

I NUOVI RAPPORTI DI LAVORO

Il Governo, sulla base di una legge delega (n.30 del 14 Febbraio 2003) ha emanato un Decreto Legislativo in materia di riforme per l'occupazione ed il mercato del lavoro. Si tratta di una serie di interventi di modifica ed integrazione, ma anche di importanti novità specificatamente nel settore del lavoro privato.

Sin dal secondo comma del primo articolo, infatti, il decreto afferma, in maniera categorica, che esso non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

E' senza dubbio necessario conoscere cosa sta avvenendo nel mondo del lavoro.

In particolar modo nel campo della sanità assistiamo ad una sempre maggiore modifica degli usuali rapporti di lavoro.

LA SITUAZIONE IN EUROPA

Eternalizzazione, attività all'estero, la stessa triade dirigente della Asl (Direttore generale, amministrativo e sanitario) coinvolge sempre di più ed anche in forme indiscriminate e poco controllabili il settore del pubblico impiego.

Il tema rappresenta una realtà nuova ed importante che determinerà, in futuro, l'occupazione e la politica sociale del nostro paese.

Già in tutti paesi europei, da tempo, si cerca, con forme diverse di raggiungere l'obiettivo di un giusto equilibrio tra flessibilità del mercato del lavoro e sicurezza sociale.

In pratica più prosperità e maggiore competitività, accomunata a Welfare sostenibile in grado di affrontare, al meglio, l'invecchiamento della popolazione.

Nella realtà le direttive europee, cui anche la nuova legge si richiama, e che interessano il lavoro "atipico" sono poche e solo per alcuni tipi di contratto: la numero 81/97 sul part-time e la numero 70/99 sul tempo determinato.

Dato che le direttive non hanno valore immediato, ma vengono recepite con modalità proprie da ciascuno Stato membro, si rileva una diversità tra i vari paesi dell'UE su come vengono regolati i contratti di lavoro non standard.

Nella maggior parte dei paesi dell'Unione la durata di un contratto a termine varia da tre mesi a tre anni. In Germania la legge li consente per un periodo massimo di 18 mesi,, mentre in Spagna ed in Portogallo il termine è di 2-3 anni. Il lavoro temporaneo/interinale non è ancora legale in Grecia.

E se in Francia ed in Svezia i lavoratori autonomi rappresentano un'unica fattispecie normativa, in Italia (attualmente) ed in Germania sono assimilabili ai lavoratori stipendiati: sono rispettivamente Co.Co.Co. e lavoratori economicamente e fiscalmente dipendenti.

Una pubblicazione della Commissione europea (Alain Supoit: "il futuro del lavoro"-ed Carocci) afferma che: "bisogna arrivare a definire chiaramente queste nuove categorie di lavoratori offrendo loro un modello occupazionale coerente e sufficientemente "attraente".

In linea generale è possibile affermare che alcune esperienze nazionali combinano un alto livello di protezione sociale con un basso tasso di disoccupazione, come è il caso della Danimarca, Olanda, Germania meridionale, Austria ed Italia del nord.

Nel 2000 la percentuale di lavoro atipico rispetto al lavoro dipendente era in media, in Europa, del 28,3% contro una media, in Italia, del 15,9%.

LA SITUAZIONE IN ITALIA OGGI

Le idee dell'attuale Governo tendono ad ampliare il settore del lavoro così detto "atipico". Basti considerare quanto ci si propone di introdurre nella prossima legge finanziaria per comprendere quanto importante diverrà il problema e la implicazione della nuova legge, che porta il nome del prof. Biagi: mobilità degli statali ad ampio raggio: eliminazione od esternalizzazione dei "rami secchi", diretto coinvolgimento delle imprese finalizzato a disboscare la giungla burocratica, ecc. In pratica migliorare l'efficienza gestionale della pubblica amministrazione.

E se le tessere chiave del nuovo mosaico dovranno essere la mobilità delle risorse umane e l'esternalizzazione (o soppressione) di servizi e strutture, in pratica questo processo di trasformazione dovrà iniziare dalle amministrazioni centrali, per poi diffondersi a quelle periferiche.

Anche per questo motivo l'azione riformatrice appena introdotta nel mondo del lavoro punta a diversi aspetti, orientati verso un modello che prevede la cooperazione tra strutture pubbliche e private.

FINANZIARIA 2004: I CINQUE AMBITI DEL PIANO TREMONTI-MAZZELLA

Finanziaria per il 2004: i cinque ambiti del piano Tremonti-Mazzella
Razionalizzazione. Il processo di trasformazione della Pubblica Amministrazione dovrà iniziare dalle amministrazioni centrali per poi diffondersi a quelle periferiche. Si dovrà definire quali strutture sono indispensabili e quali possono essere modificate o sopresse.
Risorse umane. Occorre verificare l'effettivo fabbisogno di ogni singola amministrazione. Alcuni settori hanno la priorità nel reclutamento di nuovo personale, ma a ogni livello di governo si dovrà tenere conto del risparmio che si realizzerà informatizzando le procedure ed esternalizzando alcuni servizi.
Formazione. Il Governo ha intenzione di aumentare gli investimenti nella formazione e nell'aggiornamento della pubblica Amministrazione, fino a raggiungere il 20% del monte salari.
Contratti. Gli stipendi dei dipendenti pubblici devono essere adeguati al tasso di inflazione programmato per il biennio 2004-2005, recuperando l'inflazione reale su quella programmata per il biennio precedente.
Semplificazione. Le procedure e le norme devono essere semplificate e rese più accessibili per i cittadini. Per fare questo il Governo si avvarrà dell'aiuto delle organizzazioni imprenditoriali che individueranno le inefficienze burocratiche e gli ostacoli all'iniziativa imprenditoriale

