

LE NUOVE REGOLE DEL MERCATO DEL LAVORO E DEL LAVORO

esame analitico del contenuto del decreto applicativo
della legge 14 febbraio 2003 n. 30

Agenzie Per Il Lavoro	2
I Diritti Dei Lavoratori Sul Mercato	4
Lavoratori Svantaggiati E Invalidi	4
Borsa Continua Nazionale Del Lavoro	4
Regime Sanzionatorio	4
Appalto E Distacco	6
Gruppi D'impresa E Trasferimento D'azienda ...	6
Lavoro Intermittente	6
Lavoro Ripartito	7
Lavoro A Tempo Parziale	7
Apprendistato	8
Contrato Di Inserimento	8
Tirocini Estivi Di Orientamento	9
Lavoro A Progetto	9
Prestazioni Occasionali	9
La Certificazione	10
Associazione In Compartecipazione	11



LE NUOVE REGOLE DEL MERCATO DEL LAVORO E DEL LAVORO

esame analitico del contenuto del decreto applicativo della legge 14 febbraio 2003 n. 30

Il decreto non trova diretta applicazione per le pubbliche amministrazioni ed il loro personale

E' prevista la possibilità della stipula di un accordo interconfederale per la gestione dell'applicazione generale del decreto

AGENZIE PER IL LAVORO

Presso il MLPS è istituito l'albo delle agenzie per il lavoro

Entro 60 giorni dalla domanda delle società interessate (modalità di presentazione e delle verifiche verranno stabilite con appositi decreti) il MLPS, verificati i requisiti, rilascia l'autorizzazione provvisoria e iscrive la società nell'albo (vige il silenzio assenso dopo 90 giorni). Dopo due anni, su richiesta, il MLPS rilascia entro 90 giorni l'autorizzazione a tempo indeterminato (vige ancora il silenzio assenso dopo 90 giorni). Le agenzie hanno l'obbligo di comunicare qualunque variazione dell'attività.

I requisiti per l'autorizzazione sono: essere una società di capitali o una cooperativa o un consorzio di cooperative (per le ultime due sezioni dell'albo sono ammesse anche le società di persone) (italiana o dell'UE), avere la sede legale in Italia o in UE, avere la disponibilità di uffici in locali idonei e adeguante competenze professionali (i criteri di valutazione verranno stabiliti con successivo decreto del MLPS da emanare entro 30 giorni), avere amministratori senza condanne penali, garantire la trasparenza contabile, in specie per i soggetti senza oggetto esclusivo nello statuto, assicurare un'azione proattiva in relazione alla borsa continua del lavoro.

L'albo è suddiviso in cinque sezioni

agenzie di somministrazione

(le agenzie iscritte in questa sezione vengono automaticamente iscritte anche alle sezioni "intermediazioni", "ricerca e selezione del personale" e "supporto alla riqualificazione professionale")

I requisiti specifici richiesti sono: un capitale versato non inferiore a 600.000 € ovvero un'analogha disponibilità tra capitale versato e riserve indivisibili per le cooperative; un deposito cauzionale (sono esonerate le società che hanno dato garanzie analoghe in altro Stato dell'UE) per i primi due anni di 350.000 € e, a partire dal terzo anno, una fideiussione non inferiore al 5% del fatturato e comunque non inferiore a 350.000 €; la regolarità contributiva, il rispetto del CCNL, la contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione al reddito; avere l'indicazione della somministrazione come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo, nello statuto e svolgere l'attività in almeno 4 regioni.

Per le cooperative devono esserci almeno 60 soci tra cui, quale socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la cooperazione

Sono abilitate a svolgere tutte le attività consentite di somministrazione che sono:

(a tempo indeterminato)

per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati; per servizi di pulizia, custodia, portineria; per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci; per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato; per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale; per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale; per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 Reg. UE; 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; 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.

(a tempo determinato)

a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi

agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

i requisiti specifici richiesti sono: un capitale versato non inferiore a 350.000 € ovvero un'analogha disponibilità tra capitale versato e riserve indivisibili per le cooperative; un deposito cauzionale (sono esonerate le società che hanno dato garanzie analoghe in un altro Stato dell'UE) per i primi due anni di 200.000 € e, a partire dal terzo anno, una fideiussione non inferiore al 5% del fatturato e comunque non inferiore a 200.000 €. La regolarità contributiva, il rispetto del CCNL, la contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione al reddito.

