

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli - Viale A. Gramsci, 15 - Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414

Napoli, 23 Ottobre 2003

Circolare informativa n° 14/2003

A tutte le Aziende assistite
Loro sedi

Oggetto: **La riforma “Biagi” – Rivoluzione copernicana nel mercato del lavoro.**
Sintesi delle nuove connotazioni e delle sue nuove figure
Decreto Legislativo 276/03.

Il compianto Prof. Biagi di certo gioirà !

La sua “creatura”, benché oltremodo osteggiata e criticata, dal 24 ottobre 2003 entra di forza nel nostro ordinamento scalciando e ridefinendo gran parte dei capisaldi che da più lustri costituivano la punta apicale e la connotazione giuridico-istituzionale del nostro complesso mondo del lavoro.

E’ evidente che come la prudenza insegna e la giurisprudenza acclara tutti gli stravolgimenti giuridico-istituzionali operativi di forte rilevanza, hanno bisogno di essere avviluppati in un contesto socio-economico e culturale che ne consenta la loro legittimazione.

Ma il più di certo è fatto !

Siamo di fronte al più grosso “Tomo” che la storia nel mondo del lavoro ci consegna e noi tutti, quali arbitri e giudici del forte sconvolgimento anche operativo, dovremo impegnarci a fondo al fine di legittimare la sua corretta e puntuale applicazione.

In ogni caso e così come anticipato, in virtù della corposità del dettato in esame, **in questa prima circolare ci limiteremo a dettare un quadro sintetico generale delle più interessanti modifiche, fermo ed impregiudicato l’impegno specifico a trattare, con singole circolari, un’analitica e capillare disamina dell’intero impianto normativo.**

Appalto (art.29)

Viene ridefinita la figura dell'appalto. L'abrogazione, tanto agognata, della legge 1369/60 (divieto di intermediazione o interposizione di manodopera) di certo ne ha reso più semplice la sua nuova connotazione.

Si tratta quindi di per le quali le imprese abbiano esigenza di esternalizzare un lavoro specialistico e quindi una frazione del proprio ciclo produttivo rivolgendosi ad appaltatori in grado di garantirlo.

A monte ci deve essere quindi un'impresa che, per far fronte ad un contratto stipulato con un committente, fa svolgere i lavori presso il committente stesso.

L'articolato di riferimento, attestandosi sul sostrato normativo di cui all'art.1655 c.c., aggiunge altri requisiti essenziali al fine di individuarne la genuinità dell'affidamento:

- **esercizio pieno, organizzativo e direttivo da parte dell'appaltatore;**
- **assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore;**
- **vincolo di solidarietà per i 12 mesi successivi alla scadenza dell'appalto tra l'appaltatore ed il committente e per i fatti retributivi e previdenziali;**
- **viene meno il principio di trasferimento totale o parziale di azienda nei casi di acquisizione di personale impegnato nell'appalto da parte di altro appaltatore;**

Distacco (art.30)

Viene concretamente disegnato il principio del distacco di manodopera. **Lo stesso, come è noto, si configura laddove, 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.** Tale potere, rientrando nella disciplina e nella gestione organizzativa e direttiva del datore di lavoro distaccante, ne obbliga allo stesso l'erogazione della retribuzione ed il rispetto delle norme previdenziali.

Il consenso del lavoratore non è richiesto qualora allo stesso non si mutino le mansioni e laddove non vi siano comprovate esigenze tecnico-organizzative che determinino un distacco ad una unità produttiva distante oltre 50 Km. dalla sede originaria di lavoro.

Part-time (art.46)

Fermo restando la forma scritta, **non è più obbligatorio rimettere alla D.P.L. competente copia del contratto nei 30 giorni successivi la stipula.**

E' ammesso il lavoro supplementare unicamente nei part-time orizzontali (tutti i giorni ad orario ridotto) e **sono state abrogate tutte quelle disposizioni restrittive relative ad erogazioni di maggiorazioni retributive riferite all'eventuale superamento della percentuale del 10% dell'orario individualmente contrattualizzato.**

Unicamente per il part-time verticale (meno giornate) e quello misto (settimane alterne o mesi alterni) è **ammesso il ricorso al lavoro straordinario.**

La variazione della collocazione temporale della prestazione può essere variata con un preavviso di almeno 2 giorni (prima erano 10) e **con il consenso scritto del lavoratore solo su specifica richiesta dello stesso.**

Viene istituita la possibilità da parte di soggetti affetti da gravi patologie oncologiche, di richiedere la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale.

Viene sancita la inequivocabile ed assoluta necessità di inserire nel contratto a tempo parziale la durata della prestazione, che rimane unica e sola eventuale causa di nullità.

Apprendistato (art.47 e segg.)

Fermo restando la eliminazione dell'istituto della autorizzazione preventiva da richiedere, le nuove norme entreranno in vigore in presenza di uno o più decreti attuativi regionali o nazionali al momento non ancora emanati.

Nelle more e fino alla relativa emanazione, in via transitoria si continuerà ad applicare la normativa pregressa che, pertanto, non perderà di efficacia.