La riforma mira a realizzare un sistema di collocamento efficace articolato tra pubblico e privato.

Debuttano le agenzie di lavoro per lo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale.

Secondo l'art.4 del Dlgs di attuazione della legge 30/03 i lavoratori dovranno iscriversi in un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro, suddiviso in cinque sezioni a seconda del tipo di attività che verranno svolte..

Altro punto importante della riforma riguarda la nascita della Borsa continua nazionale del lavoro (Bcni), una sorta di agorà telematica dove tutti potranno virtualmente incontrarsi per il tramite di domande e offerte di impiego, inserite nel circuito informatico da chiunque ne abbia interesse.

Ad alimentare il flusso informativo saranno sia gli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente i lavoratori e le imprese. E' quanto introduce l'art.15 del Dlgs di attuazione della legge 30/03 con l'obiettivo di favorire l'incontro di chi cerca lavoro con chi è in grado di offrirlo.

Si tratta di una enorme rete informativa , una banca dati a tutti gli effetti, ma con molteplici punti di accesso, ad alimentare la quale saranno chiamati gli operatori pubblici e privati autorizzati ed accreditati. Per questi ultimi, infatti, la norma dispone l'obbligo di inserire, nel circuito informatico della Bcni, i dati dei lavoratori che hanno richiesto i loro servizi. Ma l'aspetto più interessante del nuovo sistema sta nella possibilità di introdurre nel circuito le domande e le offerte di lavoro da parte di soggetti privati, senza avvalersi di intermediari. Il cavallo di battaglia del nuovo sistema è costituito dal superamento del problema della ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni che, in alcuni casi, si è rivelato paralizzante.

LA BORSA LAVORO
Livello nazionale finalizzato:
- alla definizione degli standard tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio;
- all'integrazione dei sistemi regionali;
- alla definizione dell'insieme delle informazioni che permettono la massima efficacia e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro.
Livello regionale finalizzato:
- alla realizzazione dell'integrazione dei sistemi pubblici e privati presenti nel territorio;
- alla definizione e realizzazione del modello di servizio al lavoro;
- alla cooperazione, alla definizione degli standard nazionali di intercomunicazione

Altro versante legislativo riguarda l'introduzione dei nuovi contratti di lavoro e la riforma delle collaborazioni coordinate e continuative.

Il pilastro portante della rivoluzione del mercato del lavoro passa soprattutto attraverso la rivisitazione dei contratti di lavoro.

In questo caso la parola d'ordine è flessibilità. Imprese e lavoratori potranno scegliere tra un ventaglio di proposte il rapporto di lavoro che ritengono più adatto a misura della prestazione contrattata.

Le nuove tipologie di rapporto di lavoro possono essere classificate in quattro gruppi che sono, a loro volta, costituiti da semplici contratti di lavoro per i quali il "decreto Biagi" dette le regole operative sia per le imprese che per i lavoratori.

LA MAPPA DEI NUOVI CONTRATTI	
Prestazioni in affitto	contratto di somministrazione lavoro
Orario ridotto, flessibile o modulato	contratto di lavoro intermittente contratto di lavoro ripartito contratto di lavoro a tempo parziale
Tipologie a contenuti formativi	contratto di apprendistato (3 tipologie) contratto di inserimento
A progetto occasionale	contratto di lavoro a progetto prestazioni di lavoro occasionali prestazioni di lavoro accessorio

La somministrazione del lavoro

In cosa consiste	Con il contratto di somministrazione (che sostituisce l'attuale contratto di fornitura di lavoro temporaneo), un soggetto ("utilizzatore") ottiene mediante un altro soggetto ("somministratore") la disponibilità di lavoratori a svolgere l'attività lavorativa nel suo interesse e sotto il suo controllo e direzione
Tipologie	Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso: a) a tempo determinato; b) a tempo indeterminato.
Somministrazione a tempo indeterminato	La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa: a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informativo, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet ed extranet, siti Internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati; b) per servizi di pulizia, custodia e 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 nelle aree di cui al regolamento (Ce) n. 1260/99; 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.
Somministrazione	La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di

a tempo determinato	ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
Regime sanzionatorio	<p>Somministrazione irregolare Il lavoratore può chiedere, con ricorso giudiziale notificato, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione.</p> <p>Somministrazione fraudolenta Ferme restando le sanzioni penali, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.</p>

