

# *Centro Studi Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli - Viale A. Gramsci, 15*

*Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it*

*Napoli, li 6 settembre 2006*

## *Circolare informativa n° 11/2006*

A tutte le Aziende Assistite

Loro sedi

### *Contratti e prestazioni di lavoro a salvaguardia del reddito*

Visto cosa si profila all'orizzonte dopo l'ultima svolta politica che potrebbe rivoluzionare il mondo del lavoro quasi assestato dopo la riforma Biagi, anche grazie ai chiarimenti forniti dall'INPS con la propria circolare n. 41 del 13 marzo 2006, è il caso di esaminare le ormai note forme di lavoro sia autonomo che subordinato volute appunto dalla riforma Biagi.

La cosa più pratica sembra confrontare le singole prestazioni a sostegno del reddito con i nuovi tipi di contratto.

La prima grande distinzione può essere fatta tra:

#### **natura subordinata:**

- 1] contratti di somministrazione di lavoro,
- 2] lavoro intermittente,
- 3] distacco,
- 4] appalto,
- 5] lavoro ripartito,
- 6] lavoro part-time,
- 7] contratto di inserimento,
- 8] apprendistato;

#### **natura non subordinata:**

- a] contratti di lavoro a progetto,
- b] lavoro occasionale,
- c] lavoro accessorio.

La riforma del mercato del lavoro ha introdotto nuove forme di contratti di lavoro; vediamole in sintesi, tenendo però sempre presente la circolare dell'INPS che si interessa di esse, iniziando dai contratti di natura subordinata.

#### ➤ *Contratto di somministrazione*

Tale tipo di contratto permette al soggetto che ha necessità di manodopera (soggetto utilizzatore) di avere tale manodopera da un soggetto autorizzato (soggetto somministratore) senza dover assumere del personale ma utilizzando personale assunto dal somministratore.

Si hanno due tipi di contratto, entrambi stipulabili sia a tempo determinato che a tempo indeterminato:

a) **contratto di somministrazione tra l'utilizzatore e il somministratore**, di natura commerciale. Da non dimenticare che la pubblica amministrazione può stipulare contratti di somministrazione solo a tempo determinato.

b) **contratto di lavoro, tra il somministratore ed il lavoratore**. Il contratto di somministrazione realizza la esternalizzazione delle attività dell'impresa, permettendole di procurarsi manodopera con particolari garanzie per i lavoratori somministrati.

Il somministratore deve necessariamente essere un'agenzia di somministrazione regolarmente autorizzata a svolgere tale lavoro e iscritta nell'apposita sezione dell'Albo informatico nel quale sono iscritte le agenzie per il lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Come già detto, il contratto di somministrazione può essere stipulato sia tempo determinato che indeterminato:

Quello a **TEMPO INDETERMINATO** può essere stipulato per:

- servizi di trasporto di persone e movimentazione di macchinari e merci;
- attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico;
- gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini e servizi di economato;
- servizi di custodia, portineria e pulizia;
- attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- call-center;
- costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive che richiedano fasi successive di lavorazione, con particolare riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, per l'utilizzo di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente assunta dall'impresa;
- in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali e territoriali stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Quello a **TEMPO DETERMINATO** può essere stipulato per:

- per temporanee esigenze indicate dalle clausole dei contratti collettivi che avranno validità sino alla loro naturale scadenza (D.Lgs. 276/03 art.86);
- per superare esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferite alla normale attività dell'utilizzatore (D.Lgs. 276/03 art. 20).

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso scritto del lavoratore, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Il contratto tra il somministratore e l'utilizzatore deve avere la forma scritta e contenere alcune particolari indicazioni. Non sono invece richiesti particolari requisiti per il contratto tra il somministratore e il lavoratore e la forma deve essere quella prevista per la tipologia del contratto applicato.