Per le cooperative devono esserci almeno 20 soci tra cui, quale socio sovventore, di almeno un fondo mutualistico per la cooperazione

Sono autorizzate a svolgere esclusivamente una tra le attività per le quali è consentita la somministrazione a tempo indeterminato (ad esclusione di quelle individuate dalla contrattazione collettiva)

agenzie di intermediazione

(Le agenzie iscritte in questa sezione vengono automaticamente iscritte anche alle sezioni "ricerca e selezione del personale" e "supporto alla riqualificazione professionale")

Svolgono la mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei *curricula* dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;

I requisiti specifici richiesti sono: un capitale versato non inferiore a 50.000 € e lo svolgimento dell'attività in almeno 4 regioni inoltre avere l'intermediazione quale oggetto sociale prevalente anche se non esclusivo.

agenzie di ricerca e selezione del personale

Svolgono l'attività di consulenza finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;

I requisiti specifici richiesti sono: un capitale versato non inferiore a 25.000 € e la ricerca e selezione del personale quale oggetto sociale prevalente anche se non esclusivo.

agenzie di supporto alla ricollocazione professionale

Svolgono l'attività, effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività;

I requisiti specifici richiesti sono: un capitale versato non inferiore a 25.000 € e il supporto alla ricollocazione professionale quale oggetto sociale prevalente anche se non esclusivo.

Possono svolgere **intermediazione** anche:

. le **università** pubbliche e private e le fondazioni universitarie con ad oggetto l'alta formazione nelle problematiche del mercato del lavoro. Devono farlo senza fini di lucro e connettendosi proattivamente alla borsa continua del lavoro

. **i comuni, le camere di commercio, gli istituti di scuola secondaria di secondo grado statali e paritari.** (seguendo le procedure normali) Devono farlo senza fini di lucro, disponendo di locali idonei e di adeguate competenze professionali, interconnettendosi proattivamente alla borsa continua del lavoro e rispettando le regole sul trattamento dei dati personali

. **un eventuale Fondazione(o altro) costituita dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro** (i singoli consulenti del lavoro non possono fare intermediazione)

. **Le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative che siano firmatarie di CCNL, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale ed aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o della disabilità e gli enti bilaterali** a queste condizioni: abbiano la disponibilità di uffici idonei e adeguate professionalità, gli amministratori non abbiano condanne, assicurino la trasparenza contabile e l'interconnessione proattiva alla borsa continua del lavoro, rispettino la normativa sulla gestione dei dati personali.

Le **Regioni** possono autorizzare esclusivamente nel loro ambito territoriale le attività di "somministrazione a tempo indeterminato", "intermediazione", di "ricerca e selezione del personale" in presenza dei normali requisiti richiesti (ad eccezione dell'attività in almeno quattro regioni che non viene richiesta). Entro 60 giorni dalla richiesta la regione rilascia l'autorizzazione provvisoria comunicandola al Ministero perché effettui la registrazione sull'apposita sezione regionale dell'albo (da definire con apposito decreto entro 30 giorni). Dopo due anni, a richiesta, entro 60 giorni, la Regione rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato previo eventuali accertamenti.

Le Regioni, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, istituiscono appositi elenchi per **l'accreditamento** (provvedimento mediante il quale le Regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta) degli operatori pubblici e privati che operano nel loro territorio. Nell'accreditamento devono garantire: la libertà scelta tra gli operatori, un'adeguata diffusione dei servizi, l'omogeneità nazionale dei criteri di rilevazione, l'interconnessione con la borsa continua del lavoro. Devono inoltre disciplinare le modalità di cooperazione tra pubblico e privato dei soggetti autorizzati (albo nazionale) o semplicemente accreditati e dettare i requisiti minimi per l'accredito e le modalità delle verifiche.

I DIRITTI DEI LAVORATORI SUL MERCATO

Art. 8 Il lavoratore ha il diritto di indicare i soggetti o le categorie di soggetti ai quali possono essere comunicati i suoi dati e l'ambito di diffusione indicato deve essere garantito. Entro 60 giorni il MLPS emana un decreto che tra l'altro stabilisce le informazioni che possono essere comunicate e diffuse tra gli operatori del sistema e le modalità per consentire effettivamente al lavoratore di esprimere le proprie volontà.

Le informazioni in possesso dei servizi per l'impiego hanno valore certificatorio

Art. 9 Le comunicazioni inerenti al mercato del lavoro, effettuate con qualunque mezzo, non possono essere anonime e devono essere comunque riconducibili o al soggetto che ricerca i lavoratori (anche attraverso società dello stesso gruppo o controllate o controllanti) o devono individuare chiaramente il soggetto autorizzato o accreditato che effettua il servizio con l'indicazione degli estremi del provvedimento autorizzativo. Le comunicazioni devono comunque poter consentire agli interessati di usufruire dell'offerta.

Art. 10 E' vietato effettuare indagini o selezioni (anche consensuali) su convinzioni personali, affiliazioni sindacali o politiche, credo religioso, sesso, orientamento sessuale, stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, età, handicap, razza, origine etnica, colore, ascendenza, origine nazionale, gruppo linguistico, stato di salute, controversie con precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.

I dati trattati devono essere esclusivamente attinenti al lavoro

Art. 11 I servizi per l'impiego sono gratuiti per i lavoratori.