Lavoro a Progetto

Definizione	I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.
Esclusioni	<p>Sono esclusi dalla disciplina del lavoro a progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le prestazioni occasionali(intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5 mila euro); • le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data d'entrata in vigore del decreto legislativo attuativo della legge n. 30/03; • i rapporti e le attività di co.co.co comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportivi nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni; • i componenti degli organi di amministrazione delle società; • i componenti degli organi di controllo della società; • i partecipanti a collegi e commissioni; • coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.
Forma e contenuti del contratto	<p>Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi;</p> <ul style="list-style-type: none"> • indicazione della durata, determinata o determinabile; • indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto; • il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi

	<p>spese;</p> <ul style="list-style-type: none"> • le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa; • le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.
Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> • il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto; • il collaboratore non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi. • Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro a progetto.

Contratto di lavoro intermittente (a chiamata)

Definizione	<p>Con il contratto di lavoro intermittente il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per essere impiegato all'occorrenza.</p> <p>L'accordo può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato.</p>
Ipotesi	<p>L'accordo (il contratto di lavoro intermittente) può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente in base alle indicazioni che saranno fornite dai Ccnl o da decreto ministeriale.</p>
Disciplina del contratto di lavoro	<p>Nel contratto di lavoro intermittente è stabilito il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, che non può essere complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, nonché tempi e modalità di erogazione. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità di disponibilità spettante mensilmente al lavoratore per i periodi non lavorati e durante i quali sia rimasto a disposizione del datore di lavoro, non che tempi e le modalità di erogazione.</p> <p>Se il contratto di lavoro intermittente prevede la disponibilità, il rifiuto in giustificato del lavoratore di rispondere alla chiamata può comportare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la risoluzione del contratto; • la restituzione della quota d'indennità di disponibilità (per il periodo successivo all'ingiustificato rifiuto):

	<ul style="list-style-type: none"> • un congruo risarcimento del danno al datore di lavoro.
--	--

Contratto di lavoro ripartito (job sharing)

Definizione	E' il contratto mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa.
Forme e contenuti	Il contratto di lavoro ripartito va stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi: misura percentuale e collazione temporale lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro; luogo di lavoro, nonché trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore; eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto
Disciplina normativa ed economica	Ciascun lavoratore non può ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore dipendente di pari livello, a parità di mansioni svolte. Il trattamento economico e normativo, in ogni caso, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita; delle ferie; dei trattamenti per malattia; dei trattamenti per infortunio sul lavoro e malattia professionale; dei trattamenti per congedi parentali.
Disciplina previdenziale	I lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito vengono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi previdenziali, tuttavia, è effettuato non preventivamente ma su base mensile, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Part time (Contratto di lavoro a tempo parziale)

Campo di applicazione	<ul style="list-style-type: none"> • le assunzioni a part time possono essere effettuate con contratto a termine in base al dlgs n. 368/01. Tale decreto prevede la possibilità di assumere a tempo determinato in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. • Si applica al part-time la disciplina incentivante (sgravi contributivi) per le assunzioni dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (articolo 8 della legge n. 223/91). • La sostituzione dei lavoratori in maternità (anche con diritto a sgravi contributivi per le aziende con meno di 20 dipendenti), prevista dall'articolo 4 del Testo Unico Maternità (dlgs n. 151/01), può avvenire anche con assunzione a tempo parziale.
Lavoro straordinario	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Part time orizzontale</u> Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementari adattandosi alla disciplina prevista dai contratti collettivi che dovrà tra l'altro stabilire:

	<p>a) il numero massimo di ore effettuabili di straordinario;</p> <p>b) le causali che consentono l'effettuazione di lavoro supplementare;</p> <p>c) le conseguenze in caso di superamento del numero massimo di ore. In mancanza della disciplina del Ccnl, e solo in quest'ipotesi, per l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare è richiesto il consenso del lavoratore.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Part time verticale</u> E' consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, applicandosi la disciplina vigente in materia di lavoro straordinario nel rapporto di lavoro a tempo pieno. • <u>Part time misto</u> E' consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, applicandosi la disciplina vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti di lavoro a tempo pieno.
Clausole elastiche e flessibili	<ul style="list-style-type: none"> • Le parti (datore di lavoro e lavoratori) possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro. • Nel caso di part time verticale o misto le clausole elastiche possono essere anche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. • La fissazione della disciplina è affidata alla contrattazione collettiva; in assenza, è rimessa alla volontà delle parti (datore di lavoro e lavoratore) che dovranno concordarla nel contratto di assunzione. • Il potere del datore di lavoro di richiedere l'applicazione di clausole elastiche comporta, in favore del lavoratore, il diritto al preavviso di 2 giorni lavorativi (nella vecchia disciplina era di 10 giorni).
Patologie oncologiche	Introdotta il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa su richiesta del lavoratore affetto da patologie oncologiche.
Diritto di precedenza	<ul style="list-style-type: none"> • Abrogato il diritto di precedenza per i lavoratori a part time in caso di assunzioni in azienda di lavoratori a tempo pieno. • Il diritto di precedenza può essere concordato, tra datore di lavoro e lavoratore, nel contratto individuale di assunzione.
Computo lavoratori	Ai fini dell'attività sindacale in azienda (titolo III dello Statuto dei lavoratori), è abrogata la norma che prevedeva il computo dei lavoratori a tempo parziale come unità intere (si applica il criterio proporzionale in base alla durata del part-time).
Le altre novità o le altre abrogazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminato il tetto del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale all'effettuazione di lavoro supplementare in assenza di disciplina contrattuale. • Abrogata la disciplina transitoria, concernente un diritto al lavoratore alla maggiorazione retributiva del 50% in caso di superamento del tetto di ore di lavoro supplementare.

