia la cessione ad un imprenditore del quale si tema un intento speculativo o liquidatorio), è del tutto conseguente che la fase di consultazione debba svolgersi a giochi ancora aperti, quando gli imprenditori cedente e cessionario non si siano ancora accordati in modo vincolante.

**D: Il trasferimento di azienda riguarda anche i dirigenti?**

R: La normativa generale riguarda anche loro: tuttavia, occorre ricordare che la normativa collettiva di riferimento (es. CCNL dirigenti del terziario o dell'industria) prevede alcune garanzie particolari riferite alla risoluzione del rapporto nei 6 mesi successivi (con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso) o a quella scaturente dalla mancata accettazione del trasferimento.

**D: Quali sono i termini della procedura dopo l'invio dell'informativa?**

R: Su richiesta delle associazioni sindacali, va espletato un incontro entro i sette giorni successivi al ricevimento. Esso deve coinvolgere tutte le parti interessate.

**D: Quando si può intendere esaurita la procedura?**

R: Qualora, dopo il primo incontro siano trascorsi 10 giorni e non sia stato raggiunto alcun accordo.

## **QUALE DEVE ESSERE L'APPROCCIO CONTRATTUALE?**

Bisogna innanzitutto condividere il progetto industriale relativo al trasferimento del ramo d'azienda, inoltre è necessario concordare:

- il principio di responsabilità solidale tra l'azienda che cede, con quella che acquista;
- garanzia occupazionale in caso di crisi;
- garanzia di salvaguardia del posto di lavoro in caso di limitazioni all'idoneità al lavoro;
- mantenimento dei diritti individuali e collettivi, citando esplicitamente l'art. 2112 del Cod. Civile;
- Che gli accordi sindacali continuino ad essere attuati fino a quando non siano sostituiti, superando la norma che prevede la loro decadenza alla data di scadenza.

Va ribadito quanto precedentemente detto, cioè qualora la cessione non riguardi un effettivo ramo d'azienda, così come definito dalla legge, ma fosse comunque conveniente un eventuale accordo, lo stesso dovrebbe contenere una premessa nella quale vengono specificati i motivi per cui l'operazione viene avallata.

## **CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE**

### **D: Cos'è il contratto di lavoro intermittente?**

R: E' un contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa a chiamata.

### **D: Ha natura autonoma o subordinata?**

R: Il contratto di lavoro intermittente è un rapporto di lavoro subordinato. Il contratto può essere a tempo determinato (con il richiamo alle causali previste dal D. L.vo n. 368/2001 sui contratti a termine ed alla casistica prevista dalla contrattazione collettiva) che a tempo indeterminato.

### **D: Per quali casi è possibile ricorrere al lavoro intermittente?**

R: Per i casi che saranno regolamentati dai contratti collettivi, o in via provvisoriamente sostitutiva da un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali da emanarsi entro i sei mesi successivi all'entrata in vigore della nuova normativa.

### **D: Quali sono le eccezioni alla regola generale?**

R: In via provvisoria il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato, a partire dal 24 ottobre 2003, per i giovani in stato di disoccupazione fino a 25 anni e per i soggetti con oltre 45 anni di età espulsi dai processi produttivi ed iscritti nelle liste di mobilità o negli elenchi anagrafici di chi cerca lavoro.

### **D: Quando è vietato il ricorso al lavoro intermittente?**

R: Ciò si verifica in alcune ipotesi "classiche" già previste in altre tipologie contrattuali:

- a) sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) salvo quanto diversamente previsto da accordi sindacali, nelle unità produttive nelle quali vi siano stati, nei sei mesi precedenti, licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori con le stesse mansioni o allorquando vi sia una sospensione o una riduzione dell'orario di lavoro, con indennità a carico dell'INPS (CIG, CIGS, contratti di solidarietà, ecc.) che interessi lavoratori con mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente. Il periodo di divieto è di 6 mesi, fatto salvo un eventuale accordo sindacale che ponga termini diversi;
- c) Nelle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ex D. L.vo n. 626/1994.

### **D: Il contratto deve essere stipulato in forma scritta?**

R: Il contratto va stipulato in forma scritta (art. 35) e deve contenere alcuni elementi essenziali quali: la durata e le causali, il luogo e le modalità della indennità di disponibilità (qualora essa sia garantita al lavoratore), il preavviso di chiamata, il trattamento economico e normativo, le forme e modalità della prestazione, i tempi del pagamento dell'indennità di disponibilità e le misure eventuali sulla sicurezza e la salute.

### **D: Quale è il termine per il preavviso di chiamata?**

R: Non può essere inferiore ad un giorno lavorativo.

### **D: Cosa è l'indennità di disponibilità?**

R: Essa è una indennità mensile, divisibile in quote orarie, stabilita dai contratti collettivi o, in alternativa, dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con proprio decreto, aggiornato periodicamente.

Tale indennità è dovuta solo nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

**D: Si versa la contribuzione sull'indennità di disponibilità?**

R: La contribuzione si versa sull'effettivo ammontare, in deroga alla normativa sul minimale contributivo.

**D: L'indennità di disponibilità esplica i suoi effetti anche su altri istituti?**

R: No.

**D: Cosa succede se il lavoratore è malato o non può rispondere alla chiamata per un altro evento?**

R: Il lavoratore deve avvertire tempestivamente l'azienda, con la specifica della durata dell'impedimento. Durante tale periodo non matura l'indennità di disponibilità.

**D: Cosa succede se il lavoratore non avverte il datore della propria indisponibilità?**

R: Il lavoratore, fatta salva una diversa previsione del contratto individuale, perde il diritto all'indennità di disponibilità per 15 giorni.

**D: Cosa comporta il rifiuto a rispondere alla chiamata stabilita contrattualmente?**

R: Il rifiuto ingiustificato può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, la restituzione dell'indennità di disponibilità eventualmente percepita dopo il rifiuto ingiustificato, ed un risarcimento del danno (definito nel testo di legge "congruo") previsto dai contratti collettivi o dal contratto individuale.

