

Sommario

<i>Presentazione</i>	<i>Pag.</i>	<i>3</i>
<i>Formazione finanziata dei dipendenti: anche la Campania in lizza (Giuseppe Maffeo)</i>	<i>“</i>	<i>6</i>
<i>Quote associative 2004</i>	<i>“</i>	<i>8</i>
<i>La tredicesima mensilità: criteri di calcolo (Sr. Maria Ippolito)</i>	<i>“</i>	<i>9</i>
<i>SCAFFALE</i>	<i>“</i>	<i>11</i>
<i>Riforma del lavoro – Riforma Biagi – Tipologia rapporto di lavoro</i>	<i>“</i>	<i>11</i>
<i>NORME E TRIBUTI</i>	<i>“</i>	<i>23</i>
<i>1. Tariffe postali agevolate per Enti Ecclesiastici e Associazioni senza fine di lucro</i>	<i>“</i>	<i>23</i>
<i>2. La privacy nei luoghi di lavoro: una Nota del Garante</i>	<i>“</i>	<i>24</i>
<i>3. Sicurezza dei lavoratori e organizzazione dell’orario di lavoro</i>	<i>“</i>	<i>25</i>
<i>4. I riposi per “allattamento”</i>	<i>“</i>	<i>29</i>
<i>NOTIZIE VARIE</i>	<i>“</i>	<i>31</i>
<i>T.F.R.</i>	<i>“</i>	<i>31</i>
<i>CONSULENZA AGIDAE</i>	<i>“</i>	<i>32</i>

***Documenti* AGIDAE**

*Mensile dell'Associazione Gestori
Istituti Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica*

**ANNO XVII - N. 12
DICEMBRE 2003**

**DIRETTORE RESPONSABILE
Fr. Secondino Scaglione**

COMITATO DI REDAZIONE

**F. Ciccimarra, M. Bar, D. Gallo,
M. A. Vai, B. Amici, M. F. Chemel,
A. Bertone, P. Moreno, M.
Ippolito, D. Zordan, E. Brambilla,
A. Rizzuto, A. Della Valle, M.
Ganassin, T. Moiraghi**

*Iscrizione al n. 339 del 22/7/1986 del
Registro della Stampa di Roma. Spe-
dizione in abbonamento postale, art. 2,
comma 20/c, L. 662/96 - Filiale di Roma.*

Gratis ai soci

**Stampa: C.S.C. S.r.l.
V. Gian Galeazzo Arrivabene 38
00159 – ROMA**

A G I D A E

Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco CICCIMARRA	<i>Presidente</i>
M. Maria BAR	<i>Vice - Presidente</i>
Sr. Daniela GALLO	<i>Vice - Presidente</i>
Fr. Barnaba AMICI	<i>Tesoriere</i>
Sr. Maria Annunciata VAI	<i>Segretaria</i>

00198 - ROMA - Via V. Bellini 10
tel. 06/8412316 – 8543837
800 – 991469/800 - 991473
fax: 06/8412310/800 - 991472
c.c.p. 39600002
E-mail: agidae@agidae.it
Internet: www.agidae.it



Tra pochi giorni il rituale scampanio ricorderà a tutti che un altro anno è passato. E non c'è dubbio che gli ultimi tempi hanno ridestato polemiche laceranti per un sistema economico sempre più vacillante anche a causa della scandalosa gestione di imprese cosiddette "grandi". E allora: come non auspicare che anche nella vita economica ed amministrativa delle imprese si rispettino le regole morali e giuridiche senza le quali è tradita la fiducia dei cittadini che ad esse affidano i propri risparmi e i piccoli sogni di tanti sacrifici? Come non desiderare che anche in Italia possa funzionare un rigido sistema di controlli che non permetta ad avventurieri senza scrupoli di dilapidare in maniera invereconda le sudate risorse tratte dalla fatica quotidiana di tanta gente? L'anno che si conclude lascia una profonda amarezza, un' autentica crisi di fiducia nel sistema economico del Paese, e soprattutto ingenera altrettanti timori che la fine non sia stata ancora raggiunta. Ben vengano Riforme che riescano ad evitare questi autentici scandali.

Con la Riforma del Lavoro (Riforma Biagi) sono stati introdotti cambiamenti rilevanti rispetto al passato. In questo Numero vengono segnalate le innovazioni concernenti le nuove tipologie dei rapporti di lavoro (lavoro intermittente – lavoro ripartito – lavoro occasionale), nonché le variazioni normative di rapporti esistenti, in particolare il part-time e il lavoro a progetto, già noto come contratto di collaborazione coordinata e continuativa. La disciplina di quest'ultimo va attentamente valutata soprattutto per la vasta diffusione che tale contratto ha avuto anche nei nostri Istituti in tempi recenti.

Il nuovo decreto ha definitivamente "ristretto" l'ambito di applicabilità dei co.co.co ai "lavori riconducibili a uno o più progetti specifici, o programmi di lavoro, o fasi di esso....gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato...indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa" (cfr. artt. 61-69). Bastano queste indicazioni per rendersi conto di quanto sia stata determinata la volontà del legislatore di voltare pagina, separando radicalmente le prestazioni di natura dipendente da quelle di carattere autonomo, con le debite conseguenze di natura economica, previdenziale, fiscale. A quanti pensavano di utilizzare il contratto di co.co.co. per ridurre i costi del personale, la nuova normativa non ha certo fornito grandi consolazioni. A coloro che sotto mentite spoglie utilizzavano il contratto di collaborazione al posto del contratto di lavoro dipendente la novellata disciplina impone fermamente una rivisitazione dei rapporti costituiti.

Si deve concretamente riconoscere che l'obiettivo primario del Legislatore, quello di far emergere il lavoro sommerso, è stato raggiunto nel momento

in cui utilizzando proprio la struttura contrattuale del rapporto di co.co.co. si sono visti nascere oltre due milioni di rapporti di lavoro. Da quel momento in poi è apparso alquanto agevole impugnare ancora una volta il bisturi e separare il lavoro dipendente da quello oggettivamente professionale. Ed è appunto quanto è accaduto con l'ultima riforma. Innegabili i benefici INPS; altrettanto innegabile l'irrigidimento del sistema lavoro e l'aggravamento dei costi.

