PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 5 - numero 907 di mercoledì 17 dicembre 2003

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

A cura dell'avv. Rolando Dubini. Le caratteristiche dei seguenti contratti: lavoro intermittente o a chiamata, contratto di lavoro occasionale, somministrazione di lavoro, stage e tirocini.

[La prima parte dell'articolo è stata pubblicata sul n.906 di PuntoSicuro.]

5 LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA
Il lavoro intermittente o a chiamata è il contratto mediante il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro (per un tempo determinato o indeterminato) che potrà utilizzare le prestazioni lavorative quando ne avrà necessità, nel rispetto delle causali stabilite dalla contrattazione collettiva o, in assenza, della legge. Nel richiedere la prestazione il datore di lavoro dovrà rispettare il preavviso, comunque non inferiore a un giorno.
Vi è dunque un'alternanza tra fasi di disponibilità, in cui non c'è prestazione lavorativa, e fasi di lavoro.
Due sono le tipologie previste:
lavoro subordinato intermittente con garanzia di disponibilità (obbligo di rispondere alla chiamata) e relativa indennità di disponibilità durante i periodi di reperibilità
lavoro intermittente senza garanzia di disponibilità e senza indennità per i periodi di inattività
Non è prevista alcuna agevolazione economica; lo strumento garantisce di avere la giusta manodopera nel momento in cui necessita, anche se il pagamento dell'indennità di reperibilità può risultare oneroso.
Può essere utilizzato esclusivamente per prestazioni di carattere discontinuo, individuate dai CCNL entro 6 mesi dall'entrata in vigore del decreto 276/03.
Fino da subito questo contratto è utilizzabile con i seguenti lavoratori:
- persone disoccupate, con meno di 25 anni
- lavoratori con più di 45 anni iscritti al collocamento e alle liste di mobilità
E' vietato il ricorso alla tipologia del lavoro intermittente nelle seguenti ipotesi:
- sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell' dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.
Requisiti formali del contratto di lavoro intermittente:
- indicazione della durata delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non può essere inferiore a 1 giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo della prestazione e, se previsto, l'obbligo di risposta alla chiamata con relativa indennità di disponibilità;
- forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione e le modalità di rilevazione della stessa;
- tempi e modalità di pagamento di prestazione ed indennità di disponibilità;
- eventuali misure di sicurezza necessarie.
L'indennità di disponibilità viene garantita esclusivamente a coloro che abbiano garantito la disponibilità. L'ammontare minimo è stabilito dai CCNL.
Il diritto all'indennità non matura nei periodi di:
- malattia

- altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata
In questi casi il lavoratore è tenuto a comunicare l'impedimento, specificandone causa e durata.
Nei periodi di fine settimana, ferie estive o vacanze natalizie e pasquali l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata

6 CONTRATTO DI LAVORO OCCASIONALE
Il D. Lgs. n. 276/2003 prevede due fattispecie:
- il lavoro occasionale ordinario
- le prestazioni di lavoro accessorio
Il contratto di lavoro occasionale ordinario (Art. 61 D. Lgs. 276/03)
Si tratta di una tipologia di contratto - aperta a tutti - che prevede una durata di non più di 30 giorni nell'anno solare e un compenso massimo di 5 mila euro nell'anno solare.

Le prestazioni di lavoro accessorio (artt. 70-73 D. Lgs. 276/03)
Sono prestazioni di lavoro occasionale poste in essere dalle seguenti categorie di lavoratori:
- disoccupati da oltre 12 mesi
casalinghe, studenti e pensionati
- disabili e soggetti in comunità di recupero
- lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei 6 mesi successivi alla perdita di lavoro
Coloro che intendono fornire prestazioni di lavoro accessorio devono comunicare la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle Province ne11' ambito territoriale dl riferimento, o alle Agenzie per il lavoro debitamente accreditate a norma dell'articolo 7 colo del decreto.
Successivamente all'avvenuta comunicazione di disponibilità, i soggetti prestatori ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione di lavoratore accessorio. Per quanto riguarda il committente si ritiene che questi possa essere rappresentato da un cittadino privato, da un ente senza scopo di lucro (associazioni sportive e di volontariato, cooperative, fondazioni, ecc) o da un ente pubblico. Anche in mancanza di divieti espressi, riteniamo che la tipologia di rapporto in commento non possa intercorrere con un committente rappresentato da un soggetto commerciale (es. società imprenditore, lavoratore autonomo).
L'applicazione della norma riguarda le prestazioni rese nell'ambito:
dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare al bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
dell'insegnamento privato supplementare;
dei piccoli lavori di giardinaggio nonché di pulizia e manutenzione dl edifici e monumenti;
della realizzazione di manifestazioni sociali sportive, culturali o caritatevoli
della collaborazioni con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento dl lavori di emergenza come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.
Vincoli - La prestazione può essere posta in essere da un lavoratore accessorio per un massimo dl trenta giorni, nel corso dell'anno solare e il compenso per la medesima a non può superare i 3.000 euro. I predetti limiti, a differenza di quanto avviene per le prestazioni occasionali ordinarie, devono essere riferiti al singolo lavoratore e quindi devono tenere conto delle prestazione rese nel confronti dei diversi committenti nel corso dell'anno solare.