**D: E' possibile il lavoro intermittente in alcuni periodi predeterminati?**

R: L'art. 37 fa riferimento ai cosiddetti "contratti week-end", alle ferie estive, ai periodi natalizi e pasquali. In tali casi l'eventuale indennità di disponibilità (ma ci si deve trovare in presenza di contratti stipulati soltanto per tali periodi) è corrisposta soltanto se il datore di lavoro effettua la chiamata.

**D: Quale è il trattamento economico e normativo del lavoratore quando presta la propria opera?**

R: L'art. 38 afferma che il trattamento economico e normativo non deve essere complessivamente inferiore a quello di altro dipendente di pari livello. Ciò significa che allo stesso, sia pure in proporzione, spettano anche le eventuali somme integrative disposte a livello aziendale, anche correlate al raggiungimento di obiettivi d'impresa. Ciò si evince chiaramente anche dal comma 2, ove si parla di "proporzione" per una serie di istituti legali e contrattuali (es. ferie, congedi parentali, ecc.).

**D: Come vanno computati i lavoratori intermittenti?**

R: La risposta è importante soprattutto in tutte quelle ipotesi in cui alcuni istituti sono correlati al computo numerico dei dipendenti (es. legge n. 68/1999 sull'avviamento dei disabili e Legge 300/1970). Ebbene, essi vanno computati nell'organico dell'impresa, in proporzione all'orario svolto effettivamente in ciascun semestre.

**QUALE APPROCCIO CONTRATTUALE?**

- ♦ E' un tipo di rapporto di lavoro inaccettabile sul piano contrattuale, infatti relega in una condizione di precarietà perenne i lavoratori interessati, che non avrebbero mai la certezza nella stabilità del rapporto di lavoro, né del reddito, visto che dipende dalla "chiamata" del padrone.



## **CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO - “ JOB SHARING ”**

### **D: Cos'è il “job sharing”?**

R: E' uno speciale contratto di lavoro subordinato ripartito nel quale due lavoratori assumono in solido l'impegno a svolgere un unico ed identico impegno lavorativo.

### **D: E' possibile per più di due lavoratori contemporaneamente?**

R: La risposta è negativa, in quanto la norma non lo consente.

### **D: Il lavoro ripartito può essere anche a tempo determinato?**

R: La norma non lo esclude: di conseguenza, occorre far riferimento, in queste ipotesi, al D. L.vo n. 368/2001, ed alla contrattazione collettiva.

### **D: Quali sono i rapporti lavorativi che legano i due prestatori?**

R: Ogni lavoratore, fatti salvi diversi accordi tra i contraenti, risponde personalmente e direttamente dell'intero impegno lavorativo ed i lavoratori possono sostituirsi tra di loro in ogni momento, anche per situazioni nelle quali la prestazione è oggettivamente impossibile (es. maternità malattia, ecc.). La legge prevede che i contratti collettivi possano definire limiti all'applicazione di questa norma.

### **D: Cosa succede se entrambi i lavoratori coobbligati sono impediti?**

R: Vale ciò che vale per gli altri lavoratori. Se non vi è una diversa intesa tra le parti risultante da atto scritto o dalla contrattazione collettiva, trova applicazione l'art. 1256 c.c. il quale afferma che l'obbligazione si estingue quando, per causa non imputabile al debitore, essa diviene impossibile. Ovviamente, se l'impossibilità ha natura temporanea (es. malattia) il rapporto non si estingue.

### **D: E' possibile una sostituzione da parte di terzi?**

R: E' possibile, però occorre il consenso preventivo del datore di lavoro che, in questo caso, è tenuto ad attivare tutte le procedure connesse all'assunzione, sia pure a termine, dell'altro dipendente.

### **D: Cosa succede in caso di licenziamento o di dimissioni di uno dei lavoratori coobbligati?**

R: Salvo diversa intesa tra le parti, il rapporto si risolve anche per l'altro dipendente (art. 41, comma 5). Ciò non si verifica se il lavoratore si rende disponibile a trasformare il proprio rapporto a tempo pieno.

### **D: Il contratto di lavoro ripartito va stipulato per iscritto?**

R: Sì, ai fini della prova e deve contenere i seguenti elementi:

- a) misura percentuale e collocazione temporale della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana, al mese o all'anno per ciascuno dei lavoratori, secondo le intese intercorse, ferma restando la possibilità discrezionale di variare, in qualsiasi momento, la sostituzione o la modifica consensuale dell'orario di lavoro;
- b) il luogo di lavoro ed il trattamento economico spettante a ciascun lavoratore;
- c) le eventuali misure di sicurezza necessarie per lo svolgimento dell'attività.

### **D: Esiste un obbligo di informazione dei lavoratori circa l'orario che sarà svolto?**

R: Con cadenza almeno settimanale ogni lavoratore deve informare il datore circa lo svolgimento dell'orario di lavoro sia per le possibili assenze che per i riscontri con l'altro lavoratore.

**D: Quale disciplina si applica al rapporto di lavoro ripartito?**

R: Ovviamente, trova applicazione la disciplina collettiva di settore oltrechè la normativa generale sui rapporti di lavoro subordinati.

**D: Tra i diritti sindacali c'è anche quello della partecipazione ad assemblee retribuite durante l'orario di lavoro?**

R: Sì, nei limiti generali delle dieci ore annue previste dalla legge n. 300/1970, ripartite proporzionalmente in relazione alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

**D: Come ci si regola da un punto di vista previdenziale?**

R: Per quel che riguarda le assicurazioni obbligatorie c'è una completa assimilazione ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni previdenziali e dei contributi va effettuato su base mensile e non in via preventiva, dividendo l'importo delle retribuzioni per il numero dei soggetti che risultano obbligati al momento dell'inizio dell'evento, fatto salvo l'eventuale conguaglio di fine anno.

**QUALE APPROCCIO CONTRATTUALE?**

♦ E' un tipo di rapporto di lavoro inaccettabile sul piano contrattuale, infatti obbliga il singolo lavoratore a farsi carico dei problemi derivanti dagli impedimenti dell'altro lavoratore che normalmente sono a carico dell'azienda.

In pratica si tratta di due rapporti di lavoro che danno all'azienda i vantaggi del singolo rapporto di lavoro, lasciando il lavoratore soltanto l'obbligo di garantire all'azienda la prestazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno.