Anche il contratto part-time ha visto puntualizzate alcune situazioni, in particolare:

- a) la previsione di un possibile orario di lavoro "straordinario", evidentemente quando siano state superate le soglie dell'orario supplementare previste dal CCNL;*
- b) l'istituzione di clausole di flessibilità che oltre a prefigurare una diversa distribuzione dell'orario, vanno a modificare la quantità stessa di esso nel senso di prevedere una sua variazione in aumento (non in diminuzione).*

Ma la Riforma Biagi non è solo questo. Essa ha solennemente riconosciuto il ruolo importantissimo delle parti sociali nella costruzione e nella gestione dell'intero settore-lavoro: dal collocamento alla certificazione dei rapporti di lavoro, dalla gestione diretta dei fondi per la formazione continua dei lavoratori subordinati alla creazione dei fondi pensionistici di settore, dal monitoraggio del pianeta-lavoro alle funzioni di arbitrato per la soluzione delle controversie di lavoro, ecc..

Tutto ciò non può non avere riflessi immediati sull'Associazione, sulla sua organizzazione, sui suoi compiti, sulle prospettive di servizio agli Istituti. Di qui la necessità di rivedere gli statuti. La ristrettezza dei tempi e la quasi coincidenza delle predette innovazioni normative con l'Assemblea elettiva di dicembre hanno indotto il Consiglio Direttivo a rinviare quest'ultima nella prossima primavera, facendo coincidere l'Assemblea elettiva con l'Assemblea ordinaria. Ciò consentirà di avere un quadro più completo dell'opera che l'Associazione sarà chiamata a svolgere in favore degli associati nonché delle specifiche esigenze organizzative che ne scaturiranno. A breve sarà inviato a tutti il testo modificato degli statuti, così come approvato in speciali sessioni di lavoro da parte del Consiglio Direttivo, fermo restando che spetterà, ovviamente, all'Assemblea il compito di ratificare, o meno, le scelte organizzative proposte.

Alle soglie della sospirata sosta natalizia forse è troppo chiedere di investire un po' del proprio tempo nella lettura attenta della nuova Riforma. Ma forse ne vale la pena. Intanto auguri fervidi per un Santo Natale e per un anno nuovo che possa riportare nella vita di ciascuno, e nel Paese, un raggio di serenità e di fiducia.

P. Francesco Ciccimarra

BUON Natale



e
un sereno anno nuovo

FORMAZIONE FINANZIATA DEI DIPENDENTI: ANCHE LA CAMPANIA IN LIZZA

Giuseppe Maffeo

La Giunta Regionale della Campania, Area di Coordinamento Istruzione, Educazione, Formazione Professionale, Politiche Giovanili e del Reg. della Gioventù O.R.M.E.L., con decreto dirigenziale n. 3836 del 10/12/2003, ha approvato la graduatoria dei progetti di formazione nel quadro del POR Regione Campania – Misura 3.9 “Sviluppo della competitività delle imprese pubbliche e private con priorità alle PMI”.

L’AGIDAE è stata ammessa al finanziamento del progetto presentato, che vede il coinvolgimento di 15 Istituti religiosi.

La denominazione del progetto è ***Piano settoriale di aggiornamento e riqualificazione del personale dipendente degli Istituti religiosi socio-educativi, attraverso l'uso delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione.***

Le azioni formative previste sono le seguenti:

- sicurezza sul luogo di lavoro;
- informatica e multimedialità nella didattica;
- innovazioni organizzative nella scuola dell'autonomia;
- implementazione del Sistema di Qualità a livello aziendale;
- difficoltà emotive e relazionali nei bambini in età scolare.

Sotto il profilo della metodologia didattica applicata, l'erogazione formativa prevede una parte di formazione in aula ed un'altra in ***e-learning*** o FaD (formazione a distanza), mediante l'utilizzo di una piattaforma tecnologica.

E' qui riportato l'elenco degli Istituti coinvolti con le rispettive azioni formative pre-scelte:

Ragione Sociale	Sede Formativa	Destinatari	Azione
Ist. S. Teresa B. Gesù	V. Cicerone - Traversa Orazio, 10 - Castellammare di Stabia (NA)	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica
			Implementazione del sistema di gestione per la qualità
			Innovazioni organizzative nella scuola dell'autonomia
Ist. Pontano	C.so Vittorio Emanuele, 580 Napoli	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica (2 edizioni)
			Innovazioni organizzative nella scuola dell'autonomia
Cons. S. M. della Pietà	V. Pietà, 24 - Sorrento (NA)	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica (2 edizioni)
			Innovazioni organizzative nella scuola dell'autonomia
Ist. Orsola Mazzini	V. A. Cifaldi, 32 - Benevento	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica
			Sicurezza sul luogo di lavoro
Ist. S. Cuore	Via Volontari della Libertà, 56 - Salerno	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica
			Sicurezza sul luogo di lavoro
			Innovazioni organizzative nella scuola dell'autonomia
Ist. S. Cuore di Maria	Via D. Bosco, 34 - Caserta	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica
			Implementazione del sistema di gestione per la qualità
			Innovazioni organizzative nella scuola dell'autonomia
Ist. Card. Corrado Ursi	V. Annunziata 43/48 - Napoli	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica
			Implementazione del Sistema di gestione per la Qualità
Ist. Trinitarie	V. S. Giovanni de Matha, 49 – Somma Vesuv. (NA)	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica
			Sicurezza sul luogo di lavoro
			Innovazioni organizzative nella scuola dell'autonomia
Ist. Cristo Re	V. Moscani, 2 Salerno	Personale docente e non	Sicurezza sul luogo di lavoro
Ist. Pietrasanta	V. G. Saraceni, 13 - S. M. Capua Vetere (CE)	Personale docente e non	Le difficoltà emotive e relazionali nei bambini in età scolare (2 edizioni)
S.E.P. Principe Umberto	V. F.lli Maristi 2 - Giugliano (NA)	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica (2 edizioni)

Ragione Sociale	Sede Formativa	Destinatari	Azione
S.E.P. Principe Umberto	V. F.lli Maristi 2 - Giugliano (NA)	Personale docente e non	Implementazione del sistema di gestione per la qualità
Suore Francescane Alcantarine	V. Materdomini 20 Roccapiemonte (SA)	Personale docente e non	Sicurezza sul luogo di lavoro Innovazioni organizzative nella scuola dell'autonomia
Ist. Verna	V. G. Porzio, 21 Napoli	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica Innovazioni organizzative nella scuola dell'autonomia (2 edizioni)
Ist. Smaldone	Salita Scudillo alla Sanità Napoli	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica Innovazioni organizzative nella scuola dell'autonomia Sicurezza sul luogo di lavoro
Ist. Denza	Discesa Coroglio 9 Napoli	Personale docente e non	Informatica e multimedialità nella didattica Implementazione del Sistema di Qualità a livello aziendale

Il progetto è stato presentato alla Regione Campania dall'AGIDAE e vede come soggetto attuatore Intesa Formazione S.p.A.