	<ul style="list-style-type: none"> • Soppresso il diritto del lavoratore di denunciare il patto relativo alle clausole elastiche in presenza di documentate ragioni familiari, di esigenze di tutela della salute, di necessità di attendere ad altra attività lavorativa. • Eliminata la previsione d'esclusività all'effettuazione di prestazioni straordinarie nei rapporti part time indeterminato.
--	---

Lavoro occasionale

Definizione	Per prestazioni occasionali si intendono i rapporti di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nello stesso anno solare non sia superiore a 5 mila euro.
--------------------	--

Lavoro accessorio

Definizione	Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro ovvero in procinto di uscirne.
Soggetti	<ul style="list-style-type: none"> • Disoccupati da oltre un'anno
Interessati	<ul style="list-style-type: none"> • Casalinghe; • Studenti; • Pensionati; • Disabili; • Soggetti in comunità di recupero; • Extracomunitari disoccupati
Attività	<ul style="list-style-type: none"> • Piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa assistenza domiciliare a bambini e persone anziane, ammalate o con handicap; • Insegnamento privato supplementare; • Piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; • Realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; • Collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, di solidarietà.
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> • Le prestazioni di lavoro accessorio sono retribuite, anche negli aspetti previdenziali, mediante carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro per ogni ora di lavoro.

Contratto di apprendistato

Tipologie	<p>Il percorso di apprendistato può essere attivato mediante tre tipologie di contratti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; b) per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; c) per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione
Campo Di applicazione	<ul style="list-style-type: none"> • il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere attivato in tutti i settori di attività, per i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni d'età. • Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere attuato in tutti i settori di attività, per i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni di età. • Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è praticabile in tutti i settori di attività, per i soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni d'età.
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione ha durata non superiore a 3 anni. La durata è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati. • Il contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale ha durata non inferiore a 2 e superiore a 6 anni, secondo le regole fissate dai Ccnl in funzione del tipo di qualificazione da conseguire; • Per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione la fissazione della disciplina e della durata è affidata alle regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.
Disciplina degli incentivi	<ul style="list-style-type: none"> • Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante in applicazione del Ccnl ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. • I lavoratori assunti, con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di

	<p>particolari normative e istituti, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Restano confermati (in attesa della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione) gli attuali sistemi di incentivazione economica (retribuzioni ridotte, contribuzione minima e fissa settimanale) la cui erogazione è soggetta all'effettiva verifica della formazione svolta secondo modalità che saranno fissate con apposito decreto ministeriale.
--	--

Contratto di inserimento (ex cfl)

Definizione	Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.
Soggetti Interessati	Il contratto di inserimento è rivolto alle seguenti categorie di persone: <ul style="list-style-type: none"> • Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni d'età; • Disoccupati di lunga durata fino a 32 anni d'età; • Lavoratori con più di 45 anni d'età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo; • Lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni; • Donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile; • Persone riconosciute affette da grave handicap fisico, mentale o psichico.
Datori di lavoro Interessati	Il contratto di inserimento può essere stipulato da: <ul style="list-style-type: none"> • Enti pubblici economici, imprese e loro consorzi; • Gruppi di imprese; • Associazioni professionali, socio-culturali, sportive; • Fondazioni; • Enti di ricerca, pubblici e privati.
Progetto Individuale	L'assunzione di un soggetto con contratto di inserimento è subordinata alla definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.
Durata	Il contratto di inserimento ha durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi, elevabile a 36 mesi nel caso di assunzioni di donne.
Incentivi	<ul style="list-style-type: none"> • Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante, in applicazione del Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto d'inserimento. • I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normativi e istituti. • In attesa della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione gli incentivi economici previsti in materia di contratto di formazione e lavoro (cfl) trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori svantaggiati assunti con contratto di inserimento.

