

Sommario

<i>Presentazione</i>	<i>Pag.</i>	<i>3</i>
<i>Ordini CCNL AGIDAE Scuola 2002/2005</i>	<i>“</i>	<i>5</i>
<i>Ordini moduli contrattuali Scuola 2002/2005</i>	<i>“</i>	<i>6</i>
<i>NORME E TRIBUTI</i>	<i>“</i>	<i>7</i>
<i>Minimi retributivi ai fini contributivi: Circolare INPS 6/2/2003, n. 26</i>	<i>“</i>	<i>7</i>
<i>SCAFFALE</i>	<i>“</i>	<i>11</i>
<i>La riforma del lavoro (Avv. Armando Montemarano)</i>	<i>“</i>	<i>11</i>
<i>La prescrizione dei crediti di lavoro (Sr. Maria Ippolito)</i>	<i>“</i>	<i>39</i>
<i>Il licenziamento per pensionamento (Avv. Armando Montemarano)</i>	<i>“</i>	<i>41</i>
<i>Errata corrige contributi INPS</i>	<i>“</i>	<i>42</i>
<i>DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI</i>	<i>“</i>	<i>43</i>
<i>L'esonero dal pagamento delle tasse scolastiche: limiti di reddito</i>	<i>“</i>	<i>43</i>
<i>CONVENZIONI AGIDAE</i>	<i>“</i>	<i>44</i>
<i>CONSULENZA AGIDAE</i>	<i>“</i>	<i>48</i>

***Documenti* AGIDAE**

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

**ANNO XVII - NN. 2 - 3
FEBBRAIO - MARZO 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
fax: 06/8412310 - c.c.p. 39600002
E-mail: agidae@agidae.it
Internet: www.agidae.it**



Il 2003 è stato definito programmaticamente dal Governo come “anno delle riforme”. A conferma di tale volontà politica il 14 febbraio 2003 il Parlamento ha approvato la legge n. 30 intitolata: Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro. In dieci articoli viene ridisegnato quasi interamente il quadro di riferimento dei rapporti di lavoro, del ruolo delle Associazioni di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori, delle funzioni di vigilanza e controllo della pubblica amministrazione. La legge assegna al Governo un anno di tempo per adottare, su proposta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, una serie di provvedimenti normativi diretti a “revisionare e razionalizzare” il vigente sistema-lavoro introducendo principi e strumenti idonei a snellire, semplificare, migliorare, innovare l’attuale disciplina in ambiti significativi, quali, ad es., l’intermediazione e l’interposizione privata nella somministrazione del lavoro, il lavoro a tempo parziale, la regolamentazione delle tipologie del lavoro a chiamata, del lavoro temporaneo, del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, del lavoro occasionale, dello job sharing, della certificazione dei rapporti di lavoro e della estensione delle competenze relative al tentativo obbligatorio di conciliazione con riferimento agli organismi di certificazione dei rapporti di lavoro.

Se a quanto sopra preannunciato si aggiunge la recente riforma del contratto di lavoro a tempo determinato (cfr. D.lgs 6 settembre 2001 n. 368) non sarà difficile pensare che nell’arco di due anni l’intero impianto della legislazione del lavoro risulterà radicalmente mutato sulla base di principi condivisibili fondati su:

- la semplificazione burocratica (si pensi allo smantellamento dell’elefantiaco sistema del collocamento pubblico);*
- la flessibilità complessiva delle prestazioni di lavoro, con il sostegno alla incentivazione e alla tutela del part-time soprattutto quando è giustificato da ragioni personali e familiari del lavoratore, ma anche da ragioni gestionali del datore di lavoro;*
- il sostegno all’occupazione mediante il ricorso al contratto a tempo determinato adottabile con schemi meno rigidi rispetto alla pregressa legislazione;*
- l’attenzione ai momenti patologici del rapporto di lavoro e l’adozione di sistemi certificativi che possano prevenire la conflittualità e la durata infinita dei processi giudiziari;*
- il rilancio del ruolo delle organizzazioni di categoria, datoriali e dei lavoratori, quali strumenti di mediazione e di arbitrato, oltre che di certificazione di rapporti di lavoro: in tale direzione sono da prospettarsi le competenze degli Enti Bilaterali, ai quali sono assegnate dalla legge le funzioni del collocamento, della certificazione dei rapporti di lavoro, dell’arbitrato, del tentativo obbligatorio di conciliazione, delle iniziative in materia di previdenza complementare, ecc..*