I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto allo stesso trattamento economico e normativo dei dipendenti dell'utilizzatore, per parità di livello e di mansioni svolte. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore, per la corresponsione dei trattamenti retributivi previsti e spettanti. Nei contratti di lavoro a tempo indeterminato è previsto, a carico del somministratore, il pagamento di una indennità il cui importo è determinato dal contratto collettivo di riferimento e non può essere inferiore a 350 euro mensili, secondo quanto previsto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto alla normativa generale dei rapporti di lavoro prevista dal codice civile e dalle leggi speciali. Il contratto può essere stipulato anche a tempo parziale.

## ➤ *Contratto di lavoro intermittente*

**Tale tipo di contratto, detto anche a chiamata**, è quello secondo il quale, un lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per svolgere determinate prestazioni di lavoro di carattere non continuo o intermittente, che vengono individuate dalla contrattazione collettiva sia nazionale che territoriale, o per svolgere prestazioni in certi periodi della settimana, mese o anno, periodi che sono individuati dal D.Lgs. 276/2003. Questo nuovo tipo di contratto può essere previsto con o senza l'obbligo di corrispondere l'indennità di disponibilità a seconda che il lavoratore voglia o meno rimanere vincolato alla chiamata. Il fine di tale nuovo contratto è quello di regolarizzare quelle forme di lavoro non occasionali ma con periodicità per così dire intermittente, dette, in gergo, prestazioni a fattura.

Può essere stipulato:

Da chi	Da qualsiasi impresa, escluse quelle che non hanno effettuato la valutazione dei rischi di cui alla legge 626/94
Con chi	1. Con qualunque lavoratore per lo svolgimento di prestazioni lavorative a carattere intermittente o discontinuo e in attesa delle regolamentazioni contrattuali, per esse si deve far riferimento alla tabella allegata al regio decreto n. 2657 del 6.12.1923; 2. indipendentemente dal tipo di attività svolta, con lavoratori con meno di 25 anni o con più di 45 anni, anche se pensionati, per il lavoro nei fine settimana o in periodi predeterminati come ferie estive oppure vacanze natalizie e pasquali.

Tale tipo di contratto non può essere stipulato dalla pubblica amministrazione. Esso può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato, deve avere la forma scritta e deve contenere una serie di elementi obbligatori come:

- **durata,**
- **motivi che ne permettono la stipulazione,**
- **luogo di stipula,**
- **gestione della disponibilità,**
- **preavviso relativo,**
- **condizioni normative ed economiche per le prestazioni da eseguire, l'importo della eventuale indennità di disponibilità,**
- **modalità e tempi per il pagamento,**
- **modo di rilevazione della prestazione,**
- **modo della richiesta del datore,**
- **eventuali misure specifiche di sicurezza.**

Non si può utilizzare il contratto di lavoro intermittente nei seguenti casi:

- **per sostituire lavoratori in sciopero,**
- **se nei sei mesi precedenti si è fatto ricorso ai licenziamenti collettivi, oppure se è in atto una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro con ricorso alla cig, questo divieto può essere derogato con un accordo sindacale, per gli stessi soggetti e per le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente**

I lavoratori intermittenti hanno diritto allo stesso trattamento economico pari a quello spettante a lavoratori con lo stesso livello e mansione, rapportato all'attività effettivamente svolta. Nei periodi di inattività, solo nei casi in cui il lavoratore si sia impegnato a rispondere immediatamente alla chiamata, spetta al lavoratore un'indennità mensile divisa in quote orarie.

Tale indennità è stabilita dai CCNL rispettando i minimi stabiliti con decreto ministeriale e non spetta durante la malattia e per altra causa che non permetta la risposta alla chiamata. Il rifiuto alla chiamata senza un giustificato motivo può comportare l'interruzione del rapporto, il rimborso della quota di disponibilità per il periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, il risarcimento dei danni, che vengono quantificati dai CCNL o, in mancanza, dal contratto di lavoro. I contributi relativi alla indennità di disponibilità devono essere versati sull'importo effettivo della indennità stessa, a prescindere dai minimi. Nei casi di lavori intermittenti per predeterminati periodi della settimana,

del mese o dell'anno l'indennità spetta solo in caso di effettiva chiamata.