QUOTE ASSOCIATIVE 2004

Il Consiglio Direttivo AGIDAE, nella riunione del 20 dicembre 2003, ha deliberato gli importi delle quote 2004, che sono i seguenti:

Istituti	€ 250,00
Persone fisiche	€ 120,00
Consulenti	€ 480,00

L'AGIDAE spedisce una circolare apposita con le modalità del pagamento.

A partire da gennaio 2004, ciascun Associato disporrà gratuitamente di un indirizzo e-mail, con dominio AGIDAE, sul quale l'Associazione inoltrerà le notizie più urgenti.

NOTE CONTRATTUALI

LA TREDICESIMA MENSILITA' :

CRITERI DI CALCOLO

Sr. Maria Ippolito

Secondo i CCNL AGIDAE vigenti, entro la seconda decade di dicembre deve essere erogata una mensilità aggiuntiva: la tredicesima.

1) Qual'è la base di calcolo?

- La retribuzione di dicembre in tutti i suoi elementi calcolata sull'orario di lavoro del mese corrente, se corrisponde a quello di tutto il periodo, o, in caso di variazione di orario nel corso dell'anno, della media ponderata dello stesso. Sono comunque esclusi dal calcolo gli assegni familiari perché spettano soltanto per dodici mensilità.

2) Quali periodi rientrano nel calcolo della tredicesima?

a) I periodi lavorati

- Nel caso di rapporto già esistente all'inizio dell'anno e ancora sussistente alla fine, la tredicesima corrisponde ad una intera mensilità;
- nel caso, invece, di rapporto iniziato nel corso dell'anno e/o terminato prima della fine dell'anno stesso, si considerano tanti ratei quanti sono i mesi, intendendo per mese intero quello iniziale, se il rapporto di lavoro è cominciato prima del giorno 15 e quello finale, se il rapporto si è concluso dopo il giorno 15;

b) i periodi di sospensione (perciò non lavorati) per malattia, infortunio, maternità obbligatoria, congedo matrimoniale, ferie, permessi re-

tribuiti (art. 54 ccnl scuola e art. 60 ccnl socio-assistenziale).

3) *Quali periodi NON rientrano nel calcolo della tredicesima?*

Non sono da computarsi i periodi non lavorati a causa di: malattia e/o infortunio (se più lunghi del periodo di comporta previsto nel contratto AGIDAE), la maternità facoltativa (congedo parentale), l'aspettativa, i permessi non retribuiti (come da artt. 56, 62, 63, 64 del ccnl scuola e artt. 61, 62, 63 del ccnl socio-assistenziale) e il servizio militare.

I periodi di sospensione dal lavoro di cui sopra, sono regolati da normative diverse che dipendono, secondo i contratti nazionali applicati, dall'obbligo, da parte del datore di lavoro, di integrare o meno l'indennità dovuta dagli Enti Previdenziali.

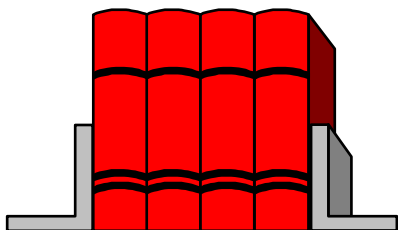
Secondo i contratti AGIDAE, il lavoratore malato o infortunato deve ricevere la stessa retribuzione del lavoratore sano; gli spetta, quindi, il 100% della retribuzione. Di qui l'obbligo per i datori di lavoro di corrispondere una integrazione all'indennità data dagli Enti di Previdenza. Per il calcolo della tredicesima, in questo caso, si deve operare la *lordizzazione* di quanto anticipato ed erogare le differenze.

Non è superfluo ricordare, inoltre, tenendolo presente anche nell'erogazione della retribuzione mensile, che l'INPS non indennizza:

- per gli operai, le festività e le domeniche;
- per gli impiegati, le festività cadenti di domenica.

Per quanto riguarda le assenze per maternità anticipata e per maternità obbligatoria, il contratto AGIDAE non prevede alcuna integrazione retributiva; di conseguenza nulla si deve nella tredicesima.

Sono, infine, esclusi dal calcolo della tredicesima i riposi giornalieri che seguono l'astensione obbligatoria perché indennizzati al 100% dall'INPS, compreso il rateo di tredicesima.



SCAFFALE

RIFORMA DEL LAVORO:

RIFORMA BIAGI

TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO

Lavoro:

- intermittente
- ripartito
- part – time
- co.co.co.
- occasionale

LEGGE BIAGI:

DLGS 10/09/2003, N. 276: ATTUAZIONE DELLE DELEGHE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO, DI CUI ALLA L. 14/02/2003, N. 30

TITOLO IV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI GRUPPI DI IMPRESA E TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Omissis.

Art. 32¹

Modifica all'art. 2112, comma quinto, del Codice Civile

1. Fermi restando i diritti dei prestatori di lavoro in caso di trasferimento d'azienda di cui alla normativa di recepimento delle direttive europee in materia, il comma quinto dell'articolo 2112 del codice civile è sostituito dal seguente: «Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda 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. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento 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».

¹ *Note all'art. 32:*

- Il testo dell'art. 2112 del codice civile, come modificato dal decreto qui pubblicato è il seguente:

«Art. 2112 (Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda) - In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda 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. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento 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.

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'art. 1676.».

- Il testo dell'art. 1676 del codice civile, è il seguente:

«Art. 1676 (Diritti degli ausiliari dell'appaltatore verso il committente) – Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda».

2. All'articolo 2112 del codice civile è aggiunto, in fine, il seguente comma: «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».