## **PART-TIME**

### **D: Il D.Lgs. n. 276/2003 modifica il lavoro a tempo parziale?**

R: Sì, l'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003 introduce diverse modifiche al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 in materia di lavoro a tempo parziale.

### **D: Entra subito in vigore la riforma del part-time?**

R: Sì, le modifiche in materia di lavoro a tempo parziale entrano in vigore a partire dal 24 ottobre 2003.

### **D: Cos'è il lavoro a tempo parziale?**

R: Si definisce rapporto di lavoro a tempo parziale quello caratterizzato da un orario di lavoro inferiore a quello normale, che di regola è stabilito dalla legge in 40 ore settimanali, ma i contratti collettivi possono prevedere un orario normale inferiore.

### **D: Cos'è il part-time “orizzontale”?**

R: Il rapporto di lavoro caratterizzato da un orario giornaliero inferiore all'orario giornaliero normale.

### **D: Cos'è il part-time “verticale”?**

R: Quello caratterizzato da un orario giornaliero “pieno” in alcuni giorni soltanto della settimana, del mese o dell'anno.

### **D: Cos'è il part-time “di tipo misto”**

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

### **D: E' consentito il lavoro supplementare?**

R: Nel caso di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni di lavoro supplementare, purché con le maggiorazioni ed entro i limiti previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, che stabiliscono anche le conseguenze in caso di violazione.

### **D: Il lavoro supplementare è facoltativo?**

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

### **D: E' consentito il lavoro straordinario?**

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

### **D: Cos'è la “clausola flessibile”?**

R: L'accordo sottoscritto dalle parti, anche all'atto dell'assunzione, che consente al datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione part-time, senza variarne la quantità complessiva, alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, con il preavviso di almeno due giorni.

**D: Cos'è una “clausola elastica”?**

R: L'accordo sottoscritto dalle parti, anche all'atto dell'assunzione, che consente al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione part-time, alle condizioni ed entro i limiti previsti dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, con il preavviso di almeno due giorni.

**D: Il lavoratore può rifiutare clausole elastiche o flessibili?**

R: Sì, il lavoratore può rifiutarsi di sottoscrivere clausole elastiche o flessibili.

Inoltre, a richiesta del lavoratore, il patto deve essere sottoscritto con l'assistenza di un sindacalista componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale.

**D: E' consentita la riduzione d'orario da tempo pieno a part-time? Con quali formalità?**

R: Sì, con accordo scritto fra le parti, convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro. Si tratta di una facoltà e non di un obbligo. L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore di ridurre il proprio orario non può costituire motivo di licenziamento.

**D: E' ancora consentita la convalida sindacale?**

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

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

R: Un diritto di precedenza, nello stesso ambito comunale, può essere previsto dal contratto individuale, ma non è garantito.

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

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

Le norme contenute nel contratto nazionale di lavoro prevedono una percentuale sul totale dei dipendenti per la quale l'azienda è tenuta a concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.

**D: Quali formalità richiede un'assunzione part-time?**

R: Soltanto la stipulazione di un contratto in forma scritta, con puntuale indicazione dell'orario pattuito, e la successiva informazione annuale alle rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sul ricorso al lavoro supplementare.

**QUALE APPROCCIO CONTRATTUALE?**

♦ Vanno confermate le norme contrattuali che regolano i rapporti di lavoro a part-time, con particolare riferimento al fatto che entro il 2% dei dipendenti, il contratto nazionale prevede che, in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, motivata con le ragioni di carattere familiare indicate nella norma contrattuale, l'azienda sia tenuta a concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e part-time.

Inoltre lo stesso contratto prevede che nel caso la percentuale di lavoratori interessati fosse superiore al 2%, fino al 4%, i Rappresentanti Sindacali, possono chiedere all'azienda i motivi di un eventuale rifiuto alla richiesta del lavoratore.

## **APPRENDISTATO**

### **D: Cos'è il contratto di apprendistato?**

R: Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista di formazione e lavoro, con il D.Lgs. 276/2003 sono stati introdotti tre tipi di apprendistato:

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

### **D: Cosa è l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione?**

R: E' una nuova forma di apprendistato destinata ai giovani ed agli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni di età, valida per tutti i settori di attività.

### **D: Quale sarà la durata?**

R: La durata massima del contratto è di tre anni ed è determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi conseguiti.

### **D: Il contratto va fatto per iscritto?**

R: Sì e deve contenere: oggetto, luogo della prestazione, piano formativo individuale, qualifica da acquisire sulla base della formazione, divieto di cottimo, possibilità di recesso per il datore di lavoro ex art. 2118 c.c. al termine dell'apprendistato, divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

### **D: Come avverrà la regolamentazione dei profili formativi?**

R: Essa è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, sulla base di un accordo con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Istruzione, dopo che sono state interpellate le organizzazioni sindacali, sulla base dei seguenti criteri:

- a) definire la qualifica professionale nel rispetto della legge n. 53/2003;
- b) prevedere un monte ore di formazione, interna od esterna all'impresa, congruo al conseguimento della qualifica professionale;
- c) rinvio alla contrattazione nazionale, territoriale od aziendale per la determinazione, anche all'interno degli Enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale rispetto agli standard fissati dalle Regioni;
- d) riconoscimento della qualifica professionale prevista dal contratto;
- e) registrazione della formazione sul libretto formativo;
- f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

### **D: Cosa è l'apprendistato professionalizzante?**

R: Anche questo non è immediatamente operativo e si rivolge a tutti i giovani tra i 18 ed i 29 anni, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico-professionali, esso riguarda tutti i settori di attività.

### **D: Quale sarà la durata?**

R: Dai 2 ai 6 anni in ragione della qualifica da conseguire secondo le previsioni della contrattazione collettiva.

**D: Il contratto va fatto per iscritto?**

R: Sì e deve contenere quanto già previsto per l'apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione.

**D: Quali saranno i contenuti dei regolamenti attuativi?**

R: Valgono i concetti già espressi per l'altra forma di apprendistato.