## ➤ *Distacco*

**Il contratto di distacco si concretizza quando il datore di lavoro**, detto distaccante, per proprie esigenze di produzione, mette uno o più lavoratori, detti distaccati, a disposizione di un altro soggetto, detto distaccatario, per eseguire una certa attività lavorativa. La riforma del lavoro voluta da Biagi ha regolarizzato il distacco nel lavoro privato. Il contratto di distacco è caratterizzato da un interesse di produzione temporaneo del distaccante che deve durare per tutta la durata del distacco. Da non dimenticare che è necessario il consenso del lavoratore se, durante il distacco, dovrà eseguire delle mansioni diverse anche se equipollenti da quelle concordate al momento dell'assunzione. Se il distacco comporta il doversi recare in una sede distante più di 50 chilometri da quella originaria, tale necessità deve essere comprovata da motivi tecnici, produttivi, organizzativi o sostitutivi. Se il distacco non è giustificato da tali motivi, il lavoratore può chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro con il distaccatario che ha usufruito della sua prestazione. Ciò può realizzarsi con un ricorso presentato al giudice del lavoro notificato anche solo al soggetto distaccatario.

Nel caso di realizzo di un contratto di distacco, il datore di lavoro distaccante può:

- sostituire il lavoratore distaccato con l'assunzione di un altro lavoratore assunto a tempo determinato;
- richiedere al soggetto presso il quale è stato spostato il lavoratore distaccato un rimborso delle spese sostenute per il distacco. Tale rimborso non può superare il costo effettivamente sostenuto.

Il trattamento normativo ed economico da rispettare è quello del datore di lavoro distaccante, mentre il premio INAIL è calcolato in base alla tariffa del soggetto presso il quale il lavoratore è distaccato.

## ➤ *Lavoro ripartito*

**Il lavoro ripartito, detto anche all'inglese *job sharing***, è un particolare rapporto di lavoro per il quale due soggetti diversi assumono solidalmente l'adempimento di un'unica prestazione lavorativa.

Essi possono gestire liberamente tra loro la ripartizione della prestazione lavorativa effettuando, tra di loro, anche delle sostituzioni.

Il fine di questo contratto di lavoro è quello di cercare di conciliare le esigenze lavorative e di vita delle imprese e dei singoli lavoratori.

Tale contratto può essere stipulato da tutti i lavoratori e da tutti i datori di lavoro, ma non nella pubblica amministrazione.

Relativamente a tale tipo di contratto, la legge Biagi ha limitato la possibilità di gestione del lavoro solo a due lavoratori.

Il contratto di lavoro ripartito deve avere la forma scritta, che deve contenere le seguenti indicazioni:

- 1) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che ciascuno dei lavoratori deve svolgere, ferma restando, come già detto, la possibilità di sostituzione e di libera distribuzione oraria per i lavoratori, che però deve essere comunicata
- 2) il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- 3) le norme di sicurezza specifiche per l'attività svolta

Tale rapporto di lavoro può essere stipulato sia a tempo determinato che indeterminato e, relativamente al trattamento economico, è prevista la parità di trattamento relativamente ai lavoratori di pari livello e mansione e lo stesso risulta riproporzionato in relazione alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Da precisare che il datore di lavoro non può opporsi alla ripartizione dell'orario stabilita dai lavoratori. Previdenzialmente, i lavoratori ripartiti sono trattati alla stregua dei lavoratori part-time, solo che la ripartizione per il calcolo delle prestazioni e dei contributi va fatta mese per mese, salvo conguaglio, in relazione all'effettiva prestazione lavorativa prestata.

## ➤ *Lavoro part time*

Tale tipo di contratto è caratterizzato per l'orario di lavoro che, stabilito nel contratto individuale di lavoro, è inferiore a quello normale o full time. Tale tipo di contratto può essere di tre tipi:

- A) *orizzontale*: quando la riduzione di orario si riferisce al normale orario giornaliero;
- B) *verticale*: quando la prestazione lavorativa è svolta a tempo pieno ma per periodi determinati nella settimana, nel mese o nell'anno;
- C) *misto*: quando il rapporto di lavoro part-time è organizzato combinando le caratteristiche del rapporto orizzontale e verticale.