TITOLO V TIPOLOGIE CONTRATTUALI: ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

CAPO I LAVORO INTERMITTENTE

Art. 33 Definizione e tipologie

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.
2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

Art. 34 Casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.
2. In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.
3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Omissis.

Art. 35 Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
 - b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;

- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.
3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 36 **Indennità di disponibilità**

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.
3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.
6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.
7. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.

Art. 37 **Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno**

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.
2. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Art. 38 **Principio di non discriminazione**

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il

lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36.

Art. 39

Computo del lavoratore intermittente

1. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 40

Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.

CAPO II

LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)

Art. 41²

Definizione e vincolo di solidarietà

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di

² *Note all'art. 41:*

- Il testo dell'art. 2094 del codice civile, è il seguente:

«Art. 2094 (Prestatore di lavoro subordinato). - E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.».

- Il testo dell'art. 1256 del codice civile è il seguente:

«Art. 1256 (Impossibilità definitiva e impossibilità temporanea). - L'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile.

Se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo nell'adempimento. Tuttavia l'obbligazione si estingue se l'impossibilità perdura fino a quando, in relazione al titolo dell'obbligazione o alla natura dell'oggetto il debitore non può più essere ritenuto obbligato a eseguire la prestazione ovvero il creditore non ha più interesse a conseguirla».

loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.

Art. 42

Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, 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;

b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.

Art. 43

Disciplina applicabile

1. La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.

2. In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Art. 44

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.

3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Omissis.

Art. 45
Disposizioni previdenziali

1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

CAPO III
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 46
Norme di modifica al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61,
e successive modifiche e integrazioni

1. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, così come modificato dal decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 1, comma 2, la lettera a) è sostituita dalla seguente:
 - «a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati»;
- b) all'articolo 1, il comma 3 è sostituito dal seguente:
 - «3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.»;
- c) all'articolo 1, il comma 4 è sostituito dal seguente:
 - «Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.»;
- d) all'articolo 3, il comma 1 è sostituito dal seguente:
 - «1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.»;
- e) all'articolo 3, il comma 2 è sostituito dal seguente:
 - «2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.»;
- f) all'articolo 3, il comma 3 è sostituito dal seguente:
 - «3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.»;
- g) all'articolo 3, il comma 4, ultimo periodo, è soppresso;
- h) all'articolo 3, il comma 5 è sostituito dal seguente:

«5. 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.»;

i) all'articolo 3, il comma 6 è abrogato;

j) all'articolo 3, il comma 7 è sostituito dal seguente:

«7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;

2) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.»;

k) all'articolo 3, il comma 8 è sostituito dal seguente:

«8. 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 di cui all'articolo 1, comma 3.»;

l) all'articolo 3, il comma 9 è sostituito dal seguente:

«9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 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.»;

m) all'articolo 3, il comma 10 è sostituito dal seguente:

«10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.»;

n) i commi 11, 12, 13 e 15 dell'articolo 3 sono soppressi;

o) l'articolo 5 è sostituito dal seguente:

«Art. 5 (Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale). - 1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.»;

p) il comma 2 dell'articolo 6 è soppresso;

q) l'articolo 7 è soppresso;

r) all'articolo 8, il comma 2 è sostituito dal seguente:
 «L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.»;

s) all'articolo 8, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:
 «2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.»;

t) dopo l'articolo 12 è aggiunto, in fine, il seguente:
 «Art. 12-bis (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale). - 1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.» *Omissis*.

TITOLO VII TIPOLOGIE CONTRATTUALI A PROGETTO E OCCASIONALI

CAPO I LAVORO A PROGETTO E LAVORO OCCASIONALE

Art. 61 Definizione e campo di applicazione

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile 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 la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.
2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia su-

periore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto. *Omissis*.

Art. 62 **Forma**

1. Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) 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 nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Art. 63 **Corrispettivo**

1. 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.

Art. 64 **Obbligo di riservatezza**

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

2. Il collaboratore a progetto non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell'attività dei committenti medesimi.

Art. 65³ **Invenzioni del collaboratore a progetto**

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

³ Nota all'art. 65:

- Il testo dell'art. 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633 (Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio), è il seguente:

«Art. 12-bis. - Salvo patto contrario, il datore di lavoro è titolare del diritto esclusivo di utilizzazione economica del programma per elaboratore o della banca di dati creati dal lavoratore dipendente nell'esecuzione delle sue mansioni o su istruzioni impartite dallo stesso datore di lavoro.»

2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

Art. 66

Altri diritti del collaboratore a progetto

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

Omissis.

Art. 67

Estinzione del contratto e preavviso

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Art. 68

Rinunzie e transazioni

1. I diritti derivanti dalle disposizioni contenute nel presente capo possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo V del presente decreto legislativo.

Art. 69

Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente. *Omissis.*



NORME E TRIBUTI.....

1. TARIFFE POSTALI AGEVOLATE PER ENTI ECCLESIASTICI E ASSOCIAZIONI SENZA FINE DI LUCRO

Decreto legge 24 dicembre 2003, n. 353

Art. 1

*Agevolazioni tariffarie postali
per le spedizioni di prodotti editoriali*

1. A decorrere dal 1° gennaio 2004, le imprese editrici di quotidiani e periodici iscritte al Registro degli operatori di comunicazione (ROC) e le imprese editrici di libri possono usufruire di tariffe agevolate postali per la spedizione di prodotti editoriali.

Le tariffe agevolate sono determinate con decreto del Ministro delle Comunicazioni, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentita la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2. Accedono altresì alle tariffe agevolate le associazioni ed organizzazioni senza fini di lucro, le associazioni le cui pubblicazioni periodiche abbiano avuto riconosciuto il carattere politico dai gruppi parlamentari di riferimento nonché, relativamente ai bollettini dei propri organi direttivi, gli ordini professionali, i sindacati, le associazioni professionali di categoria e le associazioni d'arma e combattentistiche.

3. Ai fini dell'applicazione del presente decreto per associazioni ed organizzazioni senza fini di lucro si intendono quelle di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460, e successive modificazioni, le organizzazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, e successive modificazioni, le organizzazioni non governative riconosciute ai sensi dell'articolo 28 della legge 26 febbraio 1987, n. 49, le associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, le fondazioni ed associazioni senza fini di lucro aventi scopi religiosi, nonché gli enti ecclesiastici.