**D: Cosa è l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione?**

R: Esso riguarda i soggetti tra i 18 ed i 29 anni assumibili in tutti i settori di attività e sarà lo strumento per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, di titolo di studio universitario, dell'alta formazione o della specializzazione tecnica ex art. 69 della legge n. 144/1999.

**D: A chi sarà riservata la disciplina attuativa?**

R: Ai regolamenti delle Regioni sulla base di intese con le associazioni sindacali territoriali, con le Università e le altre istituzioni formative.

**D: Quale sarà il nuovo inquadramento degli apprendisti?**

R: Quando la riforma sarà a regime essi potranno essere inquadrati in due livelli inferiori alla categoria spettante in applicazione del CCNL (art. 53), rispetto ai lavoratori che svolgono mansioni corrispondenti a quelle per cui è finalizzato il contratto di apprendistato.

**D: Se non c'è formazione per colpa del datore di lavoro quale sarà la sanzione?**

R: Il datore di lavoro sarà tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100%.

**D: Perché la nuova normativa non è ancora entrata in vigore?**

R: Si è in attesa dei regolamenti attuativi che dovranno essere emanati dalle singole Regioni, tenendo conto di una serie di principi contenuti nel D. L.vo n. 276/2003.

**D: Quali saranno i limiti numerici del nuovo apprendistato?**

R: In via generale, non potrà superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro (e non nell'unità produttiva). Chi non ha dipendenti qualificati o specializzati o meno di tre, ne potrà assumere fino a tre. Restano salvi i limiti numerici maggiori previsti per le aziende artigiane dalla legge n. 443/1985.

**D: In materia di orario di lavoro quale normativa si applica agli apprendisti?**

R: Per i maggiorenni trova applicazione "in toto" la normativa del D. L.vo n. 66/2003 che riguarda tutti gli altri dipendenti, per gli apprendisti minorenni trovano applicazione le disposizioni di garanzia previste dalla legge n. 977/1967, come ridefinita dal D. L.vo n. 345/1999.

**D: Oltre alle norme indicate nella legge, quali altri riferimenti esistono per regolare il lavoro dell'apprendista?**

R: Va ricordato che per gli apprendisti valgono ancora le norme contenute nei contratti nazionali di categoria, in particolare i contratti dell'industria metalmeccanica prevedono che: "... L'apprendista non potrà essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo o ad incentivo, né a lavori di manovalanza o di produzioni in serie anche se svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive per abilitarsi alle quali occorra un breve periodo di pratica e conoscenze di tipo elementare e comunque non siano ricomprendibili nella declaratoria relativa alla 3a categoria".

### **QUALE APPROCCIO CONTRATTUALE?**

Devono restare ferme le norme contenute nei contratti nazionali di lavoro, con particolare riguardo a:

- ♦ Individuazione delle mansioni per cui è vietato l'apprendistato;
- ♦ Durata massima dell'apprendistato che la nuova legge per un tipo di apprendistato prolunga fino a 6 anni, mentre le norme contrattuali prevedono un massimo di 4 anni;
- ♦ La retribuzione che deve continuare ad essere calcolata in percentuale sui minimi contrattuali previsti per il livello di sbocco dell'apprendistato, comunque non inferiore al 3° livello;
- ♦ L'azienda deve adempire all'obbligo di 160 ore annue di formazione teorico-pratica e di 40 ore pratica, ricordiamo che le norme di legge prevedono che la parte teorica della formazione venga svolta all'esterno dell'azienda e comunque all'esterno dei reparti di produzione.

## **TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO**

### **D: Cosa è il tirocinio estivo di orientamento?**

R: E' una tipo di contratto che non presuppone l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato ed è destinato agli adolescenti ed ai giovani iscritti regolarmente ad un istituto scolastico od universitario che durante le vacanze estive intendono effettuare una esperienza lavorativa con orientamento ed addestramento pratico.

### **D: Quanto può durare?**

R: Non più di 3 mesi, anche risultante dalla sommatoria di più tirocini e si svolge tra la fine dell'anno scolastico od accademico e l'inizio del successivo.

### **D: E' previsto un compenso?**

R: E' prevista una borsa lavoro di importo non superiore a 600 euro mensili.

### **D: Sono previsti limiti percentuali massimi?**

R: No, a meno che non vi sia una previsione diversa nella contrattazione collettiva.

### **D: Sono previsti soggetti promotori?**

R: Sì e sono quelli individuati dall'art. 2 del D.M. n. 142/1998 (Università, Provveditorati agli Studi, centri per l'impiego, associazioni sindacali, ecc.).

### **D: Quali sono le garanzie assicurative?**

R: I soggetti promotori (art. 3 D.M. 142/1998) sono tenuti ad assicurare i giovani per gli infortuni sul lavoro e la responsabilità civile conto terzi. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo di orientamento.

### **D: E' previsto un tutore aziendale?**

R: Sì (art. 4 D.M. n. 142/1998).

### **D: Che valore ha la formazione conseguita?**

R: Le attività svolte hanno valore di credito formativo e possono essere riportate nel "curriculum" dello studente.

## **QUALE APPROCCIO CONTRATTUALE?**

♦ Va mantenuta ferma la regola finora normalmente applicata che prevede che i lavoratori studenti che vengono utilizzati nel corso delle vacanze estive in azienda, siano retribuiti come gli altri dipendenti dell'azienda, con orari di lavoro che non possono essere peggiorativi delle condizioni previste per gli altri lavoratori.



## **CONTRATTO DI INSERIMENTO (ex- C.F.L.)**

### **D: Cosa è il contratto di inserimento?**

R: E' un nuovo tipo di contratto di lavoro, che prevede la definizione di un progetto individuale di formazione professionale, per favorire, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro del lavoratore.

### **D: La nuova tipologia contrattuale entra in vigore immediatamente?**

R: No, occorre che la contrattazione collettiva entro cinque mesi (art. 55) determini le modalità di definizione dei piani di inserimento anche attraverso il ricorso al contributo dei fondi interprofessionali per la formazione continua. Se non si raggiungerà un accordo, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali dopo aver convocato le parti per cercare un accordo nei quattro mesi successivi, qualora esso non si raggiunga è lo stesso Ministero del Lavoro ad emanare un decreto ministeriale di regolamentazione.