LAVORATORI SVANTAGGIATI E INVALIDI

A seguito di un'apposita legislazione regionale (nelle more, in presenza di una convenzione tra la/e agenzia/e, e i Comuni, le Province e le Regioni), nei confronti dei lavoratori svantaggiati, le agenzie autorizzate alla somministrazione (o appositi soggetti giuridici, costituiti e gestiti a spese delle agenzie autorizzate e accreditati presso la regione) possono derogare dal regime normale fissato per la somministrazione predisponendo un piano individuale di inserimento o reinserimento con interventi formativi e con la presenza di un tutore, purché l'assunzione sia di almeno sei mesi. Inoltre, per un anno e se il contratto dura almeno nove mesi, possono calcolare la paga detraendo ogni indennità che il lavoratore dovesse percepire per il suo stato di disoccupazione o inoccupazione ed i contributi detraendo gli eventuali contributi figurativi che il lavoratore dovesse avere accreditati.

Se il lavoratore svantaggiato dovesse rifiutare (in un raggio di 80 minuti con i mezzi pubblici dalla propria abitazione) un progetto individuale di reinserimento o di partecipare, senza un motivo di forza maggiore, ad un corso di formazione professionale autorizzato (congrui rispetto alle sue competenze e qualifiche), oppure rifiuti un'offerta di lavoro retribuito almeno all'80% rispetto alle mansioni di provenienza, ovvero non abbia comunicato all'INPS un'attività lavorativa, decade dalle liste e dai sussidi. La decadenza avviene con la comunicazione all'INPS da parte delle agenzie. L'INPS sospende immediatamente l'erogazione dei sussidi dandone comunicazione agli interessati. Entro 30 giorni si può ricorrere alla Direzione Provinciale del Lavoro che decide nei 20 giorni successivi dandone comunicazione al servizio per l'impiego e all'INPS.

(norma transitoria sottoposta a verifica dopo 18 mesi)

Per il collocamento dei lavoratori svantaggiati i Servizi della provincia (in particolare quelli per i disabili), stipulano convenzioni quadro, che devono essere validate dalle Regioni, con le associazioni sindacali datoriali e dei prestatori comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni e i consorzi di cooperative, convenzioni aventi per oggetto il conferimento di commesse alle cooperative sociali da parte delle imprese associate o aderenti. Le convenzioni stabiliscono le modalità di adesione delle aziende, i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire in cooperativa, le modalità di attestazione del valore complessivo annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero di lavoratori svantaggiati inseriti in cooperativa, il coefficiente per l'escomuto degli invalidi, il limite percentuale massimo di copertura delle quote riservate. A questo proposito, infatti, il conferimento delle commesse alle cooperative sociali costituisce adempimento dell'impresa agli obblighi di assunzione dei disabili (o altro personale riservatario) nella misura calcolata sulla base del citato coefficiente e comunque nel limite massimo innanzi citato, a patto che l'impresa provveda all'assunzione della restante percentuale di invalidi (o altro personale riservatario).

(norma transitoria sottoposta a verifica dopo 18 mesi)

BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO

Totalmente da definire, dovrebbe consentire l'accesso attivo e passivo di tutti alla banca dati da ogni punto della rete, pubblico o privato che sia

REGIME SANZIONATORIO

La somministrazione abusiva (sia per il somministratore che per l'utilizzatore) è punita con l'ammenda di 5 € per ogni lavoratore e per ogni giornata. Se vi è sfruttamento di minori la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino ad un sestuplo. Se la somministrazione è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto la pena è dell'ammenda di 20 € per ciascun lavoratore e ciascun giorno di somministrazione.

L'intermediazione abusiva è punita con l'arresto fino a 6 mesi e con l'ammenda da 1.500 € a 7.000 €, se non vi è scopo di lucro la pena è dell'ammenda da 500 € a 2.500 €.

Se vi è sfruttamento di minori la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino ad un sestuplo. In caso di condanna viene confiscato il mezzo eventualmente utilizzato. La mancata stipula del contratto di somministrazione, ovvero la stipula a tempo indeterminato per servizi non consentiti, ovvero a tempo determinato per attività non consentite, ovvero per attività per le quali è espressamente vietata, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 € a 1.250 €. La richiesta di pagamento dei servizi al lavoratore è punita con la pena dell'arresto non superiore ad un anno e con l'ammenda da 2.500 € a 6.000 €. Inoltre è disposta la cancellazione dall'albo. Per le indagini non dovute sui lavoratori si applica l'articolo 38 della L. 300/70, fino ad arrivare alla sospensione dall'Albo e alla cancellazione. Entro sei mesi il MLPS deve dettare i criteri sul contenzioso relativo al pregresso regime in materia di intermediazione e interposizione.