Svolgimento del rapporto - Coloro che intendono utilizzare lavoratori accessori devono acquistare, presso le rivendite autorizzate, un blocco di buoni per prestazioni dl lavoro che valgono nominativamente 7,50 euro. La prestazione del lavoratore viene quindi remunerata con i predetti buoni e il prestatore di lavoro si recherà presso uno o più enti e società concessionarie (da individuarsi entro 60 giorni con decreto del Ministero del Lavoro) per il ritiro del compenso, nel momento in cui restituirà i buoni ricevuti.
Il compenso netto è pari a 5,80 euro per ticket di lavoro è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.
E compito dell'ente o della società concessionaria che paga il compenso alle persone che presentano i buoni, registrarne il nome e versare all'INPS i contributi previdenziali pari a 1,00 euro per ogni ora di lavoro e all'INAIL per assicurazione contro gli infortuni 0,50 euro per ticket; l'ente o la società concessionaria trattiene 0,20 euro per ogni ticket a titolo di rimborso spese.

7 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO
La somministrazione di lavoro di cui al D. Lgs. n. 276/2003 sostituisce a tutti gli effetti la precedente tipologia di lavoro itnerinale.
Si tratta di una forma di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato tra 3 soggetti: utilizzatore, somministratore e

lavoratore.
Sono considerate 'imprese utilizzatrici' le aziende appartenenti a tutti i settori, le cooperative, gli studi professionali, altri soggetti non imprenditoriali, le pubbliche amministrazioni.

Il contratto di lavoro temporaneo 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;
- 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 di lavoro tra somministratore e lavoratore può essere a tempo determinato o indeterminato, e questa è una significativa novità rispetto alla precedente tipologia del lavoro interinale..

Condizionano la liceità del contratto di somministrazione le seguenti fattispecie:
a) Somministrazione a tempo determinato ammesso per tutti i settori lavorativi - per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, entro limiti quantitativi definiti dai CCNL;
b) Somministrazione a tempo indeterminato, ammesso per i seguenti settori: - Consulenza e assistenza nel settore informatico;
- pulizia, custodia, portineria
- trasporto da e per stabilimenti, di persone, merci, macchianri
- gestione biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini e servizi di economato
- consulenza direzionale, certificazione, gestione del personale, ricerca e selezione del personale
- marketing e analisi di mercato servizi commerciali
- gestione di call center
- costruzione edilizia interna a stabilimenti, installazione/smontaggio impianti, costruzioni navali, particolari attività produttive dell'edilizia
- in tutti gli altri casi previsti dai CCLN
Il somministratore versa il 4% delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori con contratto a tempo determinato per finanziare percorsi di qualificazione e riqualificazione.
L'impresa interessata ad assumere personale firma un contratto di lavoro temporaneo con l'agenzia somministratrice. A sua volta l'agenzia fornitrice stipula un contratto a tempo determinato o indeterminato con il lavoratore che presta la propria opera presso l'impresa utilizzatrice.
Ai sensi dell'art. 20 comma 5 del D. Lgs. n.- 276/2003 "Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato: (omissis) c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche".
Invece l'art. 23 comma 5 dello steso D. Lgs. n. 276/2003 prevede che "il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi".

8 STAGE E TIROCINI: formazione e orientamento al lavoro
I Tirocini estivi di orientamento, nuova forma esplictamente regolata dal D. Lgs. n. 276/2003, prevede questa nuova possibilità di inserimento temporaneo nel mondo del lavoro a fini orientativi e formativi.
Accedono al progetto tutti i datori di lavoro pubblici e privati che decidano di stipulare l'apposita convenzione con gli Enti promotori.
Va notato che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, né l'azienda al termine del tirocinio ha obbligo di assunzione del tirocinante.
La finalità di questo tipo contrattuale è di favorire l'ingresso dei giovani e dei disoccupati nel mondo del lavoro, offrendo ai tirocinanti la possibilità di guadagnare crediti formativi o ricevere un'eventuale borsa di studio.
Vi è anche una finalità orientativa e di addestramento pratico.
La durata massima può essere così articolata:

Massimo 3 mesi per giovani regolarmente iscritti a un ciclo di studi, anche universitari (in questo caso l'ammontare della borsa lavoro non può superare 600 euro mensili)
4 mesi per studenti che frequentano la scuola secondaria
6 mesi per giovani che frequentano corsi post-diploma e post-lauream
6 mesi per disoccupati anche iscritti alle liste di mobilità
12 mesi per studenti universitari e laureati fino a 18 mesi dal termine degli studi
12 mesi per soggetti deboli sul mercato del lavoro
24 mesi per portatori di handicap
Per le aziende del Centro-Nord che ospitano tirocinanti del Mezzogiorno, è previsto un rimborso totale o parziale degli oneri finanziari sostenuti per coprire le spese di vitto e alloggio.
Il numero di stagisti che l'azienda può ospitare è proporzionale al numero di dipendenti che occupa a tempo indeterminato. Le quote corrispondono a:
1 stagista se l'azienda occupa fino a 5 dipendenti
2 stagisti se l'azienda occupa da 6 a 9 dipendenti
fino a 10% dei lavoratori, se l'azienda occupa più di 19 dipendenti
Per avviare il tirocinio, azienda ed Ente promotore devono stipulare la convenzione.
Spetta all'Ente promotore
-· stipulare le polizze di assicurazione contro gli infortuni e per la responsabilità civile verso terzi;
-· stilare il progetto individuale contenente:
-- la descrizione degli obiettivi formativi, orientativi e delle modalità di svolgimento
-- il nominativo del tutor prescelto all'interno dell'azienda e all'interno dell'Ente promotore
-- la definizione del periodo e durata dello stage;
-- gli estremi delle assicurazioni contratte;
-- il settore aziendale di riferimento;
-· inviare una copia della convenzione e dei progetti formativi alla Regione, all'Ispettorato del Lavoro, alle OOSS.
La disciplina applicabile è identica a quella prevista dagli gli altri tirocini (L. 196/97 art. 18 e D.M. 142/98), salvo diverse ed espresse previsioni del D. Lgs. 276/03, art. 60.

A cura di Rolando Dubini, avvocato in Milano.

---

www.puntosicuro.it