Nei mesi prossimi attendiamo un’autentica “valanga” di norme sul lavoro. Non mancheranno occasioni di aggiornamento e di formazione, ma sembra opportuno, fin da ora, prepararsi ad una stagione di rilevanti novità. Nel frattempo, la vicinanza della Pasqua fa sfociare dal profondo dell’animo un sincero augurio di pace, per ciascuno e per l’umanità intera.

P. Francesco Ciccimarra



Buona
sera

ORDINI CCNL AGIDAE SCUOLA 2002/2005

Sono disponibili i nuovi CCNL AGIDAE Scuola 2002/2005.

Costo a copia: € 5,00.

Gli ordini vanno effettuati come segue:

- ❖ su carta intestata,
- ❖ tramite fax allo 06/8412310,
- ❖ indicando il totale dei CCNL desiderati,
- ❖ allegando copia del versamento su c/c n. 20551- ABI 05584
CAB 03230 - intestato ad AGIDAE, Via V. Bellini 10, 00198
Roma – , attivato presso Banca Popolare di Milano – Ag. 447
Roma Corso Italia.

Per gli Associati di **Roma**:

contattare la Segreteria AGIDAE, dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle 17.30
ai numeri telefonici 06/8412316 – 06/8543837.

ORDINI MODULI CONTRATTUALI SCUOLA 2002/2005

Sono disponibili i nuovi moduli contrattuali Scuola 2002/2005.

Costo a modulo: € 1,00.

Gli ordini vanno effettuati come segue:

- ❖ su carta intestata,
- ❖ tramite fax allo 06/8412310,
- ❖ indicando il numero dei moduli desiderati, distinti per tipo:
a tempo determinato, indeterminato, part – time,
- ❖ allegando copia del versamento su c/c n. 20551- ABI 05584
CAB 03230 - intestato ad AGIDAE, Via V. Bellini 10,
00198 Roma -, attivato presso Banca Popolare di Milano –
Ag. 447 – Roma Corso Italia.

Per gli Associati di Roma:

contattare la Segreteria AGIDAE, dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00
alle 17.30 ai numeri telefonici 06/8412316 – 06/8543837.



NORME E TRIBUTI.....

MINIMI RETRIBUTIVI AI FINI CONTRIBUTIVI (*Circ. INPS 06/02/2003, n.26*)

Oggetto: Determinazione per l'anno 2003 del limite minimo di retribuzione giornaliera ed aggiornamento degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale. Contribuzione dovuta per gli apprendisti

1. Premessa

Si premette che la disciplina di seguito illustrata trova applicazione, a partire dall'anno 2003, anche nei confronti della categoria dei dirigenti di aziende industriali.

Come è noto, infatti, l'articolo 42 della Legge 27 dicembre 2002 n. 289 (legge finanziaria 2003) ha previsto, con effetto dalla data di entrata in vigore della legge stessa, la soppressione dell'Istituto Nazionale di Previdenza per i Dirigenti Industriali (INPDAI) e il trasferimento delle relative strutture e funzioni all'INPS.

A decorrere della medesima data, i titolari di posizioni assicurative e di trattamenti pensionistici diretti e ai superstiti del soppresso Istituto sono iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti.

2. Minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori

Il D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito in Legge 7 dicembre 1989, n. 389, sancisce all'art. 1, co. 1, che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.