### **D: Quali sono le categorie di lavoratori potenzialmente interessate?**

- R: a) i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni;  
b) i disoccupati di lunga durata tra i 29 ed i 32 anni ( da oltre 12 mesi);  
c) i soggetti con oltre 50 anni privi del posto di lavoro;  
d) i lavoratori che intendano riprendere un'attività e che non hanno lavorato negli ultimi due anni;  
e) le donne residenti in aree geografiche (determinate con D.M. del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali) ove il tasso di disoccupazione rispetto agli uomini è particolarmente rilevante;  
f) le persone affette da handicap fisico, mentale o psichico e come tali riconosciute da una commissione medica pubblica.

### **D: Quali sono i datori di lavoro che potranno stipulare i contratti di reinserimento?**

R: Essi sono: gli Enti pubblici economici, le imprese, i loro consorzi, i gruppi di imprese, le associazioni professionali, socio – culturali e sportive, le fondazioni, gli Enti pubblici e privati di ricerca, le organizzazioni e le associazioni di categoria.

### **D: Quali saranno le condizioni per accedere ai contratti di inserimento?**

R: Si potrà accedere a nuovi contratti di inserimento se saranno rimasti in servizio almeno il 60% dei soggetti assunti con tale tipologia contrattuale nei 18 mesi precedenti. Nel computo non vanno compresi i dimissionari, i licenziati per giusta causa, i soggetti che abbiano rifiutato la trasformazione a tempo indeterminato, coloro il cui rapporto si sia risolto durante od al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati a tempo indeterminato in un numero non superiore a 4. Vanno considerati come mantenuti in servizio i lavoratori il cui contratto sia stato trasformato a tempo indeterminato durante lo svolgimento dell'inserimento. Tali modalità non trovano applicazione se nei 18 mesi precedenti sia scaduto un solo contratto di inserimento.

### **D: Quali saranno le agevolazioni per le aziende?**

R: In attesa della riforma degli incentivi all'occupazione resta in vigore la disciplina incentivante già prevista per i contratti di formazione e lavoro, ad eccezione dei soggetti compresi nella fascia di età tra i 18 ed i 29 anni. Inoltre i lavoratori potranno essere retribuiti per tutta la durata del contratto a due livelli inferiori a quello di riferimento

### **D: Gli esiti della formazione dove vanno riportati?**

R: Nel libretto formativo previsto dal D. L.vo n. 276/2003.

**D: Se la formazione non avviene per gravi inadempienze del datore di lavoro cosa succede?**

R: La norma (art. 55) prevede che lo stesso debba versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100%.

**D: Il contratto di inserimento deve essere redatto per iscritto?**

R: Sì e deve contenere il progetto individuale: L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il dipendente si intende assunto a tempo indeterminato.

**D: Quanto può durare un contratto di inserimento?**

R: Per un periodo compreso tra 9 e 18 mesi, secondo criteri che dovranno essere definiti nei contratti collettivi in base alla complessità del progetto individuale. Per i portatori di handicap psico – fisici la durata può arrivare fino a 3 anni.

**D: Dal limite massimo di durata possono essere esclusi alcuni periodi?**

R: Sì, il servizio militare e civile ed i periodi di astensione per maternità.

**D: E' rinnovabile il contratto di inserimento?**

R: No.

**D: Il contratto di inserimento può essere prorogato?**

R: La norma parla di proroghe (quindi più di una a differenza dei contratti a termine): tuttavia la proroga, motivata sulla base del progetto individuale da completare, potrebbe essere prevista nell'ambito del limite massimo 18 mesi o 36 mesi per i portatori di handicap.

**D: Possono essere assunti con tale tipologia lavoratori per sostituire dipendenti licenziati per riduzione collettiva di personale o in trattamento integrativo salariale?**

R: No.

**D: Cosa occorre fare ai fini del computo numerico?**

R: Fatto salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali, gli assunti con contratto di inserimento non rientrano nel computo previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

(Legge 300/1970 e assunzioni obbligatorie, ecc.)

## **QUALE APPROCCIO CONTRATTUALE?**

- ♦ L'uso di questo tipo di contratto va limitato ad alcuni casi che, con le opportune precisazioni possono rappresentare il sostituto dei contratti di formazione lavoro.

In primo luogo va precisato che questo tipo di contratto non può essere attivato nelle aziende che hanno licenziato nei sei mesi precedenti, per riduzione del personale, lavoratori adibiti alla stessa mansione o che hanno in corso il ricorso alla cassa integrazione che coinvolge lavoratori adibiti alla stessa mansione.

Trattandosi di un rapporto a tempo determinato, la prima condizione da porre è la certezza dello sbocco a tempo indeterminato.

La Legge stabilisce una durata minima di 9 mesi ed una massima di 18 mesi, nella definizione del progetto di formazione va stabilito in funzione dei contenuti formativi del contratto una durata massima, vanno precisate le mansioni e il livello di inquadramento che si acquisisce al termine della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, inoltre bisogna concordare un percorso professionale che faccia acquisire nei primi sei mesi un inquadramento minimo al 3° livello.

- ♦ Importante è la tutela dei lavoratori disabili per i quali la legge prevede delle deroghe sulla durata del contratto e sullo sbocco occupazionale, in questo caso è necessario intervenire per tutelare questi lavoratori ed evitarne la discriminazione.

## **CONTRATTO A PROGETTO E COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE**

### **D: Cosa è un contratto a progetto?**

R: L'art 61 del D. L.vo n. 276/2003 afferma che, ferma restando la specifica disciplina per gli agenti e rappresentanti di commercio, tutti gli altri rapporti di collaborazione prevalentemente personale e non subordinata devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

### **D: Le collaborazioni coordinate e continuative cessano di esistere?**

R: Nel settore pubblico possono ancora essere stipulate, in quello privato quelle in essere continuano fino alla scadenza e, comunque, non oltre il 23 ottobre 2004. C'è da dire, tuttavia, che con accordo sindacale aziendale quelle in essere possono essere prorogate anche dopo tale limite.