Art. 2

Prodotti editoriali esclusi dalle agevolazioni

1. Sono esclusi dalle tariffe agevolate di cui al-

l'articolo 1:

a) i quotidiani e i periodici che contengono inserzioni pubblicitarie per un'area superiore al 45 per cento dell'intero stampato, su base annua;

b) i periodici per i quali i relativi abbonamenti siano stati stipulati, a titolo oneroso, direttamente dai destinatari, per una percentuale inferiore al 50 per cento del totale degli abbonamenti;

c) i quotidiani ed i periodici di pubblicità, vale a dire diretti a pubblicizzare prodotti o servizi contraddistinti con il nome o altro elemento distintivo e diretti prevalentemente ad incentivarne l'acquisto;

d) i quotidiani e i periodici di promozione delle vendite di beni o servizi;

e) i quotidiani e i periodici di vendita per corrispondenza;

f) i cataloghi, vale a dire le pubblicazioni contenenti elencazioni di prodotti o servizi, anche se corredate da indicazioni sulle caratteristiche dei medesimi;

g) i quotidiani e i periodici non posti in vendita, vale a dire non distribuiti con un prezzo effettivo per copia o per abbonamento, ad eccezione di quelli informativi delle fondazioni ed associazioni senza fini di lucro e degli altri soggetti indicati nel comma 2 dell'articolo 1 o comunque riconducibili agli stessi, ancorché editi da imprese costituite in forma societaria ed iscritte al ROC;

h) le pubblicazioni aventi carattere postulatorio, vale a dire finalizzate all'acquisizione di contributi, offerte, ovvero elargizioni di somme di denaro, ad eccezione di quelle utilizzate dalle organizzazioni senza fini di lucro e dalle fondazioni religiose esclusivamente per le proprie finalità di autofinanziamento.

Omissis.

2. LA PRIVACY NEI LUOGHI DI LAVORO: UNA NOTA DEL GARANTE*

Il diritto di accesso, regolato dalla normativa sulla privacy, consente al lavoratore di accedere a tutti i dati che lo riguardano detenuti dal proprio datore di lavoro, ma non può essere esercitato per conoscere notizie di carattere contrattuale o professionale (quali, ad esempio, gli accordi collettivi nazionali od aziendali), se non strettamente e direttamente riferite all'interessato.

Il principio è stato affermato dall'Autorità (Stefano Rodotà, Giuseppe Santaniello, Gaetano Rasi e Mauro Paissan) chiamata a rispondere sul ricorso di un dipendente di una società di servizi che reclamava di non aver ricevuto idoneo riscontro a varie istanze, formulate in base alla legge n. 675/96, con le quali lamentava il fatto di non essere stato adeguatamente informato delle mansioni da svolgere in relazione al proprio profilo professionale da parte del responsabile della struttura di appartenenza, malgrado esistesse un documento "ufficiale" aziendale che lo riguardava.

In particolare, il dipendente nel ricorso al Garante chiedeva di accedere ai dati personali detenuti dal suo datore di lavoro sia nel loro complesso, sia in riferimento alla comunicazione "in forma scritta ed ufficiale" di dati relativi ai compiti e alle mansioni riguardanti il suo profilo professionale di appartenenza. Chiedeva inoltre che gli venissero

comunicati "dati, notizie e quant'altro (...)" di propria "pertinenza" in possesso dell'azienda.

La società, invitata dal Garante ad aderire alle richieste, forniva ulteriori informazioni, integrative rispetto a quelle già comunicate all'interessato, in merito all'individuazione delle mansioni cui il dipendente era adibito, inviando anche copia dei documenti aziendali precedentemente elaborati per descrivere le attività relative al profilo professionale di appartenenza del ricorrente.

La società precisava, infine, di non possedere altri dati riferiti all'interessato connessi al suo profilo professionale.

Nel decidere il ricorso, il Garante ha stabilito che non rientra nell'ambito di applicazione della legge 675/96, la richiesta di conoscere notizie di carattere contrattuale o professionale che non hanno natura di dati personali in qualche modo riferibili a persone identificate o identificabili come, ad esempio, gli accordi collettivi nazionali od aziendali.

In considerazione del riscontro, seppure tardivo, dato alle richieste dell'interessato da parte della società, a quest'ultima sono state addebitate in misura forfettaria solo parte delle spese del procedimento.

* Newsletter 24 del 30/11/2003

3. SICUREZZA DEI LAVORATORI E ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Circolare INPS n. 181 dell'1/12/2003

Oggetto: D.Lgs. 8.4.2003, n. 66. Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in attuazione delle Direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce.

PREMESSA

Il decreto legislativo 8.4.2003, n. 66, pubblicato in Supplemento Ordinario n. 61 alla Gazzetta Ufficiale n. 87 del 14.4.2003 ed entrato in vigore il 29.4.2003, dà attuazione alle Direttive n. 93/104/Ce e 2000/34/Ce e regola i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro, al fine di realizzare un adeguato livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

RIEPILOGO DELLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Ambito di applicazione

Le norme del D.Lgs. n. 66/2003 trovano applicazione, in base all'art. 2, co. 1, a tutti i settori pubblici e privati, ad eccezione del lavoro della gente di mare, del personale di volo dell'aviazione civile e dei lavoratori mobili (con riferimento ai profili di cui alla Direttiva 2002/15/Ce)⁽¹⁾. Il co. 4 dell'art. 2 dispone inoltre che la nuova disciplina si applica anche agli apprendisti maggiorenni, per i quali, in precedenza, l'art. 11, co. 1, della legge n. 25/1955 conteneva specifiche disposizioni. Per effetto di tale previsione si ha la piena equiparazione di tali soggetti, nella materia trattata dal decreto in oggetto, alla generalità dei lavoratori.

Definizione di orario di lavoro

In base all'art. 2, co. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, costituisce orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

Orario normale di lavoro

L'art. 3 dispone che l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali e che i contratti collettivi possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni di lavoro in un periodo non superiore all'anno. Viene quindi confermato il meccanismo di determinazione dell'orario normale di lavoro previsto dall'art. 13 della legge n. 196/97. La norma non contiene più, tuttavia, la previsione secondo la quale la possibilità di definizione dell'orario su base plurimensile è attribuita ai soli contratti collettivi nazionali, cosicché devono ritenersi abilitate in tal senso le fonti collettive di qualsiasi livello.