Come più volte precisato, anche i datori di lavoro non aderenti neppure di fatto alla disciplina collettiva posta in essere dalle citate organizzazioni sindacali, in forza della predetta norma, sono obbligati, agli effetti del versamento delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali, al rispetto dei trattamenti retributivi stabiliti dalla citata disciplina collettiva.

Per trattamenti retributivi si devono intendere quelli scaturenti dai vari istituti contrattuali incidenti sulla misura della retribuzione.

Inoltre, l'art. 2, co. 25 della Legge 28 dicembre 1995, n. 549, ha introdotto una norma interpretativa precisando che:

"l'art. 1 del D.L. 9.10.1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7.12.1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria."

La norma di cui all'art. 1, co. 1, della Legge n. 389 del 1989 non sopprime i preesistenti minimali di retribuzione giornaliera. Pertanto, il reddito da lavoro dipendente da assog-

gettare a contribuzione, determinato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 314 del 1997, deve essere adeguato, se inferiore, sia alla retribuzione minima imponibile di cui all'art. 1, co. 1, della Legge n. 389 del 1989, sia ai minimali di retribuzione giornaliera di cui alla disciplina già vigente.

Poiché è stato accertato dall'ISTAT che, nell'anno 2002, la variazione percentuale ai fini della perequazione automatica delle pensioni è stata pari al 2,4 % nelle tabelle A) e B) (v. allegato 1), si riportano i limiti di retribuzione giornaliera, da valere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 2003 a seguito dell'applicazione di tale aliquota.

Si ricorda che tali limiti devono essere ragguagliati, qualora dovessero essere d'importo inferiore, a € 38,20 (9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio 2003, pari a € 402,12 mensili).

Anno 2003	Euro
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fpld	402,12
Minimale giornaliero (9,5%)	38,20

3. Retribuzioni convenzionali in genere

Ai fini dell'individuazione del limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni in argomento occorre riferirsi a quanto disposto dall'art. 1 del D.L. n. 402 del 1981, convertito in Legge n. 537 del 1981, il quale fissa, per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, ivi compresa la misura giornaliera dei salari medi convenzionali, una retribuzione minima di € 5,16. Il limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni in argomento, fissato a seguito degli adeguamenti annuali in € 20,72 è pari, per l'anno 2003, ad € 21,22.

Anno 2003: retribuzioni convenzionali in genere	Euro
Retribuzione giornaliera minima	21,22

Omissis.

3.1.2. Imponibile giornaliero minimo ai fini I.V.S.

Le modalità di determinazione dell'imponibile giornaliero, da assumere ai fini I.V.S., previste dall'art. 3 comma 1 del D.Lgs. n. 423/2001, trovano applicazione soltanto nelle ipotesi in cui il minimo contrattuale sia superiore al limite minimo di retribuzione giornaliera.

Qualora tale condizione non risulti soddisfatta, ai sensi di quanto disposto dal comma 3 del predetto articolo, la percentuale di aumento retributivo (25%) da applicarsi all'imponibile, di cui all'art. 2, deve essere calcolata sulla differenza esistente tra il predetto imponibile e il limite di retribuzione giornaliera.

L'importo così determinato costituisce il limite minimo di retribuzione al di sotto del quale non è possibile scendere ai fini della determinazione dell'imponibile da utilizzare ai fini pensionistici.

Per l'anno 2003 l'imponibile giornaliero minimo convenzionale, ai fini I.V.S., è pari a € 29,66.

1. Imponibile giornaliero utile all'accredito delle 52 settimane	€ 26,81
2. Limite minimo di retribuzione giornaliera	€ 38,20
3. Differenza retributiva (importo di cui al punto 2 – importo di cui al punto 1)	€ 11,39
4. Incremento retributivo anno 2003 (25% dell'importo di cui al punto 3)	€ 2,85
5. Imponibile giornaliero minimo ai fini I.V.S. (somma degli importi di cui ai punti 1 e 4)	€ 29,66

Anno 2003	Euro
Imponibile giornaliero convenzionale ai fini I.V.S. (comma 3 art. 3 D.Lgs.423/2001)	29,66
Imponibile mensile convenzionale (26gg)	771,00
Imponibile mensile convenzionale per il Mezzogiorno (20 gg)	593,00

Omissis.