Le collaborazioni coordinate e continuative continuano ad esistere, nel settore privato, per le professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione ad un albo professionale, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, per i collaboratori delle società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive riconosciute dal CONI e per coloro che percepiscono una pensione di vecchiaia.

### **D: Cosa si intende per collaborazione occasionale?**

R: Le prestazioni di natura autonoma rese in favore di un committente per un massimo di 30 giorni nell'anno solare e per un massimo di 5.000 euro.

### **D: I 5.000 euro seguono il criterio di cassa o di competenza?**

R: La disposizione parla di "percepito": quindi appare ragionevole il criterio di cassa.

### **D: Il contratto a progetto va fatto per iscritto?**

R: Sì e deve contenere:

- a) la durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) l'indicazione del progetto o programma di lavoro o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, dedotto in contratto.
- c) Il corrispettivo ed i criteri per la determinazione, i tempi, le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) Le forme di coordinamento con il committente;
- e) Le eventuali misure di sicurezza e tutela.

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

R: Sì, solo se è per un altro progetto diverso dal precedente.

### **D: Come viene definito il corrispettivo?**

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

**D: C'è un principio di esclusività della prestazione?**

R: No, tuttavia è possibile derogare in favore dell'esclusività sulla base di un accordo tra le parti. Ciò potrebbe portare ad una "monetizzazione" di tale esclusività.

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

R: Sì (art. 64, comma 2).

**D: La gravidanza, l'infortunio e la malattia sospendono il contratto?**

R: Sì (art. 66). La gravidanza, la malattia e l'infortunio, non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, che si ritiene sospeso, salvo diversa previsione del contratto. La sospensione del rapporto per malattia e infortunio non comporta alcuna proroga del contratto che si estingue alla scadenza.

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

R: No (art. 66).

**D: C'è in caso di malattia od infortunio un diritto di recesso del committente?**

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

**D: In caso di gravidanza è prevista una proroga del contratto?**

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

**D: Quale è la tutela delle collaboratrici a progetto in maternità?**

R: Quella prevista dall'art. 64 del D. L.vo n. 151/2001, che prevede il riconoscimento dell'assegno di maternità.

**D: Quando si estingue il contratto a progetto?**

R: Esso si esaurisce con la realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto..

**D: E' prevista la risoluzione anticipata?**

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

**D: E' prevedibile un preavviso?**

R: Sì, nel contratto individuale.

**D: L'assenza del progetto cosa comporta?**

R: L'art. 69 afferma che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che non recano l'indicazione di un progetto, di un programma di lavoro o fase di esso, si considerano come subordinati a tempo indeterminato sin dall'inizio.

**D: Quale è il limite di un eventuale accertamento giudiziale?**

R: Il comma 3 dell'art. 69 afferma che il giudice si deve limitare soltanto alla verifica dell'esistenza del progetto o del programma di lavoro essendogli preclusa qualunque valutazione relativa al merito ed alle scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

**D: E' possibile certificare un contratto a progetto?**

R: Sì, con gli stessi tempi e modalità previsti per le altre tipologie di rapporto di lavoro.

## **QUALE APPROCCIO CONTRATTUALE?**

Per quanto riguarda il lavoro a progetto e tutte le forme di rapporto di lavoro non dipendente, occorre definire un quadro di regolamentazione e controllo che abbia lo scopo da un lato di trasformare tutti i finti rapporti di lavoro autonomo in lavoro dipendente, dall'altro di garantire a rapporti di lavoro effettivamente autonomi e legati a specifici obiettivi l'assoluta parità dei diritti. Bisogna superare la posizione della Federmeccanica e delle imprese che rifiutano di trattare con le Rsu e con le organizzazioni sindacali rapporti di lavoro che non siano di lavoro subordinato e dipendente. Tutta l'organizzazione del lavoro dell'impresa, in tutte le sue forme, deve essere riportata sotto la contrattazione gestita dalle Rsu.

## **PRESTAZIONI OCCASIONALI ACCESSORIE**

### **D: Cosa sono le prestazioni occasionali accessorie?**

R: Sono prestazioni di natura non subordinata per lavori meramente occasionali svolti da soggetti che sono considerati più “difficili” da inserire nel mercato del lavoro.

### **D: Quali sono le prestazioni occasionali accessorie?**

R: Esse riguardano:

- a) piccoli lavori domestici (assistenza anziani, bambini, handicappati, lavori straordinari, ecc.);
- b) insegnamento privato supplementare;
- c) piccoli lavori di giardinaggio, pulizia di edifici e monumenti;
- d) realizzazione di manifestazioni sportive, sociali, culturali o caritatevoli;
- e) collaborazione con Enti di volontariato per lavori di emergenza, solidarietà o calamità.

### **D: Quali sono la durata e l'importo massimo?**

R: 30 giorni nell'anno solare complessivi, anche se riferiti a più beneficiari, e 3.000 euro.

### **D: Il calcolo delle giornate complessive va fatto anche se la prestazione è ad ore (es. baby – sitter)?**

R: La Legge non fa distinzione, quindi al momento il calcolo va fatto a giornate a prescindere dalla durata oraria.

### **D: Quali sono i datori di lavoro che possono usufruire di tali prestazioni?**

R: La tipologia di soggetti che possono usufruire delle prestazioni accessorie sembra escludere che le imprese possano essere tra i beneficiari.

### **D: Quali sono i soggetti che possono svolgere le prestazioni occasionali accessorie?**

R: L'art. 71 li elenca analiticamente:

- a) i disoccupati da oltre un anno, ma, in virtù di quanto affermato dall'art. 72, comma 2, anche gli inoccupati da oltre un anno;
- b) le casalinghe, gli studenti (di qualsiasi scuola) ed i pensionati (a qualsiasi titolo);
- c) i disabili ed i soggetti in comunità di recupero;
- d) i lavoratori extra – comunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

### **D: Cosa debbono fare i soggetti disponibili a tale tipo di attività?**

R: Debbono comunicare la loro disponibilità al centro per l'impiego che rilascia, a loro spese, una tessera magnetica attestante la loro condizione.