Durata massima dell'orario di lavoro

Il D.Lgs. n. 66/2003 non stabilisce un limite legale giornaliero di durata dell'orario di lavoro, definendo, per converso, soltanto il diritto al riposo giornaliero del lavoratore, che non può essere inferiore, ai sensi dell'art. 7, co. 1, alle undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

L'art. 4, co. 1, introduce inoltre un limite di durata massima settimanale dell'orario di lavoro. Tale limite legale viene individuato con riferimento ad un periodo di sette giorni ed include le ore di lavoro straordinario. Pertanto la durata massima dell'orario di lavoro stabilita dai contratti collettivi ai sensi del co. 1 dell'art. 4 non può comunque superare, ai sensi del successivo co. 2, le 48 ore per ogni periodo di sette giorni, comprese le ore di lavoro straordinario.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato con lettera circolare n.

5/27373/70 dell'11.9.2003 (relativa all'adempimento degli obblighi di comunicazione connessi al superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni di lavoro straordinario) che non può darsi della settimana lavorativa una definizione rigida. Si può quindi considerare tale ogni periodo di sette giorni, con la conseguente possibilità per i datori di lavoro di far decorrere la settimana di riferimento a partire da qualsiasi giorno, ovvero in alternativa di ritenere quale settimana quella prevista dal calendario (dal lunedì alla domenica).

Ai fini dell'applicazione in materia di durata massima settimanale dell'orario di lavoro, il co. 3 dell'art. 4 precisa che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi.

Con circolare n. 27 del 30.7.2003 lo stesso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha identificato quale termine iniziale per la decorrenza del criterio legale di computo della media settimanale il 30.4.2003.

Ciò anche con riferimento ai casi di cui al successivo co. 4, in base al quale i contratti collettivi possono elevare il limite di cui al co. 3 fino a 6 ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che siano specificate negli stessi contratti collettivi. Il periodo di riferimento ai fini del calcolo della durata massima media dell'orario settimanale può essere individuato, oltre che secondo il criterio fisso indicato dalla legge (cioè a partire dal 30.4.2003) anche diversamente, essendo necessaria ai fini della verifica del rispetto della media settimanale soltanto la predeterminazione, e quindi la certezza, dei termini iniziale e finale del periodo stesso nonché della collocazione dei sette giorni di riferimento. Il superamento dei limiti settimanali può essere individuato solo a consuntivo, cioè al termine del periodo di riferimento legale di 4 mesi a decorrere dal 30.4.2003 ovvero di quello indicato dalla contrattazione collettiva. Ai fini della verifica del rispetto o meno dei termini di riferimento faranno fede, in caso di determinazione contrattuale

del periodo di riferimento, le indicazioni contenute nella comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Dal computo della media settimanale di cui all'art. 4 devono essere esclusi, per espressa disposizione dell'art. 6 del D.Lgs. n. 66/2003, i periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia.

Le stesse ore di straordinario prestate non si computano ai fini della media settimanale nell'ipotesi in cui il lavoratore fruisca di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva dovuta per lavoro straordinario, in base a quanto precisato dal co. 2 dello stesso articolo.

Il lavoro straordinario

L'art. 1, co. 2, lett. c) del D.Lgs. n. 66/2003 definisce quale lavoro straordinario quello prestato oltre il normale orario di lavoro, così come definito dall'art. 3, quindi quello prestato oltre la quarantesima ora, ovvero oltre la minore durata stabilita dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 3, co. 2.

Premessa l'enunciazione di principio che il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto, l'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 dispone che i contratti collettivi regolamentano le modalità di esecuzione del lavoro straordinario nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro.

L'art. 4, co. 2, del D.Lgs. n. 66/2003, nel disporre che la durata media dell'orario di lavoro non può superare le 48 ore per un periodo di 7 giorni, comprese le ore di lavoro straordinario, definisce nuovi limiti di ricorso al lavoro straordinario.

In difetto di una disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il ricorso al lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione alle particolari fattispecie indicate al co. 4 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003⁽³⁾. Gli stessi contratti collettivi possono consentire che, in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva prevista dall'art. 5, co. 5, i lavoratori frui-

scano di riposi compensativi.

In tal caso le ore di lavoro straordinario prestate non si computano, come sopra indicato, ai fini della media settimanale di cui all'art. 4.

CONTRIBUTO AGGIUNTIVO SUL LAVORO STRAORDINARIO

Le disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003 regolano, per espressa indicazione dell'art. 1, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro e non determinano alcuna modifica in materia di disciplina del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario.

La legge n. 549/95, quale apposita fonte normativa di disciplina di tale contribuzione, ha dettato al co. 18 dell'art. 2 una definizione di lavoro straordinario ai soli fini dell'applicazione della contribuzione da essa prevista, a conferma della autonomia delle disposizioni in materia contributiva rispetto a quelle in materia organizzativa dell'orario di lavoro, nozione e disciplina che rimangono integralmente in vigore, e per l'applicazione delle quali si rimanda alle circolari emanate nel tempo ⁽⁴⁾.

Superamento del limite settimanale

L'introduzione del limite massimo delle 48 ore su sette giorni non incide sulla previsione del versamento di una contribuzione pari al 15% sul lavoro straordinario prestato oltre la 48esima ora per le aziende industriali ovvero pari al 5% per le imprese diverse da quelle industriali.

Come sopra è stato precisato, le disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003 non modificano la materia del versamento della contribuzione aggiuntiva sul lavoro straordinario, quale disciplinata dall'art. 2 della legge n. 549/1995. Non è inoltre sanzionata la violazione del limite settimanale di svolgimento del lavoro straordinario. Ne consegue che detto contributo rimane in vigore ed è dovuto ogni qualvolta si verifichi a consuntivo del periodo individuato ai fini del calcolo della media settimanale il superamento del limite massimo delle 48 ore di lavoro, fermo restando il versamento della contribuzione pari al 5% per le ore di

straordinario svolte dalla quarantesima ora fino alla quarantottesima, elevato al 10% per le imprese industriali con più di 15 dipendenti per le ore successive alla quaranta-quattresima.