3.2.1. Imponibile giornaliero

Il D.M. 22.9.2000, ha stabilito (art. 2) che dal 1° gennaio 2001, per la categoria dei lavoratori soci delle cooperative operanti nell'area dei servizi socio - assistenziali ed educativi, l'imponibile medio giornaliero, ai fini dei contributi di previdenza e di assistenza sociale, non può essere inferiore al limite di retribuzione per assicurare la copertura di 52 settimane utili ai fini pensionistici. Tale limite di retribuzione settimanale per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi è stabilito, come è noto, nella misura del 40% del trattamento minimo di pensione a carico del FPLD.

Poiché detto trattamento minimo per l'anno 2003 ammonta a € 402,12, il 40% risulta pari ad una retribuzione settimanale di € 160,85. Pertanto il predetto imponibile giornaliero convenzionale è determinato per l'anno 2003 in € 26,81.

Anno 2003: retribuzione giornaliera ex art. 2 D.M. 22/9/2000	Euro
Limite settimanale per l'accredito dei contributi	160,85
Imponibile giornaliero convenzionale	26,81
Imponibile mensile convenzionale (26 gg)	698,00

Sono fatte salve le determinazioni di miglior favore adottate, con decreto ministeriale, ai sensi dell'art. 35 del T.U. n. 797 del 1955.

Omissis.

4. Rapporti di lavoro a tempo parziale

Si rammenta che anche per i rapporti di lavoro a tempo parziale trova applicazione l'art. 1, co. 1 della legge n. 389 del 1989, ferma restando la nozione di retribuzione imponibile definita dall'art. 6 del D.Lgs. n. 314 del 1997. Sono peraltro fissati in tale settore degli appositi minimi ai quali comunque la retribuzione così determinata, ove ragguagliata se inferiore a quella stabilita dal citato art. 1, co. 1 della Legge n. 389 del 1989, deve adeguarsi, se a tali minimi inferiore.

L'art. 1, co. 4 del D.L. n. 338 del 1989, confermato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 61 del 2000 stabilisce, il criterio per la determinazione del limite minimo di retribuzione oraria applicabile ai fini contributivi per i rapporti di lavoro a tempo parziale, a decorrere dal 1° gennaio 1989.

In linea generale, nell'ipotesi di orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo è il seguente:

$(€ 38,20) \times (6) / (40) = € 5,73$
--

Per i lavoratori a tempo parziale soci di cooperative si rinvia ai criteri illustrati con circolare n. 247 del 29 novembre 1997.

Omissis.

7. Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi

Il limite di retribuzione per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi è fissato nella misura del 40% del trattamento minimo di pensione in vigore al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Detto parametro rapportato al trattamento minimo di € 402,12 per l'anno 2003 risulta, pertanto, pari ad una retribuzione settimanale di € 160,85.

Anno 2003	Euro
Trattamento minimo di pensione	402,12
Limite settimanale per l'accredito dei contributi (40%)	160,85
Limite annuale per l'accredito dei contributi	8364,20

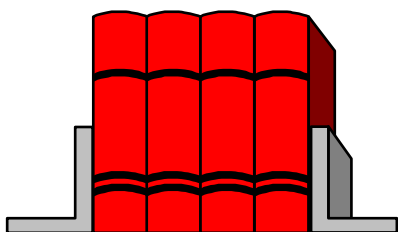
Omissis.