SOMMINISTRAZIONE

Tutti possono ricorrere alla somministrazione di lavoro purché lo facciano a mezzo delle agenzie autorizzate. Il lavoratore somministrato lavora nell'interesse, sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

E' assunto dal somministratore a tempo determinato o a tempo indeterminato, in questo secondo caso nei periodi di non lavoro resta a disposizione dell'utilizzatore salvo giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Il contratto può essere concluso a tempo indeterminato (vedi i casi indicati prima) anche, senza alcuna limitazione, per tutte le attività stabilite dai CCNL o territoriali stipulati dalle associazioni datoriali e dei prestatori comparativamente più rappresentative.

Il contratto può essere concluso a tempo determinato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività dell'organizzatore. La percentuale consentita è stabilita dai CCNL.

La somministrazione è vietata: in sostituzione di lavoratori in sciopero, in assenza della valutazione ex D.L.vo 626/94 e, salvo accordo sindacale, nelle aziende in cui nei sei mesi precedenti vi siano stati licenziamenti collettivi o sospensioni dell'attività (CIGS) riguardanti lavoratori con le stesse mansioni.

Il contratto di somministrazione ha forma scritta e deve obbligatoriamente contenere (altrimenti il contratto è nullo e il lavoratore si considera alle dipendenze dell'utilizzatore): gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero di lavoratori da somministrare; i casi e le ragioni della somministrazione nonché gli eventuali rischi per la sicurezza e le misure di prevenzione adottate; la data di inizio e la durata del contratto.

Il contratto deve ancora contenere questi ulteriori elementi (rispettando il CCNL): mansioni e inquadramento dei lavoratori; luogo, orario, trattamento economico e normativo dei lavoratori; assunzione da parte del somministratore delle obbligazioni riguardanti paga e contributi dei lavoratori; obbligazione in solido, salvo rivalsa, dell'utilizzatore.

Al lavoratore devono essere comunicate per iscritto le informazioni di cui sopra con l'indicazione della data di inizio e della durata della sua prestazione.

Nel contratto di assunzione a tempo indeterminato deve essere riportata l'indennità mensile (ricavata dal CCNL e non inferiore a quella fissata dal MLPS con apposito decreto), divisibile in quote orarie, relativa proporzionalmente ai periodi di non lavoro. L'indennità è esclusa da qualunque computo per gli istituti di legge o di contratto. Non si applica la mobilità (si fa riferimento ai licenziamenti collettivi della 604).

L'utilizzatore conteggia i lavoratori somministrati solo ai fini della sicurezza. I lavoratori somministrati non si conteggiano ai fini delle assunzioni obbligatorie.

Per ogni lavoratore assunto con contratto di somministrazione sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, il somministratore deve versare un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ad un fondo bilaterale tra i sottoscrittori il CCNL della somministrazione e destinato alla formazione e all'integrazione del reddito dei lavoratori. La violazione comporta una sanzione di importo pari al contributo omesso che viene versata sul fondo stesso. Dopo due anni il MLPS verifica e aggiorna l'entità del contributo.

Salvo le disposizioni per i soggetti svantaggiati, i dipendenti dal somministratore hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei pari livello/mansioni dell'utilizzatore, ed ad usufruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali previsti per i dipendenti dell'utilizzatore. I Contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri delle erogazioni economiche relative ai risultati produttivi conseguiti.

L'utilizzatore ha nei confronti dei lavoratori somministrati tutti gli obblighi relativi alla 626. Se impiega il lavoratore in mansioni superiori o comunque diverse deve comunicarlo tempestivamente al somministratore e al lavoratore. Se non lo fa sono a suo carico i relativi oneri. Per l'esercizio del potere disciplinare l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi oggetto della contestazione ex art. 7 L. 300/70.

Sono nulle clausole che tentino di impedire l'assunzione diretta del lavoratore al termine del periodo di somministrazione.

I lavoratori godono formalmente dei diritti sindacali, hanno diritto di partecipare alle assemblee dei lavoratori dell'utilizzatore ed hanno il diritto di riunirsi quali dipendenti di un unico somministratore.

L'utilizzatore comunica preventivamente (o se giustificato da motivi d'urgenza entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto) alla RSU, alla RSA e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione e, ogni dodici mesi, anche attraverso l'associazione datoriale cui aderisce, numero, motivi, durata dei contratti, numero e qualifica dei lavoratori interessati.

Il somministratore è inquadrato nel settore terziario. I contributi per l'indennità corrisposta per i periodi di non lavoro sono versati sulle cifre effettivamente erogate. I premi dell'assicurazione contro gli infortuni sono calcolati sulla base della media ponderale calcolata per l'utilizzatore. L'utilizzatore risponde per i danni provocati dai lavoratori somministrati.

In presenza di somministrazione irregolare il lavoratore può chiedere al giudice la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore con effetto dall'inizio della somministrazione (non vale per le pubbliche amministrazioni che, peraltro, possono utilizzare solo somministrazioni a tempo determinato). In questo caso paghe e contributi corrisposti dal somministratore liberano l'utilizzatore dal debito fino alla somma effettivamente pagata e tutti gli atti compiuti dal somministratore si intendono compiuti dall'utilizzatore.