Come cambiano le forme di'impiego : "in pillole"

Job sharing	il "lavoro ripartito" le	"Due o più lavoratori
--------------------	--------------------------	-----------------------

	<p>aziende potranno “dividere” un’unica prestazione tra due o più dipendenti. E’ un modello contrattuale che si addice in particolare alle attività di segreteria o a mansioni di tipo amministrativo.</p>	<p>assumono l’adempimento di un’unica obbligazione lavorativa”. Questo vuol dire che i lavoratori con esigenza di flessibilità (ad esempio: donne, giovani o uomini vicini della pensione) potranno dividersi una mansione, ripartendosi il numero di ore lavorative e la retribuzione.</p>
Job on call	<p>Soprattutto nei picchi di produzione le aziende potranno assicurarsi la disponibilità continua di un lavoratore, utilizzandone l’attività solo però durante periodi specifici, a seconda delle proprie esigenze organizzative. A fronte di questa disponibilità pagheranno un’indennità al lavoratore.</p>	<p>Massima flessibilità di orario e di gestione della propria attività lavorativa. Sono questi vantaggi principali per quanti sceglieranno di “condividere” il lavoro con un collega. Nella massima autonomia i dipendenti potranno organizzarsi il lavoro, purché assicurino al datore la prestazione concordata.</p>
Co.co.co	<p>Per assicurarsi la consulenza le imprese dovranno elaborare un “progetto” nel quale vengono chiariti i contenuti della collaborazione, la durata, la retribuzione e le modalità del pagamento. Senza queste condizioni, i rapporti di “collaborazione” saranno considerati rapporti subordinati.</p>	<p>Maggiore tutele per i collaboratori. Scompariranno gli attuali co.co.co. per essere sostituiti dai lavoratori a progetto ai quali saranno assicurate nuove garanzie. La stesura in forma scritta del progetto e la definizione della durata e del corrispettivo eviteranno gli abusi nell’utilizzo delle collaborazioni.</p>
Staff leasing	<p>Sarà possibile l’affitto di manodopera anche a tempo indeterminato. Le aziende potranno “affittare” interi staff di lavoratori per lo svolgimento di una serie di attività (dal servizio di pulizia alla gestione del call center). Per farlo ci dovranno essere “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo”.</p>	<p>Questo nuovo strumento amplierà le opportunità di quanti cercano un impiego: potranno essere assunti a tempo indeterminato dalle società che affittano la manodopera ad aziende terze. Questi lavoratori avranno uguali diritti e retribuzioni rispetto ai dipendenti delle aziende che li “utilizza” in affitto.</p>

Le novità per il lavoro occasionale

Le novità principali che regolano il lavoro occasionale sono costituite dall'istituzione e regolamentazione:

- 1) dei “lavori a progetto” da cui, però, sono escluse le prestazioni occasionali di durata complessiva non superiore a trenta giorni, nel corso dell'anno solare, con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo (articolo 61 – della riforma Biagi).

- 2) Delle “prestazioni occasionali di tipo accessorio” (capo II, articolo 70) . riforma Biagi), rese da particolari soggetti (soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne) nell’ambito:
- a) dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
 - b) dell’insegnamento privato supplementare;
 - c) dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
 - d) della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
 - e) della collaborazione con associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

Le citate attività lavorative, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessorie, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell’anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 5 mila euro, sempre nel corso di un anno solare (articolo 70 – della riforma biagi). Il successivo (articolo 72- della riforma biagi) detta le regole che disciplinano il lavoro accessorio e stabilisce che il compenso orario di 5,8 euro (esente da qualsiasi impostazione fiscale) non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestare di lavoro accessorio. (L’articolo 73, - della riforma Biagi) infine, prevede il coordinamento informativo (Inps-Inail) al fine di verificare l’andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle attività di lavoro accessorio.

Da Co.Co.Co. a lavoratori a progetto

Nuovi collaboratori plurimansionati. I committenti, infatti, potranno stipulare rapporti di co.co.co. con riferimento a uno o anche più progetti specifici o programmi o fasi di lavoro. I rapporti vigenti, e quelli che saranno conclusi fino all’entrata in vigore del Dlgs attuativo della legge 30/03, resteranno in vita fino alla scadenza, comunque non oltre un anno dall’entrata in vigore della riforma, salvo diverso termine (pure superiore all’anno) fissato da accordi sindacali anche aziendali di transizione dal vecchio al nuovo regime.

L’aspetto più interessante del nuovo contratto di lavoro a progetto riguarda la riconducibilità delle attuali co.co.co. alla nuova figura contrattuale, in quanto costituente l’unico presupposto capace di garantirne la sopravvivenza anche dopo il periodo transitorio massimo di un anno o di quanto sarà eventualmente stabilito con appositi accordi collettivi.

Si tratta, in pratica, di ricondurre le attuali collaborazioni “ a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso”. Se da un lato ciò vuol dire che il collaboratore potrà essere utilizzato anche in più mansioni, dall’altro si richiede che l’impiego sia praticato in prestazioni lavorative determinate e circoscritte.

Il testo normativo, in effetti, consente d’individuare tre tipologie di contratti di lavoro a progetto a seconda dell’ipotesi d’impiego. La prima riguarda le co.co.co. assegnate a progetti specifici, un lavoro definito e, soprattutto, limitato nel tempo. La seconda tipologia già amplia il campo di applicazione: si tratta di collaborazioni rese in un programma di lavoro, caratterizzato dalla presenza di una definizione del piano di lavoro, senza altra prescrizione specifica di durata. La terza

tipologia, infine, appare senza più vincoli: una fase di lavoro può essere ben rappresentato da ogni stadio della produzione, anche continuativo e ripetitivo nel tempo, non necessariamente caratterizzata dall'eccezionalità.