ALLEGATO 1

TABELLA B (VALORI ESPRESSI IN EURO)

Settore	Qualifiche		
	Impiegati		Operai
	Docenti e non docenti con funzioni direttive	Docenti e non docenti	
Istruzione pre-scolare svolta dalle Scuole materne autonome o da altre istituzioni ivi comprese le IPAB	40,40	18,68	14,94
		(1)	(1)
Istruzione ed educazione scolare non statale	41,43	18,68	18,68
		(1)	(1)
Assistenza sociale svolta da istituzioni sociali assistenziali ivi comprese le IPAB	40,40	16,77	13,08
		(1)	(1)
Attività di culto, formazione religiosa ed attività similari	40,40	16,77	13,08
		(1)	(1)

(1) Da adeguare ad € 38,20 ai sensi dell'art. 7 della legge 11/11/1983, n. 638 e della legge 7/12/1989, n. 389.



SCAFFALE

LA RIFORMA DEL LAVORO:

IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

LA RIFORMA DEL COLLOCAMENTO

(Armando Montemarano)

Approvata la «riforma Biagi»

LA LEGGE DELEGA

SUL MERCATO DEL LAVORO

Armando Montemarano

Il 5 febbraio 2003 il Parlamento ha definitivamente approvato la legge di conferimento al Governo della delega in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Parecchie le novità: alcune entreranno in vigore immediatamente; per le altre occorre attendere l'emanazione dei decreti delegati, che dovrebbero vedere la luce nel corrente anno, per molte materie forse prima dell'estate.

Questa la sintesi delle principali innovazioni.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'art. 3 della legge delega conferisce al Governo il potere di adottare, entro il termine di un anno, uno o più decreti legislativi recanti norme per promuovere il ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale; questa tipologia contrattuale viene definita ora «idonea a favorire l'incremento del tasso di occupazione e, in particolare, del tasso di partecipazione delle donne, dei giovani e dei lavoratori con età superiore ai 55 anni, al mercato del lavoro».

La liberalizzazione del lavoro a tempo parziale dovrà muovere dall'agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nelle ipotesi di part-time orizzontale, nei casi e secondo le modalità previsti dai contratti collettivi o, in difetto di essi, sulla base del consenso del lavoratore interessato.

Dovranno, da un lato, scomparire anche molti dei vincoli di legge che attualmente limitano il ricorso a forme flessibili ed elastiche di part-time verticale e misto, seppure a fronte di una maggiorazione retributiva da riconoscere al lavoratore; dall'altro lato, saranno introdotti incentivi, anche di natura previdenziale, all'utilizzo di contratti a tempo parziale da parte dei lavoratori anziani.

LAVORO TEMPORANEO

L'art. 4 della legge delega programma l'ulteriore liberalizzazione del lavoro interinale, che è restato finora una fonte del tutto marginale di occupazione e che, nonostante l'abbattimento di altri vincoli, pare destinato a conservare la sua marginalità, accentuata dall'antieconomicità, resa ancor più evidente dalla progressiva diminuzione della soglia di tutela degli altri tipi di lavoro, sia subordinato che autonomo, che finirà per tradursi in una

generalizzata diminuzione del costo del lavoro.

LAVORO A CHIAMATA

La delega al Governo si estende alla disciplina di nuove tipologie di lavoro, tra le quali va posto in evidenza il lavoro a chiamata.

Entro un anno, infatti, dovrà essere introdotta e disciplinata una nuova forma di rapporto lavorativo, fondata sul riconoscimento di un'indennità retributiva a favore del lavoratore che garantisca la propria disponibilità allo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, così come individuate dai contratti collettivi o, in via provvisoriamente sostitutiva, per decreto del Ministro.

Sarà, in particolare, favorito il ricorso a questo tipo di contratto da parte di giovani disoccupati, con meno di 25 anni di età, ovvero di lavoratori con più di 45 anni di età iscritti nelle liste di mobilità.

Il lavoro a chiamata potrà fondarsi pure sulla non obbligatorietà della risposta alla chiamata del datore di lavoro: in tale caso, il lavoratore non avrà diritto a percepire l'indennità di disponibilità, ma soltanto una retribuzione proporzionale al lavoro effettivamente svolto.