Il giudice circa la valutazione delle ragioni che consentono la somministrazione deve limitarsi all'accertamento della sussistenza di dette ragioni e non può sindacare le scelte tecniche, organizzative o produttive dell'utilizzatore.

Le clausole contrattuali previste per il lavoro interinale, in assenza di un nuovo accordo, mantengono l'efficacia fino alla scadenza dei CCNL per la determinazione delle esigenze di carattere temporaneo.
(norma transitoria sottoposta a verifica dopo 18 mesi)

APPALTO E DISTACCO

L'appalto si distingue dalla somministrazione di lavoro per l'organizzazione da parte dell'appaltatore dei mezzi necessari, ovvero, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori, nonché per l'assunzione del rischio d'impresa.

L'appaltante è obbligato in solido per un anno dalla cessazione dell'appalto ai fini retributivi e contributivi.

Il distacco deve prevedere un interesse del distaccante che deve essere soddisfatto. Un distacco che comporti un mutamento di mansioni necessita del consenso del lavoratore interessato. Quando il distacco comporta un trasferimento ad un'unità produttiva distante più di 50 Km deve essere giustificato da comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

GRUPPI D'IMPRESA E TRASFERIMENTO D'AZIENDA

I gruppi di impresa, per tutte le società controllate e collegate, possono farsi rappresentare dalle società capogruppo. Anche i Consorzi, anche quelli costituiti in forma cooperativa, possono rappresentare i soggetti consorziati o delegare la rappresentanza ad una società consorziata. Questo non rileva ai fini dell'individuazione del soggetto delle obbligazioni in capo alle singole società datrici di lavoro.

Si intende per trasferimento d'azienda - o di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento - qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 1676 del CC.

LAVORO INTERMITTENTE

E' un contratto di lavoro per prestazioni discontinue o intermittenti individuate dai CCNL o Territoriali o, provvisoriamente, con decreto del MLPS emanato entro sei mesi. In via sperimentale (norma transitoria sottoposta a verifica dopo 18 mesi) può essere stipulato anche con disoccupati di età inferiore a 25 anni o con ultra-quarantacinquenni espulsi dal ciclo produttivo, disoccupati o iscritti nelle liste di mobilità.

Il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che può utilizzare la sua prestazione.

Il lavoro intermittente è vietato: in sostituzione di lavoratori in sciopero, in assenza della valutazione ex D.L.vo 626/94 e, salvo accordo sindacale, nelle aziende in cui nei sei mesi precedenti vi siano stati licenziamenti collettivi o sospensioni dell'attività (CIGS) riguardanti lavoratori con le stesse mansioni.

Il contratto di lavoro intermittente ha forma scritta e contiene i seguenti elementi: durata e ipotesi soggettive o oggettive che consentono il contratto; luogo e modalità della eventuale disponibilità garantita e del preavviso di chiamata (comunque non inferiore ad un giorno lavorativo); trattamento economico e normativo e l'indennità di disponibilità divisibile in quote orarie (L'entità è stabilita dai CCNL e non può essere inferiore a quella fissata con decreto del MLPS; è esclusa da ogni computo, mentre i relativi contributi sono versati per l'effettivo ammontare); indicazione di forme e modalità della richiesta e della rilevazione della prestazione; tempi e modalità dei pagamenti di retribuzione e indennità; le eventuali misure di sicurezza.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare annualmente la RSU/RSA dello stato del ricorso al lavoro a chiamata.

In caso di malattia o altra causa di indisponibilità il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento. Per quel periodo perde l'indennità di disponibilità. Qualora ometta l'informazione perde l'indennità nella misura di 15 giorni o secondo la diversa previsione del CCNL.

Obbligarsi alla disponibilità (non è obbligatorio) fa sì che un ingiustificato rifiuto della prestazione comporti la perdita della quota di disponibilità successiva al rifiuto, la possibile rescissione del contratto ed il pagamento di un risarcimento del danno quantificato dal CCNL o dal contratto di lavoro.

Ai fini previdenziali i lavoratori possono versare la differenza contributiva tra quanto effettivamente versato dal datore di lavoro e la retribuzione convenzionale.

Nei casi di lavoro intermittente previsto nei fine settimana o durante le ferie estive o durante le vacanze di natale e pasqua, nonché negli ulteriori casi che possono essere previsti nei CCNL, l'indennità di disponibilità viene corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

Il lavoratore intermittente ha diritto ad un trattamento economico e normativo non discriminatorio mentre i diversi istituti di legge e contrattuali sono riproporzionato sulla base dell'effettivo lavoro prestato.

Il lavoro intermittente viene computato per i diversi istituti sulla base dell'effettivo periodo di lavoro prestato.

Il periodo di disponibilità non conferisce alcun diritto al lavoratore.

LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro con cui due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa. Sono entrambi responsabili dell'intera obbligazione. La regolamentazione è affidata ai CCNL.