### **D: Come vengono retribuite le prestazioni accessorie occasionali?**

R: Con buoni dal valore nominale di 7,5 euro, acquistati dai committenti presso rivenditori appositamente individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (art. 72, comma 5) da emanare entro il 23 dicembre 2003.

### **D: Cosa deve fare il lavoratore che è in possesso dei buoni?**

R: Li deve cambiare presso uno dei concessionari, ricevendo per ognuno di essi 5,8 euro.

**D: Cosa succede degli importi residui?**

R: Il concessionario registra i dati anagrafici ed il codice fiscale versando, per ogni buono, alla gestione separata dell'INPS (art. 2, comma 26, della legge 335/1995) 1 euro, 0,50 euro all'INAIL e 0,20 al concessionario a titolo di commissione.

**D: I compensi, fino al massimo consentito, sono esenti da prelievi fiscali?**

R: Sì.

**QUALE DEVE ESSERE L'APPROCCIO CONTRATTUALE?**

- ♦ Non esiste nessuna ragione che possa giustificare l'introduzione nelle aziende di questo tipo di rapporto di lavoro.



## **CERTIFICAZIONE DEI RAPPORTI**

**D: Cosa è la certificazione?**

R: E' uno strumento che dovrebbe accertare ed appunto certificare la correttezza e la coerenza del rapporto di lavoro che viene istituito tra un'azienda e un lavoratore, mediante il giudizio di un organo autorizzato a effettuare questa valutazione.

**D: Quali sono i rapporti che possono essere certificati?**

R. Lavoro intermittente, lavoro ripartito, tempo parziale, lavoro a progetto, associazione in partecipazione, rapporti disciplinati dal regolamento delle società cooperative (art. 83) e appalto genuino (art. 84).

**D: La procedura ipotizzata ha natura sperimentale?**

R: Sì (art. 86, comma 12) dopo 18 mesi dall'entrata in vigore il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali si riserva ogni valutazione da rimettere al Parlamento.

**D: Chi sono gli organi di certificazione?**

R: L'art. 76 li individua in commissioni istituite presso gli Enti bilaterali, le Direzioni provinciali del Lavoro, le Province e le Università.

**D: Quale è la competenza territoriale?**

R: Si fa riferimento al luogo dove si trova l'azienda o dove opererà il lavoratore.

**D: Come funziona la certificazione?**

R: La disposizione non è ancora operativa in quanto occorre un decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali per la determinazione delle modalità di funzionamento.

**D: Come inizia la procedura?**

R: Essa presuppone un'istanza ad uno degli organismi individuati sottoscritta volontariamente da entrambe le parti.

**D: Quali regole sono tenuti a seguire gli organi di certificazione?**

R: Sono tenuti a seguire il c.d. "codice di buone pratiche" adottato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con proprio decreto entro il 23 aprile 2004. In esso dovrebbero trovare riferimento (comma 4 dell'art. 78) le clausole indisponibili, con riferimento ai diritti economici e normativi e le eventuali indicazioni provenienti dagli accordi interconfederali.

**D: Entro che termine l'organismo di certificazione è tenuto a decidere?**

R: Entro 30 giorni dall'istanza.

**D: Quale è l'iter procedimentale?**

R: Anche se la certificazione è chiesta agli altri organismi l'inizio va comunicato alla Direzione provinciale del Lavoro che sia per le sue richieste che per quelle avanzate agli altri Enti deve notificare l'istanza a tutte le autorità pubbliche (INPS, INAIL; ENPALS, ecc.) nei confronti delle quali l'atto certificativo è destinato a produrre effetti. Questi Istituti devono produrre le loro osservazioni .

**D: Come deve essere l'atto di certificazione?**

R: Motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere, con esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali rispetto ai quali le parti hanno richiesto la certificazione.

**D: E' possibile il ricorso al TAR?**

R: Sì, entro 60 giorni per violazione di legge o eccesso di potere, anche nel caso che la certificazione sia avvenuta presso l'Ente bilaterale (soggetto privato), atteso che il provvedimento emanato può essere considerato come proveniente da un "incaricato di pubblico servizio".

**D: E' possibile il ricorso al Presidente della Repubblica?**

R: Sì, entro 120 giorni.

**D: E' possibile il ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro?**

R: Sì, per vizio di consenso, per erronea qualificazione del rapporto o difformità del programma effettivo rispetto a quello certificato.

**D: Gli atti certificati vanno conservati?**

R: Sì, presso l'Ente certificatore fino ai 5 anni successivi alla scadenza del contratto.

**D: Possono essere inviati, a richiesta, ai centri per l'impiego ed agli Istituti previdenziali ai fini della documentazione dell'occupazione lavorativa?**

R: Sì.

**D: Quale è l'efficacia giuridica della certificazione?**

R: Essa ha "piena forza di legge" (art. 5, lettera a, legge n. 30/2003) e dispiega i propri effetti sia verso gli Enti previdenziali che verso i terzi.

**D: Può essere impugnata l'efficacia?**

R: Sì, da ciascuna parte o dai terzi nella cui sfera giuridica abbia prodotto effetti, con ricorso al Tribunale in funzione di giudice del lavoro.

**D: E' esperibile il tentativo di conciliazione?**

R: Sì, ed è obbligatorio, avanti alla commissione dell'organo certificatore, e i suoi effetti, in caso di soluzione positiva, godranno della inoppugnabilità, trovando applicazione la procedura prevista dall'art. 410 cpc.

**D: Fino a quando dura l'efficacia?**

R. Fino alla eventuale sentenza di merito, fatti salvi i provvedimenti cautelari..

**D: Se la qualificazione del rapporto è sbagliata, quali sono le conseguenze giudiziali?**

R: L'accertamento giudiziale ha efficacia dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale.

**D: Se è stata accertata la difformità tra programma concordato ed effettiva realizzazione, quali sono le conseguenze?**

R: La sentenza ha effetto dal momento in cui è stata accertata la difformità.

**D: Come è valutato dal giudice il comportamento tenuto dalle parti in sede di certificazione?**

In pratica il Sindacato sarebbe contemporaneamente il soggetto che firma i contratti nazionali e che poi li sostituisce con contratti individuali più bassi, percependo un compenso economico. Il tutto a danno del lavoratore.