Si rimanda il relativo approfondimento in prossimità della emanazione dei decreti attuativi di riferimento.

Contratti di inserimento (ex C.F.L.) (art.54 e segg.)

Per quanto attiene tale specifica innovazione, benché la norma sia nebulosa in ordine alla sua concreta applicazione, si è dell'avviso che il progetto di inserimento, sulla falsa riga dei vecchi "progetti di formazione e lavoro", venga sottoscritto dalle parti stipulanti (datore e lavoratore) **a pena di nullità dello stesso** e sulla base di criteri di formazione intensiva e **senza più l'avallo e l'autorizzazione preventiva della Commissione Regionale.**

E' stata ridefinita la durata che va da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi, elevabile a 36 mesi solo per soggetti con grave minorazione fisico-mentale-psichica.

Il progetto, diversamente dalla previgente normativa, è individuale e non più aziendale e potrà interessare soggetti in età compresa tra i 18 ed i 29 anni, elevabile a 32 unicamente per i disoccupati di lunga durata (+ 12 mesi di iscrizione nelle liste di collocamento).

Le fattispecie enucleate dalla norma sono le seguenti:

- a) soggetti tra i 18 ed i 29 anni;**
- b) disoccupati di lunga durata tra i 29 ed i 32 anni;**
- c) lavoratori con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;**
- d) lavoratori che abbiano interesse ad intraprendere un attività lavorativa e che non lavorino da almeno 2 anni;**

- e) donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche dove il tasso di occupazione femminile sia superiore al 20% o superiori del 10% quello maschile;**
- f) persone con handicap grave mentale o psico-fisico riconosciuto.**

Le agevolazioni riferite alla previgente normativa si applicano nei confronti di tutti i soggetti sopra enucleati ed eccezione di quelli di cui al capo “a”.

E' stato istituito il libretto formativo sul quale verranno registrate le effettive attività di formazione riferite al progetto individuale sottoscritto.

La retribuzione, nel corso del progetto, non potrà essere inferiore a più di 2 livelli rispetto a quello relativo alla mansione per la quale si è sottoscritto il progetto stesso.

E' evidente che in attesa di lumi ministeriali, l'attività riferita al predetto istituto ed alla sua relativa movimentazione, **deve necessariamente essere ritenuta momentaneamente sospesa.**

Lavoro a progetto (ex CO.CO.CO.) (art.61 e segg.)

E' la nuova connotazione che assume il cosiddetto “contratto di collaborazione coordinata e continuativa” o comunemente denominato CO.CO.CO..

Si tratta di una innovazione che incide sui contenuti dello stesso contratto che non possono più ripercorrere generiche ed astratte attività ma devono inevitabilmente essere ricondotte ad un progetto aziendale o individuale, con le relative fasi ed i relativi obiettivi contrattualmente prefissate e predeterminate.

Il progetto e quindi il contratto da stipulare dovrà collocarsi in un'ottica trasparente e concreta direttamente connessa ad una fase della commessa sulla quale andrà ad insistere con obiettivi collegati alla commessa stessa, al suo concreto esplicarsi con date, tempi ed obiettivi.

Sono escluse da tale ambito e per espressa previsione normativa, tutte quelle collaborazioni riferite ad incarichi degli amministratori, dei soci e dei partecipanti ai collegi societari ivi comprese quelle prestazioni rese dai pensionati titolari di pensione di vecchiaia che restano pertanto sottoposte al previgente regime normativo.

Viene sancito il principio del cosiddetto “giusto ed equo compenso” per il quale la norma statuisce inequivocabilmente che il compenso da attribuire al collaboratore non potrà essere inferiore a quello attribuito a soggetti con analogo incarico e collocati nello stesso ambito operativo.

Sono state tutte confermate le attribuzioni riferite alla vecchia disciplina con esclusione dell'assegno per il nucleo familiare non più spettante per il lavoratore a progetto.

E' stata confermata la possibilità, in caso di malattia, infortunio o gravidanza, che il contratto si sospenda, ferma ed impregiudicata la facoltà recessiva del committente qualora la stessa sospensione superi il periodo di 1/6 della durata contrattuale prefissata.

Le sanzioni, in caso di inapplicazione delle predette clausole, sono pesantissime:

- trasformazione del contratto stipulato in rapporto a tempo indeterminato sin dalla sua decorrenza con tutte le afferenze patrimoniali contributive di riferimento.

E' evidente, e lo si ritiene opportuno ribadire, che i contratti di collaborazione già in essere alla data di entrata in vigore del decreto legislativo de-quo rimangono validi ed attuali e per un periodo massimo di mesi 12 dal 24 ottobre 2003.

Siamo certi avrete cura di considerare che la complessità della presente circolare è unicamente frutto della vastità delle problematiche trattate nel processo riformatore della norma e che una maggiore sinteticità di certo non avrebbe potuto rendere, nello specifico, l'enorme portata, in termini innovativi, delle modifiche introdotte dalla Riforma.

E' evidente e come di consueto, che per qualsivoglia ulteriore eventuale e specifico approfondimento questo Studio rimane a completa disposizione.

Con i più cordiali saluti.

Centro Studi Cafasso