Salvo diverse previsioni contrattuali i lavoratori sono liberi di organizzarsi come preferiscono ma non possono farsi sostituire da terzi (se non autorizzati). In caso di dimissioni di uno dei lavoratori il contratto decade salvo che il datore di lavoro non richieda al rimanente lavoratore di assumere l'intera obbligazione.

Il contratto di lavoro ripartito ha forma scritta e deve contenere: la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori (ferma restando poi la flessibilità tra loro); il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore; le misure di sicurezza.

I lavoratori sono tenuti ad informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, dell'orario di lavoro di ciascun lavoratore.

I lavoratori hanno diritto a trattamenti economici e normativi non discriminatori, riproporzionati, al pari dei diversi istituti contrattuali e di legge, sulla base dell'effettiva prestazione fornita.

I lavoratori hanno diritto a partecipare alle assemblee retribuite.

Per le prestazioni previdenziali i lavoratori ripartiti sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Per gli assegni familiari non vengono versati i contributi e le loro erogazioni, con modalità analoghe a quelle previste per i part time, sono a carico dell'INPS. Il calcolo delle prestazioni previdenziali e dei contributi è effettuato mensilmente dividendo l'importo delle retribuzioni per il numero dei lavoratori che risultano obbligati al momento di inizio dell'evento, salvo conguaglio a fine anno.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Nel lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore. I contratti collettivi stipulati dalle associazioni datoriali e dei prestatori comparativamente più rappresentative stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali, nonché le conseguenze del loro superamento.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, se non prevista e regolamentata dal contratto collettivo, richiede il consenso del lavoratore interessato. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. I contratti collettivi possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Le parti possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e stabilire anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi stabiliscono: condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa; condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa; i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

Mentre la normativa precedente obbligava il datore di lavoro a dare la precedenza ai lavoratori già assunti per la trasformazione di un contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale e viceversa, ora rende questa possibilità discrezionale per il datore di lavoro e obbligatoria solo in caso di espressa previsione sullo specifico contratto di lavoro a tempo parziale.

Mentre precedentemente i lavoratori a tempo parziale erano computati come unità per l'applicabilità del titolo III delo Statuto dei lavoratori (diritti sindacali), ora vengono computati in proporzione alle ore di lavoro.

Il lavoro a tempo parziale in agricoltura viene totalmente liberalizzato.

APPRENDISTATO

Sono istituiti tre diversi tipi di apprendistato:

- per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione E' riservato a giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni. Ha durata massima di 3 anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica. La durata è stabilita tenendo conto della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti e del "bilancio delle competenze" realizzato dagli operatori, pubblici o privati, mediante l'accreditamento dei crediti formativi. La regolamentazione è rimessa alle Regioni e alle province autonome, sentite le organizzazioni datoriali e dei prestatori comparativamente più rappresentative, che devono dichiarare le qualifiche professionali, prevedere il monte ore di formazione interna o esterna (rinviando alle previsioni contrattuali le modalità di erogazione della formazione aziendale), stabilire le modalità di riconoscimento della qualificazione, della registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo e della presenza di un tutore aziendale con competenze adeguate.
- Professionalizzante riservato a soggetti tra 18 (17 per chi è già in possesso di una qualifica professionale) e 29 anni. La durata è stabilita dal CCNL in base alla qualifica da conseguire e va da due a sei anni. Si possono sommare i periodi di apprendistato di istruzione e formazione precedenti tenuto conto del limite massimo dei sei anni. La regolamentazione dei profili normativi è rimessa alle Regioni e alle province autonome, sentite le organizzazioni datoriali e dei prestatori comparativamente più rappresentative, che devono prevedere un monte ore di formazione formale, interno o esterna, non inferiore a 120 ore l'anno (rinviando alle previsioni contrattuali le modalità di erogazione della formazione aziendale), stabilire le modalità di riconoscimento della qualificazione, della registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo e della presenza di un tutore aziendale con competenze adeguate).
- Per diploma o percorsi di alta formazione riservato ai soggetti tra 18 (17 per chi è già in possesso di una qualifica professionale) e 29 anni. Durata, regolamentazione e criteri sono rimessi alle Regioni e province autonome per i profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni datoriali e dei prestatori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le Università e le altre istituzioni formative.

Per le prime due tipologie, il contratto ha forma scritta e deve contenere: l'indicazione della prestazione lavorativa, il piano formativo individuale e la qualificazione da conseguire. E' vietato il cottimo, il datore di lavoro può recedere dal rapporto al termine dell'apprendistato, mentre prima può farlo solo per giusta causa o giustificato motivo.

La qualificazione conseguita con l'apprendistato costituisce credito formativo (uscirà un apposito decreto).

Per l'armonizzazione delle qualifiche professionali presso il MPLS viene istituito, in collaborazione con MIUR, le associazioni datoriali e dei prestatori comparativamente più rappresentative e la Conferenza Stato-Regioni, il Repertorio delle professioni.

