PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 5 - numero 906 di martedì 16 dicembre 2003

Nuovi contratti di lavoro (dopo la c.d. Riforma Biagi) (1/2)

A cura dell'avv. Rolando Dubini. Le caratteristiche dei seguenti contratti: contratto a termine, contratto di inserimento, distacco di personale, lavoro a progetto.

1. CONTRATTO A TERMINE
Si tratta del contratto di lavoro con durata limitata a fronte di ragioni a carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (da evidenziare in forma scritta).
Il contratto a termine non può essere stipulato in caso di:
- sostituzione di lavoratori in sciopero;
- sostituzione di personale occupato nelle stesse mansioni, soggetto a licenziamento collettivo attuato nei precedenti sei mesi (salvo eccezioni);
- sostituzione di lavoratori sospesi dalle loro mansioni o obbligati a riduzioni d'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale;
- imprese che non abbiano operato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 Dlgs 626/94.
Il contratto al singolo lavoratore può essere prorogato una sola volta e non può protrarsi oltre un limite massimo di 36 mesi. La proroga deve essere richiesta per ragioni oggettive e l'attività lavorativa deve essere la stessa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato.
Il contratto è rinnovabile per un numero di volte indefinito, ma è necessario
- che trascorrano almeno 10 giorni prima del rinnovo, qualora il contratto precedente prevedesse una durata inferiore a 6 mesi;
- che trascorrano 20 giorni prima del rinnovo, qualora il contratto precedente avesse durata superiore a 6 mesi.
Nel caso incorrano due assunzioni successive a termine, effettuate senza soluzione di continuità, il rapporto si considera a tempo indeterminato a partire dalla data di stipulazione del primo contratto.

Fonti legislative: Dlgs 368/2001, Legge 223/91 art. 8, Legge 53/2000 art. 10, Legge 388/2000 art. 75, D. Lgs. n. 276/2003.

2 CONTRATTO DI INSERIMENTO
Il contratto di inserimento sostituisce la precedente tipologia del contratto di formazione-lavoro. c.f.l.
Il suo oggetto è l'assunzione a tempo determinato di giovani in età compresa tra i 16 e i 32 anni, finalizzata all'acquisizione di professionalità medie ed elevate (C.F.L. di tipo A) o all'inserimento professionale (C.F.L. di tipo B). È, invece, esclusa l'applicabilità per la formazione di profili professionali elementari, caratterizzati da compiti generici e ripetitivi.
Ha la finalità di incentivare le assunzioni e promuovere l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.
Ha una durata massima di 24 mesi, per l'acquisizione di professionalità medie ed elevate (formazione teorica tra le 80 e 120 ore).
Ha invece una durata massima di 12 mesi per il contratto di inserimento professionale (formazione teorica almeno 20 ore).
Obbligo formativo è di almeno 130 ore per le professionalità elevate, 80 per quelle intermedie, 20 per l'inserimento professionale.
Le agevolazioni normativamente previste consentono:
- la possibilità di applicazione del contratto a termine al rapporto di lavoro
- sgravi contributivi a favore del datore di lavoro
- inquadramento del lavoratore a un livello inferiore a quello di destinazione
Possono ricorrere a questa forma di lavoro Imprese e loro consorzi, Enti Pubblici economici e di ricerca; associazioni professionali, socio-culturali, sportive; fondazioni; datori di lavoro iscritti agli albi professionali (nel caso in cui il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali).
I beneficiari non devono avere imposto sospensioni di lavoro con richiesta di intervento della CIGS (Cassa Integrazione Guadagni), né aver ridotto il personale nei 12 mesi precedenti per le medesime professionalità. Inoltre, sono esclusi dalle agevolazioni i datori di lavoro che non abbiano confermato almeno il 60% dei contratti di formazione lavoro scaduti nei 24 mesi

