

SEMINARIO FORMATIVO “LEGGE BIAGI: APROFONDIMENTI IN TEMA DI RAPPORTI DI LAVORO E SERVIZI PER IL LAVORO”

Camera di Commercio, Trieste, 6 aprile 2006-04-10

Relazione del dott. Matteo Belli – Studio Legale Petracci-Marin

1. APPRENDISTATO

La riforma del 2003 (d.l. 276/03), che ha abrogato il contratto di formazione-lavoro, ha reso l'apprendistato unico strumento formativo del panorama dei contratti di lavoro, quale contratto a causa mista.

L'apprendistato è un istituto nato negli anni '50 per le figure professionali operaie atto a garantire una formazione pratica ai giovani uscenti dalle scuole. La legge del 1955 ha conosciuto delle modifiche nel 1987 e nel 1997, che hanno istituito il contratto di formazione-lavoro più adatto alle figure professionali impiegatizie. Quest'ultimo, come detto, è stato abrogato nel 2003 in seguito alle procedure di infrazione comunitarie.

Con la legge Biagi l'apprendistato ha preso nuova vita, riuscendo a coniugare il lavoro con l'acquisizione di crediti formativi (titoli di studio). L'apprendistato ha lo scopo di far conseguire una qualifica professionale, è dedicato ai giovani tra i 18 ed i 29 anni. Si sviluppa attraverso una formazione non solo pratica, ma anche teorica (120 ore annue di formazione secondo il pacchetto Treu del 1997, che sanciva l'obbligo della formazione esterna). Nel Friuli Venezia Giulia si è creata una situazione di monopolio degli enti formativi accreditati dalla Regione. Ora la formazione non deve essere più necessariamente affidata ad enti esterni.

La disciplina dell'apprendistato è rimessa alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti regionali; ciò a dato luogo a regimi vincolistici (es. Puglia) e ad altri molto permissivi (Emilia Romagna).

In Friuli Venezia Giulia la legge regionale 18/05 ha istituito un processo di concertazione tra regione e parti sociali, sfociato nel regolamento 15.12.2005 che riguarda gli aspetti formativi dell'apprendistato.

Un interpello del Ministero del lavoro (26.03.06) ha stabilito la competenza della contrattazione collettiva e non delle Regioni a disciplinare i requisiti di capacità formativa delle imprese.

La presenza di due fonti ha dato luogo ad una disciplina complessa e molto pervasiva, che però non fa luce su cosa sia ancora operativo del vecchio apprendistato del 1955 e cosa non lo sia.

2. INSERIMENTO

L'inserimento è disciplinato dagli articoli 54/60 del d.lgs. 276/2003; il reinserimento dall'art. 20 della legge 223/91.

Il contratto può essere effettuato da enti pubblici, imprese e gruppi di imprese, fondazioni, enti di ricerca, organizzazioni sindacali di categoria, associazioni socio-culturali e sportive, dai professionisti solo in forma associata.

Le categorie di soggetti a cui può essere applicato tale contratto sono:

- a) i giovani tra i 18 e i 19 anni
- b) i disoccupati di lunga durata (oltre 12 mesi) compresi tra 29 e 32 anni
- c) i disoccupati maggiori di 50 anni

- d) i disoccupati da almeno 2 anni, di qualunque età
- e) gli appartenenti ad aree disagiate (Lazio, Molise ad esempio)
- f) i portatori di handicap fisico o psichico

Condizione essenziale del contratto di inserimento è un progetto individuale; il contratto, in forma scritta, deve contenere i seguenti elementi: durata, periodo di prova, categoria di inquadramento, Orario, malattia e infortunio.

La formazione teorica deve superare le 16 ore in tema di antinfortunistica, organizzazioni aziendali e disciplina del rapporto di lavoro.

La durata è dai 9 ai 18 mesi (raddoppiati per i portatori di handicap); non c'è proroga salvo in caso di servizio civile o militare e maternità.

Se il contratto di lavoro, allo scadere, dell'inserimento, diviene a tempo indeterminato, il periodo di inserimento rientra nell'anzianità.

Condizione essenziale per il datore di lavoro che voglia proseguire nello stipulare contratti di inserimento è che abbia mantenuto il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti e che l'inserimento rappresenti un incremento netto dei lavoratori occupati in un anno.

Vi sono inoltre delle agevolazioni per quanto riguarda i contributi INPS e INAIL con una riduzione per il centro-nord del 25% per i datori di lavoro non aventi natura d'impresa e del 40% per il settore turistico.

3. LAVORO A PROGETTO

Il contratto di lavoro a progetto è un contratto atipico, autonomo, che riguarda gli enti privati ed è disciplinato dagli articoli 61-66 del d.l.gs 276/03. per gli enti pubblici abbiamo ancora la collaborazione coordinata continuativa. Il contratto si rivolge a lavoratori che abbiano già acquisito una professionalità.

Il contratto tra i due soggetti, committente e lavoratore, si caratterizza per il fine, il progetto da raggiungere oppure la fase del progetto da raggiungere.

In mancanza del fine avremo un rapporto di lavoro subordinato. Le differenze da quest'ultimo tipo di impiego sono l'assenza di una gerarchia, l'assenza di un orario di lavoro, l'assenza di potere disciplinare, il coordinamento e non la subordinazione, l'autonomia organizzativa.

I co.co.co. ora riguardano solo le associazioni sportive dilettantistiche, i collegi e le commissioni, il lavoro dei pensionati e le professioni intellettuali e si caratterizzano per l'assenza di un progetto.

Il lavoratore a progetto è iscritto nel libro matricola, riceve un cedolino paga, ha delle garanzie riguardo all'infortunio e alla malattia, versa i contributi all'Inail e all'Inps. La paga è commisurata alla qualità e alla quantità della prestazione eseguita per realizzare il progetto.

Il contratto di lavoro a progetto si estingue per il raggiungimento del fine o per rescissione per giusta causa. Può essere prorogato.

4. LAVORO INTERMITTENTE

Il lavoro intermittente non riguarda la Pubblica Amministrazione. E' nato per combattere il lavoro a fattura o in ritenuta d'acconto dei lavoratori occasionali.

Il lavoratore si pone a disposizione del datore che ne può utilizzare la prestazione, sia a tempo determinato che indeterminato. Un lavoratore può svolgere più lavori intermittenti.

Vi può essere lavoro con o senza obbligo di disponibilità, per il quale è corrisposta un'indennità mensile di disponibilità (non corrisposta se nell'arco del mese non c'è chiamata).

Il lavoro intermittente ha luogo in periodi predeterminati dell'anno, del mese o in particolari stagioni (week-end, ferie estive, natale e pasqua) e riguarda lavoratori minori di 25 anni o superiori ai 45 anche pensionati.

Non possono essere assunti lavoratori intermittenti in caso di licenziamenti collettivi o cassa integrazione che interessi l'azienda nel semestre precedente, né quando l'azienda non abbia fatto la valutazione dei rischi o qualora intenda sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

Il contratto di lavoro intermittente va redatto in forma scritta, deve contenere le indicazioni della durata del rapporto, delle modalità e del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, della disponibilità, del preavviso.

Il trattamento economico dev'essere pari a quello dei lavoratori subordinati, a parità di mansioni; vige inoltre un principio di non discriminazione rispetto ai subordinati.