Ai collaboratori la nuova disciplina riconosce, tra l'altro il diritto a un compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito.

La disciplina previdenziale: nessuna novità si registra sul versante contributivo; pertanto, anche i nuovi contratti a progetto pagheranno il 14% (o 10%) all'Inps.

La nuova disciplina, inoltre, rende applicabile l'articolo 64 del T.U, maternità (Dlgs n. 151/01) e l'articolo 51 della Finanziaria 2000 che, rispettivamente, disciplinano la tutela della maternità e dell'assegno al nucleo familiare spettanti agli iscritti alla predetta Gestione separata che versano il contributo aggiuntivo dello 0,5%

Tutte le novità

Il progetto	Le co.co.co. devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore.
Esclusioni	Le nuove regole non si applicano: <ul style="list-style-type: none"> • ai pensionati di vecchiaia; • ai componenti di organi di amministrazione di società • ai partecipanti a commissioni e collegi; • alle professioni intellettuali con iscrizione in albi professionali; • alle co.co.co. rese ad associazioni e società sportive.
Trattamento economico	Il corrispettivo e relativi criteri di determinazione sono determinati nel contratto di lavoro. Il compenso deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito tenendo conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.
Certificazione, rinunzie transazioni	Il contratto di lavoro a progetto è soggetto alla disciplina della certificazione. I diritti derivanti dalla nuova disciplina possono essere oggetto di rinunzie o transazioni in sede di certificazione.
Sanzioni	I rapporti co.co.co. instaurati senza l'individuazione del progetto sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
Norma Transitoria	Le co.co.co. vigenti prima dell'entrata in vigore della riforma, che non possono essere ricondotte a un progetto, mantengono validità fino alla scadenza e, in ogni caso, per non oltre un anno.

ALCUNI ASPETTI PREVIDENZIALI

Contratto di somministrazione di lavoro

Novità	Conseguenze per i datori di lavoro	Conseguenze per i lavoratori
Inquadramento previdenziale	Tutti gli oneri contributivi (Inps e Inail) sono a carico dell'Agenzia di somministrazione che è inquadrata nel settore terziario	
Contributi ridotti	Per i periodi i quali sono senza occupazione/utilizzazione, le Agenzie di somministrazione corrispondono ai lavoratori un'indennità di disponibilità, divisibile in quote orarie. I contributi sono determinati e versati sull'effettivo ammontare dell'indennità in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.	L'indennità di disponibilità non produce alcun effetto sul trattamento normativo previsto dal ccnl, perché è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. Per esempio, non rientra nella base di computo del Tfr. L'indennità, inoltre, contribuisce in misura ridotta alla determinazione della pensione.
Formazione e integrazione del reddito	Le Agenzie di somministrazione sono tenute al versamento, in appositi Fondi che saranno costituiti dagli enti bilaterali, di un contributo del 4% sulla retribuzione corrisposta ai lavoratori, assunti sia a tempo determinato che indeterminato. L'omissione è sanzionata con il versamento, in aggiunta al contributo non versato, di una somma pari al 100% del contributo stesso.	I lavoratori sono assunti con contratto di somministrazione hanno diritto a: <ul style="list-style-type: none"> • iniziative di formazione; • prestazioni integrative del reddito.

Contratto di lavoro intermittente

Novità	Conseguenze per i datori di lavoro	Conseguenze per i lavoratori
Indennità di disponibilità	I datori di lavoro, con riferimento ai contratti di lavoro intermittente con garanzia del lavoratore di disponibilità alla chiamata del datore di lavoro, per i periodi senza occupazione, devono erogare al lavoratore un'indennità di disponibilità. I contributi sono determinati e versati sull'effettivo ammontare dell'indennità in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.	l'indennità di disponibilità non produce alcun effetto sul trattamento normativo previsto dal ccnl, perché è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. Per esempio, non rientra nella base di computo del tfr. L'indennità, inoltre, contribuisce in misura ridotta alla determinazione della pensione. Apposito decreto del ministro del lavoro stabilirà costi e disciplina per consentire ai lavoratori d'integrare i contributi ridotti, versati dal datore di lavoro sull'indennità di disponibilità.
Trattamenti ridotti		Il trattamento economico, normativo e previdenziale è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita, anche con riferimento a ferie, malattia, infortuni, maternità e congedi parentali.