Esclusioni

Tenuto conto della definizione orario di lavoro contenuta nell'art. 2, co. 1, lett. a), quale "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività e delle sue funzioni", si osserva che l'art. 16, co. 1, lettere da a) a p) del decreto n. 66/2003 elenca una serie di attività che sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della sola durata settimanale dell'orario dettata dall'art. 3 dello stesso (che individua quale orario normale di lavoro quello delle 40 ore settimanali) e non anche dall'applicazione dell'art. 4, che individua la durata massima dell'orario di lavoro, fissata in 48 ore per un periodo di 7 giorni (come sopra illustrato); ne consegue che anche le attività indicate nelle lettere da a) a p) del co. 1 dell'art. 16 sono soggette ai limiti di durata massima settimanale dell'orario di lavoro indicati del decreto n. 66/03 ⁽⁵⁾. Pertanto anche in tali settori l'eventuale superamento del limite delle 48 ore settimanali, in caso di superamento dei limiti multiperiodali, comporta il versamento del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario, a decorrere dalla verifica a consuntivo del superamento del limite. Sono inoltre fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi nazionali.

Per quanto attiene, invece, il lavoro straordinario prestato tra la quarantesima e la quarantottesima ora in questi stessi settori (che rimangono esclusi dal limite di durata settimanale di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 66/2003), sono stati richiesti chiarimenti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali circa la perdurante applicabilità delle istruzioni di cui alla circolare n. 100 del 1996, attesa la provvisorietà delle stesse nonché la rinnovata nozione di orario di lavoro contenuta nel D.Lgs. n. 66/2003. Nelle more delle indicazioni ministeriali continuano a trovare applicazione le dispo-

sizioni di cui alla circolare dell'Istituto n. 174 del 1996 per le attività indicate nelle lettere da a) a n) dell'art. 16, co. 1, del D.Lgs. n. 66 del 2003. Per le attività indicate alle lettere o) e p) di quest'ultima norma, invece, il versamento del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario è comunque dovuto anche per le ore dalla quarantesima alla quarantottesima, in quanto non contemplate nell'elenco contenuto nella circolare n. 100 del 1996 del Ministero del Lavoro.

Deroghe

L'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003 prevede alcune deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale dell'orario di lavoro. Riveste interesse ai fini della presente circolare quanto disposto dal comma 5 della norma che stabilisce, tra l'altro, che le disposizioni di cui agli articoli 3 e 4 dello stesso decreto legislativo non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e in particolare, quando si tratta di: dirigenti, personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo, manodopera familiare, lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose, prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro. A causa della particolare natura dei rapporti di lavoro e le particolari modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, per il personale dirigenziale e con funzioni direttive e per i lavoratori a domicilio non è dovuto, come noto, il versamento del contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario. Per quanto attiene, invece, alle prestazioni rese nell'ambito dei rapporti di telelavoro, lo stesso contributo aggiuntivo deve essere versato in assenza di esplicite previsioni normative di esonero.

Apprendisti maggiorenni

La piena equiparazione degli apprendisti maggiorenni agli altri lavoratori disposta dall'art. 2, co. 4, del D.Lgs. n. 66/2003

comporta l'assoggettamento al contributo aggiuntivo sul lavoro straordinario delle ore prestate in eccedenza fino alla soglia massima delle 44 ore settimanali pari al 5%.

NOTE

1) Il co. 2 dell'articolo 2 rimanda, per le particolari categorie di personale in esso elencate, all'emanazione di un decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, e della Salute, Economia e delle Finanze e per la Funzione Pubblica, da adottare entro 120 giorni dall'entrata in vigore del decreto.

2) Cfr. circolare INPS n. 15 del 24.01.1998.

3) Il testo dell'art. 5, co. 4 è il seguente: "Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:

a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave ed immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7.8.1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24.12.1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali."

4) Cfr. Circolari n. 40 del 20.2.1996, n. 174, del 28.8.1996, n. 246 del 10.12.1996, n. 264 del 30.12.1996, n. 13 del 23.1.1997, n. 247 del 29.11.1997.

5) Le deroghe alle nuove disposizioni sono indicate agli articoli 16 (relativo alle deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario) e 17 (relativo alle deroghe in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale) del D.Lgs. n. 66/2003.

4. I RIPOSI PER “ALLATTAMENTO”

Circolare INPS n. 185 del 2/12/2003

OGGETTO: Riposi giornalieri “per allattamento” (artt. 39, 40 e 43 D.Lgs. 151/2001). Non congruibilità delle somme corrisposte da parte dei datori di lavoro non tenuti all’obbligo assicurativo per la maternità

SOMMARIO: I datori di lavoro, prevalentemente Enti Pubblici, che erogano direttamente ai propri dipendenti il trattamento economico per i riposi “per allattamento” (art. 10, legge 1204/71, sostituito ed abrogato dagli artt. 39 e 40, D.Lgs. 151/2001) non possono portare a conguaglio le somme erogate a tale titolo in assenza di un rapporto assicurativo per la maternità con l’Istituto.

1) Disposizioni normative

L’art. 8 della legge 903/77, sostituito dall’art. 43 del D.Lgs. 151/2001 (T.U. a tutela della maternità e della paternità), ha riconosciuto, a partire dallo 01.01.1978, in favore delle lavoratrici che fruiscono dei riposi giornalieri c.d. “per allattamento” di cui all’art.10 della legge 1204/71 (oggi art. 39 del D.Lgs. 151/2001), un’indennità pari all’intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi a carico dell’**ente assicuratore di malattia** presso il quale la lavoratrice è assicurata (v. circ. n. 134371 dello 02.04.1981).

In particolare, la disposizione dettata dall’art. 8 disponeva che la predetta indennità venisse anticipata dal datore di lavoro e portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti al suddetto ente assicuratore di malattia; pertanto, dallo 01.01.1978 era stata riconosciuta la possibilità per tutti i datori di lavoro di conguagliare con i contributi dovuti agli enti mutualistici e agli altri istituti le somme corrisposte ai dipendenti per i riposi ex art. 10 legge 1204/71.

A far data dallo 01.01.1980, per effetto dell’entrata in vigore della legge 833/78 (istitutiva del S.S.N.) e della legge 33/80 di conversione del D.L. 663/79, l’INPS è subentrato agli enti assicuratori di malattia negli adempimenti relativi alla riscossione dei contributi di malattia e di maternità nonché nelle predette operazioni di conguaglio delle relative prestazioni economiche.

