



DIMENSIONE LAVORO



Specializzato in consulenza e assistenza legale in lavoro, previdenza e sindacato

a cura del Centro Ricerche e Formazione

Presidente Maria Novella Bettini



La legge sulla competitività riscrive la 'Riforma Biagi'

Nuovi lavori: le modifiche legislative sulla flessibilità

LA cosiddetta «legge sulla competitività» (l. 14 marzo 2005, n. 35), nell'ambito delle misure relative al mercato del lavoro, ha «rivisitato» le tipologie contrattuali introdotte nel nostro ordinamento dalla c.d. Legge Biagi (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251), allo scopo di incentivarne l'utilizzazione

intermittente secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva: art. 34, c. 1, D.Lgs. n. 276/2003), ma anche quando il lavoratore ha un'età inferiore ai 25 anni ovvero superiore ai 45 anni, anche se pensionato (nuovo testo art. 34, c. 2). In precedenza, la possibilità di assumere tali categorie di lavoratori con contratto di lavoro intermittente era prevista solo

determinati soggetti «svantaggiati»: disoccupati da oltre un anno; casalinghe, studenti e pensionati; disabili e soggetti in comunità di recupero; lavoratori extracomunitari con regolare permesso di soggiorno, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro (art. 71, c. 1). La legge sulla competitività estende la possibilità di svolgimento del lavoro accessorio anche all'impresa

Sono stati ritoccati il contratto d'inserimento, il lavoro intermittente e quello accessorio

per finalità di promozione occupazionale (art. 1-bis, l. n. 35/2005).

In particolare, sono stati «ritoccati»: a) il lavoro intermittente; b) l'apprendistato; c) il contratto di inserimento; d) il lavoro accessorio.

Ecco, nel dettaglio, le innovazioni normative.

Lavoro intermittente (o a chiamata). Viene ampliato l'ambito di operatività del contratto, attraverso la rivisitazione della disciplina delle causali soggettive. Il datore di lavoro può ricorrere al lavoro a chiamata (job on call) non solo quando sussistono i presupposti oggettivi previsti dalla Riforma Biagi (prestazioni di carattere discontinuo o

«in via sperimentale».

Non sono più richiesti, inoltre, ai fini della valida stipulazione del contratto, i requisiti dello «stato di disoccupazione» per i lavoratori con meno di 25 anni e dell'«espulsione dal ciclo produttivo» o dell'«iscrizione alle liste di mobilità e di collocamento» per i lavoratori ultra quarantacinquenni.

Lavoro accessorio. Numerose modifiche sono state apportate alla disciplina delle prestazioni occasionali di tipo accessorio (artt. 70 ss. D.Lgs. n. 276/2003). In primo luogo, è stata ampliata la platea dei soggetti legittimati alla stipulazione del contratto prevista dalla Riforma Biagi a favore di

familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, sia pure limitatamente al settore del commercio, dei servizi e del turismo (art. 70, c. 1, lett. e-bis). Le imprese familiari possono, peraltro, utilizzare il lavoro accessorio solo per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro.

Il rapporto di lavoro occasionale di tipo accessorio, anche se svolto a favore di più beneficiari, non può dare luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare (in precedenza, il limite era pari a 3000 euro) (art. 70, c. 2, nuovo testo).





Significativa, inoltre, è la nuova definizione di «prestazione di lavoro accessorio», non richiedendosi più che la stessa abbia una durata inferiore ai trenta giorni. Quanto ai profili di disciplina dell'istituto, il nuovo testo di legge (art. 72, c. 4) prevede che l'apposita società concessionaria: a) paghi il corrispettivo al lavoratore, previa presentazione di uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio; b) provveda alla registrazione dei dati anagrafici e del codice fiscale del lavoratore; c) effettui il versamento, per conto del lavoratore, dei contributi per fini previdenziali all'Inps in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'Inail, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono; d) trattenga, a titolo di rimborso spese, l'importo stabilito dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Apprendistato. La legge sulla competitività rende pienamente operativo l'istituto dell'apprendistato «professionalizzante».

In precedenza, l'instaurazione del rapporto presupponeva la preventiva regolamentazione dei profili formativi dell'istituto da parte delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, d'intesa con le associazio-

ni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano regionale (art. 49, c. 5, D.Lgs. n. 276/2003).

Attualmente, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è attribuita ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, fino all'approvazione delle leggi regionali (art. 49, c. 5-bis). Ciò significa che d'ora in poi, su tutto il territorio nazionale, a prescindere dall'intervento della regolamentazione regionale, sarà possibile stipulare da subito il contratto in esame, se questo trova la sua disciplina nella contrattazione collettiva (come, ad esempio, è avvenuto nel settore del

L'idea è quella
di incentivarne
l'utilizzazione
per finalità
di promozione
occupazionale



commercio, dell'edilizia e della chimica).

Contratto di inserimento. Cambia anche la disciplina in materia di contratto di inserimento (art. 54 ss. D.Lgs. n. 276/2003). Il previsto «sottoinquadramento» di due livelli rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle cui è finalizzato il progetto formativo, non è applicabile alle lavoratrici di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile (art. 59, c. 1, nuovo testo). Tale disposizione potrà, tuttavia, essere derogata dai contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Fabrizio Girolami