L'apprendista può essere inquadrato due livelli contrattuali sotto quello della qualifica che deve conseguire.

Salvo diversa previsione di legge o di contratto gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di istituti contrattuali e di legge.

Restano gli attuali incentivi previa verifica (da regolamentare con apposito decreto) dell'effettiva attività di formazione. In caso di inadempimento formativo imputabile esclusivamente al datore di lavoro questi dovrà pagare il doppio dei contributi agevolati.

Ai fini previdenziali e assistenziali si applica la regolamentazione precedente relativa all'apprendistato.

CONTRATO DI INSERIMENTO

Il Contratto di inserimento si basa su di un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali di un lavoratore ad un determinato contesto lavorativo.

Possono essere assunti con questo contratto: soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni; disoccupati di lunga durata di età compresa tra 29 e 32 anni; disoccupati con più di 50 anni; chi non lavora da due o più anni, donne residenti in aree con tasso di occupazione femminile inferiore di almeno il 20% rispetto al maschile o con un tasso di disoccupazione femminile superiore almeno del 10% rispetto al maschile; persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico, legalmente riconosciuto.

Possono assumere con questo contratto: enti pubblici economici, imprese e loro consorzi, gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni, enti di ricerca pubblici e privati, organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter assumere con questo contratto i datori di lavoro devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti. A questo proposito non si prendono in considerazione i primi quattro

contratti stipulati, i dimessi, i licenziati per giusta causa, chi ha rifiutato la trasformazione del contratto a tempo indeterminato e i contratti risolti durante o al termine del periodo di prova.

Il contratto di inserimento ha come condizione essenziale il Progetto individuale di inserimento. I Contratti Collettivi nazionali, territoriali e quelli aziendali fatti dalle RSA/RSU, determinano le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento in specie in riferimento alla realizzazione del progetto. Trascorsi infruttuosamente 5 mesi il MLPS convoca le associazioni datoriali e dei prestatori comparativamente più rappresentative per favorire il relativo accordo e, trascorsi infruttuosamente altri 4 mesi, emana un decreto che individua, in via provvisoria, le suddette modalità.

L'eventuale formazione viene registrata sul libretto formativo. Gravi inadempienze comportano per il datore di lavoro il versamento del doppio dei contributi agevolati.

Il Contratto di inserimento ha forma scritta e deve contenere l'indicazione del progetto. In mancanza l'assunzione si intende a tempo indeterminato.

La durata va da 9 a 18 mesi (36 per i portatori di handicap), esclusi servizio militare o civile e maternità. Non sono ammessi rinnovi e le proroghe possono al massimo portare alla durata massima prevista.

Salvo diversa previsione contrattuale si applicano le norme previste per i contratti a termine. I CCNL possono stabilire la percentuale massima di contratti di inserimento attivabili.

Il lavoratore può essere inquadrato due livelli sotto il livello contrattuale previsto per le mansioni obiettivo del progetto. Provvisoriamente si applicano gli incentivi attualmente previsti per i CFL (esclusi i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni)

Salvo diversa previsione contrattuale i contratti di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di istituti contrattuali e di legge.

TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO

I tirocini estivi di orientamento si fanno durante le vacanze estive e sono rivolti a giovani regolarmente iscritti ad un ciclo di studi di qualunque ordine e grado. Ha la durata massima di 3 mesi. L'eventuale borsa lavoro non può superare i 600 € mensili. Salvo diversa previsione contrattuale non ci sono limiti numerici.

LAVORO A PROGETTO

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili ad 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.

Sono escluse le prestazioni occasionali, ovvero inferiori a 30 giorni nell'anno solare a meno che il compenso non superi i 5.000 € nell'anno solare. Sono inoltre escluse le prestazioni che comportano l'iscrizione ad un albo professionale preesistente, quelle prestate da pensionati per vecchiaia e quelle per la partecipazione agli organi di gestione o di controllo del committente.

Sono consentiti trattamenti di miglior favore.

Il contratto di lavoro a progetto ha forma scritta e deve contenere: durata determinata o determinabile della prestazione, progetto o programma di lavoro o fase di esso, ovvero suo contenuto caratterizzante; corrispettivo e criteri di determinazione, nonché tempi e modalità di pagamento e disciplina dei rimborsi spese; forma di coordinamento, anche temporale, nella esecuzione della prestazione lavorativa, che non può essere tale da pregiudicare l'autonomia del collaboratore; le misure di sicurezza. Il compenso deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e dei compensi per analoghe prestazioni corrisposti nel luogo.

Il Collaboratore a progetto può lavorare per più committenti, ma non può svolgere attività in concorrenza con essi, è obbligato alla riservatezza e non può compiere atti che comunque pregiudichino l'attività dei committenti. Il collaboratore ha i diritti sulle proprie invenzioni.