Pertanto, il legislatore, nel trasferire all’INPS la competenza all’erogazione delle prestazioni di maternità dei disciolti Enti assicuratori di malattia, non ha effettuato alcuna distinzione tra datori di lavoro tenuti e non tenuti all’assolvimento degli adempimenti contributivi nei confronti dell’INPS per le prestazioni di maternità; l’Istituto, pertanto, - quale unico ente assicuratore subentrato agli enti assicuratori di malattia - ha ammesso indistintamente tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dall’esistenza o meno di un rapporto assicurativo specifico per la maternità con l’Istituto, al conguaglio delle indennità per i riposi in questione con i contributi a vario titolo dovuti all’INPS.

E’ emerso, pertanto, il problema della sostenibilità degli oneri finanziari necessari per la copertura delle relative prestazioni economiche con riferimento a quei datori di lavoro, prevalentemente del settore pubblico, i quali, erogando direttamente ed a titolo retributivo i trattamenti economici per i riposi in questione, non sono tenuti a versare all’INPS i contributi di maternità.

Detto problema, peraltro, ha trovato una sistemazione normativa nell'art. 43 del T.U. il quale - nel recepire, con modificazioni, l'art. 8 della legge 903/77 - dispone che l'indennità per i riposi di cui agli artt. 39 e 40 del medesimo T.U. venga anticipata dal datore di lavoro e portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'**ente assicuratore**: non più, quindi, all'*ente assicuratore di malattia*, come recitava il citato art. 8, bensì all'ente assicuratore di maternità, cioè l'INPS, unico ente che gestisce una assicurazione (per le prestazioni economiche) di maternità comprensiva anche delle prestazioni relative ai riposi "per allattamento" di cui agli artt. 39 e 40 T.U.

Dalla formulazione dell'art. 43 discende la non applicabilità dello stesso ai datori di lavoro, prevalentemente le Amministrazioni Pubbliche, i quali, in assenza di un rapporto assicurativo con l'INPS per la maternità, erogano ai propri dipendenti - sulla base di quanto previsto dai rispettivi ordinamenti - il trattamento economico (retribuzione) per i periodi di assenza dal lavoro legati all'evento maternità.

Sono, ovviamente, fatte salve le situazioni in cui è previsto contrattualmente, anche per tali datori di lavoro, un obbligo assicurativo per le prestazioni di maternità; trattasi, com'è noto, di casistica limitata.

Sull'interpretazione appena esposta hanno di recente concordato i Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Si fa presente che, per effetto dell'art. 3, comma 3, della legge 53/2001 (oggi art. 35, comma 2, del T.U.), i periodi di assenza dal lavoro conseguenti alla fruizione dei riposi giornalieri per allattamento, sono coperti da contribuzione figurativa; rimangono invariate, sul punto, le istruzioni fornite, a suo tempo, con circolare 15 del 23.01.2001 (punto 3).

In merito alle somme conguagliate anteriormente all'emanazione della presente circolare si fa riserva di istruzioni.

IL DIRETTORE GENERALE f.f.
TOMASSINI

NOTIZIE VARIE

T.F.R.

DATA CESSAZIONE	INDICE ISTAT %	75% IND. ISTAT	1,5% (:12 X MESI)	TASSO DI RIVALUTAZ.
15/12/02- 14/01/03	2,672414	2,004310	1,500	3,504310
15/01/03-14/02/03	0,419815	0,314861	0,125	0,439861
15/02/03-14/03/03	0,587741	0,440806	0,250	0,690806
15/03/03- 14/04/03	0,923594	0,692695	0,375	1,067695
15/04/03- 14/05/03	1,091520	0,818640	0,500	1,318640
15/05/03-14/06/03	1,175483	0,881612	0,625	1,506612
15/06/03-14/07/03	1,259446	0,944584	0,750	1,694584
15/07/03- 14/08/03	1,511335	1,133501	0,875	2,008501
15/08/03-14/09/03	1,679261	1,259446	1,000	2,259446
15/09/03- 14/10/03	1,931150	1,448363	1,125	2,573363
15/10/03- 14/11/03	2,015113	1,511335	1,250	2,761335
15/11/03- 14/12/03	2,267003	1,700252	1,375	3,075252

CONSULENZA AGIDAE

IN SEDE E FUORI

La segreteria AGIDAE è aperta dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle 17.30.
Il fax è in automatico ed è in funzione 24 ore su 24, tutti i giorni, festivi inclusi.

A) Membri del Consiglio Direttivo AGIDAE

Giorni	Sedi	Orario	Persone disponibili
Lunedì	Istituto Gianelli – Roma Tel. e Fax.: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
	Istituto La Salle – Torino Tel.: 011/8195255 – 8195139 Fax: 011/8195223	8.30 – 12.00 15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Martedì	Istituto La Salle – Torino Tel.: 011/8195255 – 8195139 Fax: 011/8195223	15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
	Istituto Gianelli – Roma Tel. e Fax.: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Mercoledì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	Istituto Gianelli – Roma Tel. e Fax.: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Giovedì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
	Istituto Gianelli – Roma Tel. e Fax.: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Venerdì	Ist. Gianelli – Roma Tel. e Fax: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Sabato	Istituto La Salle – Torino Tel.: 011/8195255 – 8195139 Fax: 011/8195223	8.30 - 12.00	Sr. Albina Bertone

Città	Persone disponibili	Telefono	Fax
Brescia	M. Maria Bar	030/2808307	030/2907931
Milano	Sr. Maria Annunciata Vai	02/27221409	02/2592643
	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174
Rapallo	P. Pierino Moreno	0185/50448	0185/230400
Vicenza	Sr. Donatella Zordan	0444/506158	0444/316776

B) Altri consulenti disponibili in sede AGIDAE

Tipo consulenza	Giorno	Orario	Persone disponibili
Consulenza paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Rag. Ettore Ferraro
Consulenza assicurativa	Mercoledì	14.30 – 17.30	Marco Conte
Consulenza fiscale	Mercoledì	14.30 – 17.30	Dr. Paolo Saraceno
Progetti finanziati dalla UE e per la formazione e l'aggiornamento professionale	Giovedì	14.30 – 17.30	Dr. Giuseppe Maffeo
Consulenza legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Avv. Armando Montemarano