Per quanto sopra esposto, la FIOM-CGIL non entrerà a far parte degli enti certificatori.

## **CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

I contratti di lavoro a tempo determinato sono regolati dal Decreto legislativo n.° 368 del 6/09/2001.

Si tratta del provvedimento scaturito dall'avviso comune tra le parti sociali, non sottoscritto dalla CGIL, di attuazione della Direttiva 1999/70/CE.

### LE MOTIVAZIONI

La prima novità introdotta da questo provvedimento è quella che delinea gli ambiti in cui è legittimo utilizzare i contratti a tempo determinato, infatti mentre nella precedente Legge 230/1962 il contratto a tempo determinato era considerato un'eccezione utilizzabile solo in alcune situazioni particolari, il nuovo provvedimento considera il rapporto di lavoro a tempo determinato una forma legittima e normale in presenza di "ragioni di carattere: tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".

Il nuovo provvedimento prevede esplicitamente l'esclusione del tempo determinato solo nel caso di:

1. Sostituzione di lavoratori in sciopero;
2. Utilizzo in aziende che nel semestre precedente abbiano effettuato licenziamenti collettivi che hanno coinvolto lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
3. Utilizzo in aziende in cui sia operante un provvedimento di cassa integrazione guadagni o contratto di solidarietà, che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
4. Utilizzo in aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 626/1994.

L'apposizione di un termine deve risultare direttamente o indirettamente da atto scritto, (è consentito cioè che il termine, qualora non sia espressamente indicato, possa desumersi anche indirettamente dalla particolare motivazione della stipula del contratto) pena l'inefficacia del contratto, salvo che per rapporti a termine occasionali non superiori a dodici giorni.

Nel contratto dovranno essere anche indicate le motivazioni dell'apposizione di un termine.

Ci sembra importante rilevare che nello specificare le ragioni dell'apposizione di un termine al contratto, il datore di lavoro non potrà limitarsi a una generica ripetizione del dettato di legge, ma tali ragioni dovranno essere specificate nel dettaglio. Inoltre nello svolgimento del rapporto di lavoro, dovrà permanere la necessaria coerenza tra l'effettiva ragione specificata nella lettera di assunzione e l'attività svolta dal lavoratore. Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni dall'inizio della prestazione.

### LA DURATA E LE POSSIBILI PROROGHE

La durata massima dei contratti a tempo determinato, comprese eventuali proroghe, non può eccedere i 3 anni.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato solo:

- Una volta;
- Con il consenso del lavoratore;
- Per un contratto la cui durata iniziale sia inferiore ai 3 anni;
- Nel caso in cui la richiesta sia motivata da ragioni oggettive;
- Se riferito alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato.

## SUPERAMENTO DEL TERMINE

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, l'azienda è tenuta a versare al lavoratore una maggiorazione pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza del termine e del 40% per ogni giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di durata del contratto inferiore ai sei mesi, oppure oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini predetti.

Se il lavoratore viene riassunto a termine, entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Quando due contratti a tempo determinato per lo stesso lavoratore (escludendo le ipotesi della proroga), vengono effettuati senza interruzione, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dall'inizio del primo contratto.

Da tutto questo ne consegue che i contratti a tempo determinato stipulati per lo stesso lavoratore, con un intervallo superiore ai 20 giorni tra un contratto e l'altro possano essere ripetuti senza limite.

## DIRITTI DEI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

Al lavoratore assunto a termine si applica il principio di non discriminazione rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, pertanto spettano a loro tutti i diritti salariali e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali ed aziendali previsti per i lavoratori inquadrati nello stesso livello, tutto questo in proporzione alla durata del contratto a termine.

Il lavoratore assunto con contratto a termine deve ricevere una formazione riferita alla mansione per cui è stato assunto adeguata a prevenire i rischi connessi con l'esecuzione del lavoro, inoltre i contratti nazionali di categoria devono prevedere modalità di informazione che consentano le stesse possibilità di accesso a posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

## COMPUTO DEI LAVORATORI

I lavoratori assunti a tempo determinato sono computabili ai fini dell'applicazione dello Statuto dei lavoratori (art. 35) solo nel caso di durata del contratto superiore ai 9 mesi.

## CONTRATTO NAZIONALE

Cosa prevede il Contratto nazionale di lavoro del 1999 che rimane tutt'ora in vigore per la Fiom indipendentemente dall'accordo separato del maggio 2003 sottoscritto da Fim Uilm – Federmeccanica – Api ?

- ♦ il CCNL 1999 stabilisce le causali per le quali è possibile ricorrere al contratto a termine;
- ♦ il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine fissando il 10% per le aziende fino a 100 dipendenti e dell'8% per le aziende superiori;
- ♦ obbligo dell'azienda ad informare preventivamente la RSU sulle ragioni del ricorso del contratto di lavoro a tempo determinato, il numero dei lavoratori interessati e le loro mansioni:

- ♦ il trattamento salariale e normativo è uguale a tutto gli altri lavoratori ivi compreso il premio di risultato;
- ♦ il contratto nazionale prevede inoltre, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, la precedenza per i lavoratori che operano in azienda o che abbiano avuto un contratto a termine scaduto da meno di 12 mesi.

#### QUALE APPROCCIO CONTRATTUALE?

- ♦ Nessuna deroga può essere data rispetto alle percentuali massime previste dal CCNL;
- ♦ può essere concordata, così come deciso dalla Comitato Centrale della FIOM, una percentuale massima tra il 10% e il 16% che sommi i diversi tipi di lavoro precario escludendo le forme di rapporto di lavoro indicate nel presente manuale come inaccettabili;
- ♦ è necessario prevedere un periodo massimo tra 8 e 12 mesi per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- ♦ per i lavoratori assunti a contratto a termine l'orario di lavoro deve essere uguale a quello degli altri lavoratori .

E' opportuno valutare la possibilità di contrattare l'inserimento dei lavoratori assunti con un contratto a tempo determinato di durata inferiore a nove mesi, nel computo dei dipendenti ai fini dell'applicazione dell'art. 35 della Legge 300/1970.