Contratto di lavoro ripartito

Novità	Conseguenze per i datori di lavoro	Conseguenze per i lavoratori
Trattamenti ridotti		Il trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa eseguita, anche con riferimento a ferie, malattie, infortuni e congedi parentali.
Pensioni e assistenza	I contributi si versano come nel caso di lavoratori part-time	Pensione e altri trattamenti assistenziali spettano come ai lavoratori a part-time.
Assegno al nucleo familiare	Non sono dovuti i contributi per l'assegno al nucleo familiare	L'assegno al nucleo familiare è erogato secondo i criteri a tempo parziale

Prestazioni di lavoro accessorio

Novità	Conseguenze per i datori di lavoro	Conseguenze per i lavoratori
Previdenza	Le prestazioni di lavoro accessorio si acquistano con appositi buoni orari del prezzo di 7,5% euro ciascuno	per ogni ora di lavoro, viene accreditato presso l'Inps (Gestione separata) un contributo di un euro, che determina il diritto alle prestazioni(pensioni, assegno nucleo familiare e maternità, malattia) in base alle regole dei parasubordinati

COME VERRA' ATTUATA LA RIFORMA

Novità	Termini (1)	Istituto	Oggetto
Tutte	5 giorni	Ministro Lavoro – parti sociali	il Ministro del lavoro convoca le parti sociali per verificare la possibilità di affidare ad un accordo interconfederale la transizione dal vecchio al nuovo regime.
Agenzie per il lavoro	30 giorni	Dm Lavoro	Fissazione di: modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione; criteri di verifica del corretto andamento dell'attività svolta; criteri e modalità di revoca dell'autorizzazione; ogni altro profilo organizzativo e di funzionamento dell'albo delle Agenzie del lavoro.
	30 giorni	Dm Lavoro (2)	Definizione dei requisiti della disponibilità di uffici e di adeguate competenze professionali richiesti alle Agenzie per il lavoro.
	30 giorni	Dm Lavoro (3)	Fissazione delle modalità di costituzione della sezione regionale dell'Albo delle Agenzie per il lavoro e procedure
		Regioni (4)	Adozione di Regolamenti per

			l'accreditamento degli operatori pubblici e privati che operano nel proprio territorio regionale
	60 giorni	Dm Lavoro (5)	Fissazione delle modalità di trattamento dei dati personali
		Ccnl (6)	Possono derogare al divieto, per le Agenzie del lavoro, di esigere o percepire compensi dai lavoratori. La deroga è possibile per categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti.
	30 giorni	Dm Lavoro	Fissazione di disciplina transitoria e di raccordo per le società di collocamento private già autorizzate
Fondi per la formazione		Ccnl – Ministro lavoro	Le iniziative a favore dei lavoratori assunti con nuovo contratto di somministrazione

			di lavoro (con utilizzo del contributo del 4% versato dalle Agenzie) sono attuate da ccnl delle imprese di somministrazione,. In mancanza, provvede il Ministro del lavoro con proprio decreto.
		Ccnl – Ministero del lavoro	Il ccnl delle imprese di somministrazione deve costituire un Fondo bilaterale cui far confluire i contributivi per le iniziative riservate a tali lavoratori. L’attivazione dei fondi avviene con autorizzazione del Ministero del lavoro che esercita la vigilanza.
	2 anni	Dm Lavoro	Eventuale adeguamento del contributo (4%)
	12 mesi	Dm Lavoro (4)	Eventuale riduzione del contributo (4%)
Borsa continua nazionale del lavoro	30 giorni	Dm Lavoro – Innovazione e Tecnologia (7)	Fissazione degli standard tecnici e dei flussi informativi di scambio tra i sistemi gerenti la Borsa lavoro, nonché delle sedi tecniche finalizzate al coordinamento del sistema a livello nazionale
Monitoraggio e valutazione	3 mesi	Dm Lavoro	Direttive agli Enti previdenziali, Istituzione di una Commissione di esperti.
	90 giorni	Dm Lavoro	Istituzione di una

			Commissione di sorveglianza con compiti di valutazione in itinere della riforma, con specifico riferimento ai contratti di apprendistato.
Sanzioni penali	6 mesi	Dm Lavoro	Fissazione di criteri interpretativi certi la definizione delle varie forme di contenzioso in atto riferite al progresso regime in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro
Somministrazione di lavoro		Ccnl	Fissazione ipotesi di ammissione della somministrazione a tempo indeterminato.
		Ccnl (6)	Individuazione di limiti quantitativi dell'uso di somministrazione a tempo determinato.
		Ccnl	Il ccnl applicabile al somministratore determina la misura dell'indennità di disponibilità dovuta ai lavoratori assunti a tempo indeterminato per i tempi di non lavoro.
		Dm Lavoro	Fissa, e periodicamente aggiorna, la misura minima dell'indennità di disponibilità
		Ccnl	Il ccnl applicato dall'utilizzatore fissa criteri e

			modalità di determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi o collegati all'andamento dell'impresa.
Lavoro intermittente	6 mesi	Ccnl – Dm lavoro	I ccnl individuano le esigenze concessive del ricorso al contratto di lavoro intermittente. In mancanza, provvede in via provvisoria, il Ministro del lavoro
		Ccnl	I ccnl determinano la misura dell'indennità di disponibilità.
		Dm Lavoro	Fissa, e periodicamente aggiorna, la misura minima dell'indennità di disponibilità
		Dm Lavoro	Fissa la retribuzione convenzionale in base alla quale i lavoratori possono integrare i contributi previdenziali.
		CCNL (6)	Fissazione di periodi predeterminati per il ricorso al lavoro intermittente a part-time
	5 mesi - 4 mesi	Dm Lavoro	Il Ministro convoca le parti sociali se, entro 5 mesi, non sia intervenuta la determinazione da