Per gravidanza, malattia e infortunio il collaboratore non percepisce il corrispettivo pur conservando il rapporto contrattuale che resta sospeso. Salva espressa previsione contrattuale, la malattia e l'infortunio non comportano la proroga della durata del contratto il cui termine resta perentorio. Il committente può comunque rescindere il contratto se la sospensione supera il limite di un sesto della durata stabilita nel contratto o i 30 giorni per i contratti di durata determinabile. In caso di gravidanza la durata è prorogata di 180 giorni.

Le norme di sicurezza si applicano se la prestazione viene eseguita nei locali di pertinenza del committente.

In sede di certificazione le parti possono rinunciare o transare i diritti derivanti dalla norma.

I rapporti non rispondenti alla norma sono considerati a tempo indeterminato sin dall'inizio. L'accertamento è del giudice che verifica l'esistenza del progetto, del programma di lavoro o fase di esso.

Le Collaborazioni Coordinate e Continuative già in atto e non rispondenti ai requisiti previsti dalle nuove norme restano in essere fino alla loro scadenza e comunque non oltre un anno salvo accordo aziendale con le RSA dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

PRESTAZIONI OCCASIONALI

Sono attività lavorative con 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 3.000 € sempre nel corso di un anno solare.

Dette attività sono: piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; l'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, o di solidarietà.

Possono svolgere queste attività disoccupati da oltre un anno; casalinghe, studenti e pensionati; disabili e soggetti in comunità di recupero; lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro. I soggetti interessati comunicano la loro disponibilità ai servizi per l'impiego delle Province o ai soggetti accreditati. A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate (da definire entro 60 giorni con decreto del MLPS) dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 Euro

Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari (che verranno individuate con decreto del MLPS) all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione, in misura pari a 5,8 Euro per ogni buono consegnato. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrando i dati anagrafici e il codice fiscale e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, in misura di 1 Euro per ora di lavoro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 Euro per ora di lavoro.

L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 Euro per ogni ora di lavoro, a titolo di rimborso spese. (norma transitoria sottoposta a verifica dopo 18 mesi)

LA CERTIFICAZIONE

La certificazione riguarda i contratti di lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale, a progetto, di associazione in partecipazione.

Le Commissioni di certificazione possono essere istituite presso gli enti bilaterali territoriali o nazionali, le Direzioni Provinciali del Lavoro, le Università pubbliche o private e le Fondazioni universitarie registrate nell'apposito albo istituito presso il MLPS. Le commissioni possono concludere convenzioni tra loro con cui prevedere la costituzione di una Commissione Unitaria di Certificazione.

La richiesta di certificazione viene avanzata per iscritto e firmata da entrambe le parti alla Commissione competente per l'unità produttiva presso cui è chiamato al lavoro il prestatore. Se si rivolgono alla commissione istituita dall'ente bilaterale deve essere quella delle rispettive associazioni.

L'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche interessate. Dette autorità possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione. Il procedimento di certificazione deve concludersi entro trenta giorni dal ricevimento della domanda. L'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere. L'atto di certificazione deve indicare gli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per almeno cinque anni dalla loro scadenza. Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente oppure dalle altre autorità pubbliche interessate.

Entro sei mesi il MLPS emana un decreto che individua le clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi; recependo, se esistono, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati.

Con decreto del MLPS vengono definiti appositi moduli e formulari per la certificazione che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

Gli effetti dell'accertamento permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi esperibili.

Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi che giuridicamente ne hanno titolo, possono proporre ricorso presso l'autorità giudiziaria per erronea qualificazione del contratto oppure per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

L'accertamento dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione e di definizione della controversia davanti alla Commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro.

Chiunque presenti ricorso contro la certificazione deve prima rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto per espletare un tentativo di conciliazione.

Dinnanzi al TAR nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Le sedi di certificazione svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

Le sedi di certificazione sono competenti anche a certificare le rinunzie e transazioni a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

La procedura di certificazione è estesa all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato. In questo caso la procedura di certificazione deve essere espletata da specifiche commissioni presiedute da un presidente indicato dalla Provincia e sono costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni del movimento cooperativo e delle organizzazioni dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

Le procedure di certificazione possono essere utilizzate anche ai fini della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto. Sulla materia, entro sei mesi, il MLPS emana un decreto con codici ed indici di valutazione recependo le indicazioni di eventuali accordi interconfederali.

(norma transitoria sottoposta a verifica dopo 18 mesi)

ASSOCIAZIONE IN COMPARTECIPAZIONE

Le associazioni in compartecipazione senza effettiva compartecipazione ed adeguate erogazioni danno diritto al lavoratore di ottenere trattamenti economici e normativi equiparati a quelli dei lavoratori dipendenti inquadrati in mansioni analoghe, a meno che il datore di lavoro non dimostri che il rapporto sia definibile in un'altra tipologia contrattuale comunque prevista dalla legislazione.