Tale rapporto di lavoro può essere stipulato da tutti i tipi di lavoratori e di datori di lavoro anche del settore agricolo. Nel pubblico può essere stipulato il rapporto di lavoro part-time ma senza le ultime modifiche della riforma.

Tale contratto può essere sia a tempo determinato che indeterminato, deve essere redatto per iscritto ai fini della prova e deve indicare la durata della prestazione lavorativa, dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoratore part-time ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno anche se tutte le spettanze saranno riproporzionate in base alle ore lavorate, salvo che i contratti non ne stabiliscano una determinazione più che proporzionale

Con la riforma si è ottenuta una maggiore flessibilità del contratto sia nella gestione dell'orario di lavoro che nella richiesta di prestazioni di lavoro supplementare, straordinario e nella stipulazione di clausole elastiche o flessibili.

I contratti collettivi dovranno stabilire i limiti, le causali per il lavoro supplementare, le condizioni e le modalità per il lavoro elastico e flessibile e le sanzioni relative all'utilizzo del lavoro supplementare, elastico e flessibile.

## ➤ *Contratto di inserimento*

**Tale contratto, come si evince dal nome, ha lo scopo di inserire o reinserire particolari tipologie di lavoratori nel mondo del lavoro e ciò mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze singole ad un determinato contesto lavorativo.** Centro di tale contratto è la redazione del piano di inserimento lavorativo che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali mediante la formazione.

Tale contratto, sostituisce l'arcinoto CFL nel settore privato.

I soggetti interessati sono:

### **a) lavoratori:**

- 1) **persone tra i 18 e 29 anni,**
- 2) **disoccupati di lunga durata tra i 29 e i 32 anni,**
- 3) **lavoratori ultracinquantenni privi del posto di lavoro,**
- 4) **lavoratori che vorrebbero riprendere l'attività lavorativa e che non hanno lavorato da almeno 2 anni,**
- 5) **donne di qualunque età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 20% a quello maschile, oppure quello di disoccupazione sia superiore del 10%,**
- 6) **persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico**

### **b) datori di lavoro:**

- 1) **enti pubblici economici, imprese e loro consorzi, gruppi d'impresa,**
- 2) **associazioni professionali, socio-culturali e sportive, fondazioni,**
- 3) **enti di ricerca pubblici e privati,**
- 4) **organizzazioni e associazioni di categoria.**

Nessuna percentuale massima di lavoratori da assumere con contratto di inserimento è

prevista, anche se qualche limite potrebbe essere stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali. Per poter assumere con questo contratto, il datore di lavoro deve aver tenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Tale contratto può essere stipulato per tutte le attività e per tutti i settori, tranne che per la pubblica amministrazione. Da notare che la legge Biagi ha annoverato tra i soggetti che possono assumere con tale contratto anche i gruppi di imprese, riconoscendo loro, quindi, il ruolo giuridico di datore di lavoro.

Il contratto d'inserimento può avere una durata dai 9 a 18 mesi, elevata a 36 per gli assunti con grave handicap fisico, mentale o psichico. Nel calcolo della durata non vanno conteggiati i periodi per servizio militare e civile o per maternità. Il contratto non può essere rinnovato tra le stesse parti, ma si può stipulare un nuovo contratto d'inserimento con un datore di lavoro diverso e le eventuali proroghe devono aversi sempre nei limiti massimi di 18 o 36 mesi.

Il contratto deve avere la forma scritta e contenere l'indicazione precisa del progetto individuale di inserimento. La mancanza della forma scritta trasforma il contratto d'inserimento in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. La definizione del progetto individuale d'inserimento deve avvenire con il consenso del lavoratore e rispettando quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, oppure con il consenso degli enti bilaterali.

