



SCHEDE SULLA LEGGE N. 133/2008
(conversione con modificazioni del D.L. 25 giugno 2008 n. 112)

CONTRATTI E ORARIO DI LAVORO NEL SETTORE PRIVATO

Contratti a tempo determinato

Dopo le modifiche introdotte al D.L.vo n. 368/2001 dalla legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato è di nuovo modificato:

- reintrodotta il c.d. "causalone" (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive) per la ordinaria attività del datore di lavoro, significa che è il datore di lavoro ad individuare le ragioni che portano alla stipula del contratto a tempo determinato riferibili all'attività ordinaria, anche se si afferma che, di regola, il rapporto di lavoro subordinato è a tempo indeterminato;
- sanatoria del contenzioso giudiziario sui contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione, il 21 agosto 2008. Per la violazione delle ragioni che legittimano l'apposizione del termine, il trasporto aereo ed i servizi di aeroporto o la disciplina della proroga, il lavoratore non ha più diritto alla reintegra ma ad una indennità non inferiore a 2,5 e non superiore a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, viene meno sia la tutela reale che quella obbligatoria. Questa norma da più parti ritenuta "incostituzionale" sarà probabilmente sottoposta al giudizio della Consulta;
- il termine massimo dei contratti a tempo determinato non può superare, per sommatoria dei vari contratti a termine, i trentasei mesi, ma è stato inserito che con la contrattazione collettiva, anche aziendale, potranno essere previste deroghe al limite dei 36 mesi. Già con la legge n. 247/2007 (accordo welfare del luglio 2007) era possibile stipulare un ulteriore contratto a termine tra le parti. La durata dell'ulteriore rapporto è fissata dalla contrattazione collettiva: l'accordo sottoscritto a livello confederale da Confindustria e CGIL-CISL-UIL ha previsto che tale limite è di 8 mesi o quello maggiore fissato dalla contrattazione di settore (per gli alimentaristi hanno stabilito 12 mesi);
- Il diritto di precedenza, che scattava dopo il superamento dei 6 mesi anche con più contratti per le assunzioni a tempo indeterminato nei dodici mesi successivi, non è più assoluto, la contrattazione collettiva anche territoriale o aziendale può derogare questo diritto.

Lavoro accessorio

Il lavoro accessorio è ampliato e trova applicazione in una serie di attività (il compenso non può essere superiore a 5.000 euro nell'anno, per le imprese familiari 10.000 euro).

Il lavoro accessorio è previsto per:

- nelle imprese familiari nei settori del commercio, del turismo e dei servizi;
- nei lavori domestici: sono comprese ipotesi per l'assistenza agli anziani, ai bambini, ai portatori di handicap ed il lavoro "ad ore" (pulizia, stireria, ecc.) nella vita familiare.
- nei lavori di giardinaggio, pulizia, manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti. (per i privati, condomini e consorzi);
- nell'insegnamento privato supplementare;
- nei lavori delle manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà (es. associazioni "no profit" del volontariato);

- durante i periodi di vacanza da parte di giovani fino a 25 anni, iscritti all'università o ad un istituto scolastico di ogni ordine e grado (in ogni campo);
- nei lavori che riguardano le attività agricole a carattere stagionale, effettuate da pensionati e da giovani di età inferiore ai 25 anni, durante i periodi di vacanza o per le attività agricole svolte a favore dei piccoli agricoltori;
- nei lavori di consegna porta a porta e nella vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

Il Ministro del Lavoro individua con decreto il concessionario abilitato alla "gestione" dei voucher (in primis dall'INPS e dalle Agenzie per il Lavoro) fintanto che si non disporranno i "voucher" il lavoro accessorio non potrà essere utilizzato tranne per la vendemmia già previsti.

Il valore nominale del buono è pari a 10 euro e non è riferibile ad un arco temporale orario: le parti sono libere di negoziare l'importo da corrispondere alle prestazioni: al netto della contribuzione INPS (13%, accreditata sulla posizione individuale del prestatore), INAIL (7%) e della quota per la gestione del servizio (5%) è pari a 7,50 euro.

I lavoratori accessori non sono oggetto di comunicazione anticipata al centro per l'impiego, né debbono essere riportati sul libro unico del lavoro Il lavoro accessorio non dà titolo a prestazioni di malattia, maternità, disoccupazione e ad assegni per il nucleo familiare.

Come potrebbe essere utilizzato (prendiamo ad esempio la sperimentazione in atto per la vendemmia): dopo la registrazione all'INPS, le Poste Italiane SpA, soggetto accreditato per l'operazione, invia una carta magnetica (INPSCard) attraverso la quale sarà possibile accreditare e riscuotere gli importi delle prestazioni e, successivamente, sia materiale informativo che prestampati delle ricevute da utilizzare a fine rapporto. Se il lavoratore non sceglie la carta magnetica gli importi gli saranno attribuiti con bonifico domiciliato, che potrà essere riscosso negli uffici postali.

Contratto di apprendistato

L'apprendistato professionalizzante:

- cancellazione dei due anni come durata minima del rapporto, si legittima (vedi il CCNL del turismo) i contratti di apprendistato di natura stagionale o per bassi profili.
- i profili formativi: se la formazione viene fatta completamente a livello aziendale non trova applicazione la regolamentazione dei profili formativi previsti dagli enti locali, sono integralmente rimessi alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale od aziendale) o agli Enti bilaterali.

Estensione ai dottorati di ricerca dell'apprendistato per percorsi di alta formazione, con convenzioni tra Università e datori di lavoro.