precedenti.
L'importo delle agevolazioni varia a seconda dell'attività svolta, della localizzazione dell'impresa e del tipo di contratto.
Si ha:
- contribuzione agevolata pari a quella prevista per l'apprendistato per: imprese artigiane, imprese del Centro Nord localizzate in aree che presentano un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale, imprese in area obiettivo 1;
- abbattimento dell'aliquota contributiva pari al 50% per datori di lavoro che non hanno natura di 'impresa' con sede in area obiettivo 1;
- abbattimento dell'aliquota contributiva pari al 40% per imprese commerciali e turistiche con meno di 15 dipendenti;
- abbattimento dell'aliquota contributiva pari al 25% per altri datori di lavoro operanti nel Centro Nord.
Per i contratti di inserimento professionale (C.F.L. di tipo B), la riduzione contributiva è applicabile solo se il rapporto di lavoro viene trasformato in tempo indeterminato, dalla data di detta trasformazione e per una durata equivalente; mentre per i datori di lavoro in area obiettivo 1, le agevolazioni contributive proseguono per ulteriori 12 mesi in caso di trasformazione del C.F.L. di tipo A in tempo indeterminato
Per ricevere la necessaria autorizzazione, bisogna presentare un progetto alla Commissione Regionale per l'Impiego, presso la Direzione Regionale del Lavoro.
Non sono soggetti ad autorizzazione, ma a visto di conformità, i progetti applicativi delle regolamentazioni concordate, a livello nazionale, tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, recepite dal Ministero del Lavoro.
È obbligatorio comunicare l'assunzione alla Sezione circoscrizionale per l'impiego entro 5 giorni.
Fonti legislative: D. Lgs. n. 276/2003 art. 54-60, Legge n. 388/2000 art. 68; Legge n. 196/97 art. 18; Legge n. 451/94 art. 16; Legge n. 407/90 art. 8; Legge n. 863/84 art. 3.

3 IL DISTACCO DI PERSONALE (art. 30 D. Lgs. 276/03)
Si ha il distacco di personale quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
Requisiti:
- Prestazione lavorativa presso un soggetto diverso dal datore di lavoro
- Inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva del distaccatario
- Interesse del datore di lavoro a distaccare il lavoratore
. Temporaneità
- Esecuzione di attività lavorativa specifica
Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare (meglio in forma scritta) al lavoratore, le ragioni del distacco
Il consenso del lavoratore è richiesto solo in caso di mutamento di mansioni, ma consigliato in ogni caso.
In caso di mansioni superiori va riconosciuto al lavoratore il trattamento retributivo adeguato
Non è necessario l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore sulla durata del distacco, che non deve comunque essere definitivo
In mancanza dei requisiti vi è la automatica costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del distaccatario
Il lavoratore dovrà rispettare l'obbligo di fedeltà e diligenza sia verso il distaccante, sia verso il distaccatario
Il distacco può essere anche per una parte del tempo lavoro del lavoratore. In questo caso egli presterà opera presso il distaccante e presso il distaccatario

4 IL LAVORO A PROGETTO (art. 61-69 D. Lgs. 276/03)
Questa forma di lavoro sostituisce la collaborazione coordinata e continuativa - Co.Co.Co)
Il contratto a progetto, a differenza della precedente co.co.co, deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso e purché vi sia il carattere personale della prestazione e la mancanza di vincolo di subordinazione: la prestazione deve essere gestita autonomamente da parte del collaboratore, in funzione del risultato.
Non si possono ricondurre a questa tipologia i seguenti contratti:
- contratto di collaborazione occasionale (non più di 30 giorni nell'anno solare e un massimo compenso di 5 mila euro);
- agenti di commercio:
- professionisti iscritti ad albi professionali:
- le attività rese e utilizzate a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive nazionali ecc.;
- soggetti che compongono organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni:
- coloro che percepiscono pensione di vecchiaia.
Il contratto non è risolvibile in caso di gravidanza, malattia, infortunio. La risoluzione anticipata è prevista per assenze di durata superiore a un sesto della durata del contratto. Per la gravidanza è obbligatoria una proroga minima di 180 giorni.
E' possibile inserire nel contratto la clausola di preavviso
I diritti contrattuali possono essere oggetto di rinuncia e transazione

Il contratto, in forma scritta, deve indicare:
- durata della prestazione
- il progetto o programma di lavoro
- il corrispettivo e i criteri di determinazione della stessa
- tempi, modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese
- le forme di coordinamento con il committente
- la tutela in materia di sicurezza e infortuni sul lavoro

Vi è automatica conversione in rapporto di lavoro subordinato per le seguenti ipotesi:
- se non è stato individuato un progetto, programma o fase di esso
- se il giudice constata che si è venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato

La norma prevede che i contratti di co.co.co vigenti mantengono la loro efficacia sino alla loro naturale scadenza e, in ogni caso, non oltre il 24/10/2004.
L'articolo 66 comma 4 del D. Lgs. n. 276/2003 prevede che "4. ... ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001".

A cura di Rolando Dubini, avvocato in Milano.
Nel numero di domani di PuntoSicuro saranno prese in esame le seguenti tipologie di contratto: lavoro intermittente o a chiamata, contratto di lavoro occasionale, somministrazione di lavoro, stage e tirocini.

---

www.puntosicuro.it