### ➤ *Contratto di apprendistato*

L'apprendistato è un contratto di lavoro a contenuto formativo nel quale il datore di lavoro, oltre a pagare per l'attività lavorativa svolta, deve garantire all'apprendista una formazione professionale. Esistono tre tipi di contratto di apprendistato, ciascuna con finalità diverse:

- a) quello per l'esplicitamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, che permette di conseguire una qualifica professionale e favorisce l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- b) quello professionalizzante, che permette di ottenere una qualifica mediante una formazione sul lavoro e un apprendimento sia tecnico che professionale;
- c) quello per l'ottenimento di un diploma o per percorsi di alta formazione che permette di conseguire un titolo di studio secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore.

I destinatari di tali tipi di apprendistato sono:

- apprendistato per il diritto dovere di formazione - interessa i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto i 15 anni e sino a 18 anni;
- apprendistato professionalizzante e apprendistato per l'ottenimento di un diploma o per percorsi di alta formazione - interessa i giovani tra i 18 e i 29 anni e i diciassettenni con una qualifica professionale, in sintonia con la riforma Moratti.

L'apprendistato è applicabile in tutti i settori di attività, compreso quello agricolo, e il numero massimo di apprendisti assumibili non può superare il 100% dei dipendenti qualificati e specializzati già in forza presso l'azienda. Ai datori di lavoro che non hanno come dipendenti personale qualificato o specializzato o ne hanno meno di tre è permesso assumere sino a tre apprendisti. Per le aziende artigiane esistono limiti diversi.

Diverse sono le durate per i tre tipi di apprendistato menzionati:

- apprendistato per il diritto dovere di formazione - può avere una durata massima di tre anni, stabilita in base alla qualifica da raggiungere, al titolo di studio posseduto, ai crediti professionali raggiunti, oltre che al bilancio delle competenze ottenuto dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati abilitati;
- apprendistato professionalizzante - può durare dai 2 ai 6 anni in relazione a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. Si possono sommare i periodi di apprendistato svolti per il diritto dovere d'informazione con quelli per l'apprendistato professionalizzante
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di formazione - la durata deve essere stabilita per i soli profili che interessano la formazione dalle Regioni in accordo con le parti sociali e con le istituzioni formative coinvolte.

**Il contratto di apprendistato deve essere redatto per iscritto e deve indicare la prestazione richiesta all'apprendista, il piano formativo e la qualifica da conseguire. Il compenso dell'apprendista non può essere stabilito con tariffe di cottimo e il suo inquadramento non può essere inferiore per più di due livelli da quello previsto dal contratto applicato per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione. La qualifica conseguita con ciascuno dei tre contratti di apprendistato costituisce credito formativo per la continuazione nei percorsi di istruzione e formazione professionale. Il datore di lavoro non può interrompere il contratto senza una giusta causa o giustificato motivo, può solo interrompere il rapporto alla fine dell'apprendistato.**

Dopo questa ampia panoramica che ritenevamo oltre che doverosa assolutamente necessaria, l'invito di sempre è quello di ottimizzare al massimo l'utilizzo delle migliori forme di contratto ma, **soprattutto, ed alla luce delle forti sanzioni per l'eventuale lavoratore trovato in "nero", considerare, quale "forma mentis di avveduta gestione, che il rapporto che si instaura con un lavoratore vada nell'immediato formalizzato e reso trasparente ad ogni gli livello; diversamente ed in mancanza della opportuna valutazione di spesa contributiva necessaria, il nostro consiglio non può che rimanere quello di evitare sempre occupazione non "trasparente".**

Ciò che potrebbe sembrare, in taluni casi, una semplice leggerezza, **con l'inasprimento delle sanzioni per il lavoro irregolare, potrà di certo ingenerare oneri di spesa e contenziosi ad ogni livello con una ricaduta economica aziendale ben più rilevante e pesante di una normale ed anche non agevolata contribuzione previdenziale.**

**E' una nostra riflessione ma è e dovrà costituire, perlomeno ce lo auguriamo, un giusto ed oculato monito per tutti.**

Cordiali Saluti

*Centro Studi Cafasso*