Ricordiamo che per l'apprendistato è prevista una retribuzione di due livelli contrattuali in meno, esclusione dalla base di calcolo per il computo previsto da leggi o CCNL per l'applicazione di particolari istituti, oltre alle agevolazioni contributive.

Sono abrogati:

- il comunicare ai servizi regionali o provinciali per l'impiego una serie di dati relativi sia all'apprendista che al tutore aziendale;
- l'obbligo di comunicare, ai familiari, almeno ogni sei mesi l'andamento in azienda del giovane;
- l'obbligo della visita sanitaria per gli apprendisti non minorenni.

Lavoro intermittente a chiamata

Il lavoro intermittente immediatamente applicabile non solo nei settori nei quali era già stato utilizzato (turismo, commercio, pubblici esercizi) ma anche in altre nuove attività (steward nelle attività delle squadre di calcio o dipendenti di istituti di vigilanza privata).

Il lavoro intermittente si può definire come un contratto (a tempo determinato od indeterminato) con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione nei seguenti casi:

- lavori di carattere discontinuo od intermittente secondo le esigenze individuate dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali;
- per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno intesi come week-end (che va dalle ore 13 del venerdì fino alle 6 del lunedì successivo), vacanze natalizie (1° dicembre – 10 gennaio), vacanze pasquali (va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Santa Pasqua), ferie estive (1° giugno – 30 settembre);
- le attività discontinue indicate, in via provvisoria, dal D.M. 23 ottobre 2004, in assenza di una specifica disciplina contrattuale.

Il lavoro “a chiamata” può, in ogni caso, essere effettuato dagli “under 25” e dagli “over 45”, anche se pensionati. Esso, peraltro, risulta vietato:

- se effettuato per sostituire lavoratori in sciopero.
- presso unità produttive interessate a procedimenti collettivi per riduzione di personale
- se l'impresa non ha effettuato la valutazione dei rischi.

Il contratto a chiamata è in forma scritta e deve indicare:

- la durata e le ipotesi oggettive e soggettive che ne consentono la stipulazione;
- il luogo e le modalità della disponibilità, eventualmente garantita e il preavviso di chiamata che, per dettato normativo, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo. Se il datore di lavoro opera su più sedi produttive va specificato se “la chiamata” riguarda una, tutte o una parte di esse;
- il trattamento economico e normativo e la relativa indennità di disponibilità, se prevista;
- l'indicazione delle forme con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione, nonché le modalità di rilevazione delle presenze in azienda. Va chiarita anche la modalità della chiamata (orale, scritta, e-mail, ecc.) e quella di risposta del prestatore;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità che sono analoghe a quelle usuali in essere per gli altri dipendenti;
- le misure di sicurezza necessarie per l'attività.

Si prevede la possibilità della corresponsione di una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore si vincoli o meno a rispondere alla chiamata, cosa che deve risultare espressamente dal contratto. L'indennità, se prevista, copre i periodi nei quali il lavoratore è “in attesa” della utilizzazione rispetto alla quale garantisce la sua disponibilità, con la possibilità, di fronte ad un rifiuto ingiustificato, di arrivare ad una risoluzione del contratto.

Il lavoratore intermittente non ha diritto al trattamento di disoccupazione

Orario di lavoro, riposi, lavoro notturno e a turni

Definizione di lavoratore notturno: è considerato lavoratore notturno per almeno tre ore la propria attività per un minimo di 80 giorni nell'anno, con la riproporzione in caso di prestazioni a tempo parziale. Tutto questo, in assenza di disciplina collettiva.

Definizione di “lavoratore mobile”: il soggetto che presta la propria attività sia in proprio che per conto terzi, su strada, per via aerea o marittima, o a impianto fisso non ferroviario.

Non trova applicazione il D.L.vo n. 66/2003: oltre alle Forze dell'ordine, alle Forze Armate, agli addetti alla polizia municipale e provinciale nell'esercizio dei compiti istituzionali, l'esenzione è allargata al personale dei servizi di vigilanza privata. Per costoro valgono le regole fissate dalla contrattazione collettiva o dalla normativa speciale.

Riposo giornaliero: il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, fatte salve le ipotesi di attività caratterizzate da prestazioni frazionate (si pensi, ad esempio, al settore delle pulizie), la modifica, aggiunge i c.d. “regimi di reperibilità”, significa che il riposo di 11 ore si intende rispettato anche attraverso la sommatoria di parti di riposo tra periodi di lavoro effettuati nel rispetto del regime di reperibilità.

Riposo settimanale: il lavoratore ha diritto ad un riposo di almeno 24 ore, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero (11 ore), ma ora il periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Lavori a turni: fanno eccezione alla normativa sui riposi settimanali le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale, è stata inserita anche il cambio turno e non soltanto il cambio squadra.

Deroge in materia di pause, riposi giornalieri e lavoro notturno: in mancanza di accordi nazionali sulla materia, la possibilità derogatoria è estesa alla contrattazione territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali.

Adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro, modifiche delle sanzioni.

Tutti i datori di lavoro privati, con l'eccezione di quelli domestici, debbono istituire il “libro unico del lavoro” (destinato a sostituire altri libri come quello di matricola e di paga), nel quale vanno riportati tutti i dati relativi a tutti i lavoratori, cancellate moltissime norme riguardo le comunicazioni sui rapporti di lavoro.

Cancellata la precedente norma sulla certificazione delle dimissioni volontarie nata per combattere il fenomeno delle dimissioni in bianco.

Modificate le sanzioni sul mancato rispetto delle norme sull'orario di lavoro, riposi e sui cantieri.