			parte dei ccnl dei casi di ricorso al lavoro intermittente per assistere e promuove l'accordo. Se l'accordo non arriva entro i 4 mesi successivi, il Ministro individua una disciplina provvisoria.
Lavoro ripartito		Ccnl	Regolamentazione del lavoro ripartito.
Apprendistato		Regioni e province autonome (8)	Regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
		Ccnl	Determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale
		Ccnl (9)	Fissazione della durata del contratto di apprendistato professionalizzante entro i limiti inferiore di 2 anni e superiore di 6 anni.
		Regione e province autonome (10)	Regolamentazione dei profili formativi
		Ccnl (11)	Fissazione modalità di erogazione e articolazione aziende
		Regioni	Regolamentazione e fissazione durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione
	12 mesi	Dm Lavoro – Istituz. (7)	Definizione modalità di riconoscimento dei crediti formativi.

		Ministero del lavoro	Istituzione del repertorio delle professioni
			Fissazione di modalità di verifica della formazione svolta per l'erogazione degli incentivi.
Contratto di inserimento	60 giorni	Dm Lavoro	Fissazione del tasso di occupazione femminile per l'individuazione delle aree in cui le donne residenti possono essere assunte con contratto d'inserimento
		Ccnl (6)	Fissazione delle modalità di definizione dei piani individuali d'inserimento
	5 mesi – 4 mesi		Il Ministro convoca le parti sociali se, entro 5 mesi, non sia intervenuta la determinazione da parte del ccnl delle modalità di definizione dei piani individuali per assistere e promuove l'accordo. Se l'accordo non arriva entro i 4 mesi successivi, il Ministro individua una disciplina provvisoria.
Tirocini estivi		Ccnl	Eventuale fissazione di limiti percentuali massimi all'assunzione dei lavoratori con contratto d'inserimento
Lavoro a progetto		Ccnl	Eventuale

			fissazione di limiti percentuali massimi all'impiego con tirocini estivi
		Accordo tra le parti	Divieto di svolgere attività a favore di più committenti
		Accordo tra le parti	Proroga del rapporto in caso di sospensione del rapporto per malattia o infortunio
		Accordo tra le parti	Previsione di proroga oltre 180 giorni della durata del rapporto in caso di gravidanza
		Accordo tra le parti	Fissazione di causali o modalità, incluso il preavviso, del recesso prima della scadenza del termine.
Lavoro accessorio	60 giorni	Ministro lavoro	Individuazione degli enti e delle società concessionarie alla riscossione dei buoni carnet per il lavoro accessorio, nonché dei soggetti autorizza alla vendita degli stessi
	60 giorni	Dm Lavoro	Regolamentazione di criteri e modalità per il versamento dei contributi previdenziali e delle relative coperture
Certificazione rapporti di lavoro	60 giorni	Dm Lavoro	Fissazione disciplina per le direzioni provinciale del lavoro e Province quali organi di certificazione
		Dm Lavoro	Istituzione Albo per la certificazione

	6 mesi	Dm Lavoro	Fissazione di codici di buone pratiche per la certificazione
		Dm Lavoro	Definizione di moduli e formulari per la certificazione
	6 mesi	Dm Lavoro	Adozione di codici di buone pratiche e indici presuntivi in materia di interposizione illecita e appalto genuino

- 1) termini decorrono, salvo altra indicazione, dalla data d'entrata in vigore del dlgs di attuazione della legge n. 30/03
- 2) d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni e sentite le associazioni di datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentative
- 3) d'intesa con la Conferenza Unificata
- 4) sentite le associazioni di datori di lavoro e lavoratori
- 5) sentite le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e il Garante per la privacy
- 6) contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale
- 7) d'intesa con le Regioni e le Province autonome
- 8) d'intesa con il Ministero del lavoro, Ministro dell'istruzione, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente
- 9) contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o regionale
- 10) d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale
- 11) contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative

* * *

NOTA:

Appare utile, almeno al compilatore di questa "guida", concludere rilevando un'evidente differenza sociologica, ma anche pratica, dei termini da cui prende origine l'intervento legislativo su i nuovi rapporti di lavoro, e delle cui deduzioni e valutazioni, ovviamente l'approfondimento e l'analisi si rimanda ai singoli lettori. A noi interessa indicare solo schematicamente, che esiste differenza fra "flessibilità del lavoro" e "flessibilità del lavoratore"; che è importante distinguere fra "flessibilità autonoma" e flessibilità eteronoma, e fra "rigidità autonoma" e "rigidità eteronoma". Ci sembra evidente, infatti che una cosa è dover diventare flessibile e tutt'altra volerlo diventare! Dove "volere" si riferisce alla combinazione di una preferenza con una possibilità reale, e "dovere", invece, alla combinazione di una preferenza contraria e di una impossibilità. (Claudio Testuzza)