LAVORO FORMATIVO

L'art. 2 della legge conferisce al Governo una delega in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio, da esercitare entro il termine di sei mesi, finalizzata alla revisione ed alla razionalizzazione dei relativi rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- conformità agli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato all'occupazione (per evitare interventi censori degli organismi europei, come avvenuto per i contratti di formazione e lavoro);
- valorizzazione dell'attività formativa svolta nel luogo di lavoro, con conferma dell'apprendistato come strumento formativo, anche nella prospettiva di una formazione superiore, in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi dell'istruzione e della formazione, nonché il passaggio da un sistema all'altro, e riconoscendo nel contempo agli enti bilaterali, e alle strutture pubbliche designate, competenze autorizzatorie in materia;
- recupero del contratto di formazione e lavoro, per realizzare l'inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda;
- individuazione di misure idonee a favorire forme di apprendistato e di tirocinio, al fine del subentro nell'attività di impresa;
- revisione delle misure di inserimento al lavoro, non costituenti rapporto di lavoro, mirate alla conoscenza diretta del mondo del lavoro, con valorizzazione dello strumento convenzionale fra le pubbliche amministrazioni, il sistema formativo e le imprese;
- valorizzazione dell'inserimento o del reinserimento al lavoro delle donne, particolarmente di quelle uscite dal mercato del lavoro per l'adempimento di compiti familiari e che desiderino rientrarvi, al fine di superare il differenziale occupazionale tra uomini e donne;
- semplificazione e snellimento delle procedure di riconoscimento e di attribuzione degli incentivi connessi ai contratti a contenuto formativo, tenendo conto del tasso di occupazione femminile e prevedendo anche criteri di automaticità;
- sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento, al fine di determinare i contenuti dell'attività formativa, concordati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale, anche all'interno di enti bilaterali, ovvero, in difetto di accordo, determinati con atti delle Regioni;

- rinvio ai contratti collettivi per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di attuazione dell'attività formativa in azienda.

LAVORO RIPARTITO

Il legislatore delegato dovrà finalmente disciplinare il lavoro ripartito fra due o più lavoratori (*job sharing*), obbligati in solido nei confronti di un datore di lavoro, per l'esecuzione di un'unica prestazione lavorativa.

Finora la regolamentazione di tale tipo di rapporto era affidata all'interpretazione amministrativa e alla contrattazione collettiva, quale strumento di garanzia per i datori di lavoro di una maggiore intensità e produttività del lavoro e per i lavoratori di una più ampia possibilità di gestione dei tempi di vita.

Il Ministero del Lavoro si è finora attenuto alla prassi di considerare legittimo il contratto di lavoro ripartito in cui fossero indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annua affidato a ciascun lavoratore, ferma restando la possibilità per gli stessi interessati di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione o la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. La retribuzione viene, poi, corrisposta ad ognuno in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Per consentire la certificazione delle assenze, i lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascuno, con cadenza almeno settimanale. In ogni caso, salva diversa pattuizione, il datore può legittimamente pretendere l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Per quel che concerne la previdenza e l'assistenza finora i lavoratori contitolari del contratto erano assimilati ai lavoratori a tempo parziale, effettuando il computo delle prestazioni e dei contributi mese per mese, con conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, in modo da poterne calcolare con precisione l'esatto ammontare per ciascuno.

LAVORO PARASUBORDINATO

Il legislatore delegato, ben tollerante per quanto concerne il lavoro subordinato, pare irrigidirsi di fronte alle collaborazioni coordinate e continuative.

Si va avverando, così, la fin troppo facile profezia che vaticinava una progressiva equiparazione tra le due tipologie di lavoro: aumentando la flessibilità del lavoro dipendente e la rigidità delle collaborazioni le due figure finiranno, presto o tardi, per coincidere o quasi, almeno dal punto di vista retributivo e contributivo.

Il Governo dovrà, infatti, disporre l'obbligatorietà della forma scritta dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con necessaria indicazione dei seguenti elementi:

- durata della collaborazione, che dovrà essere determinata o determinabile;
- riconducibilità della collaborazione a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, resi con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione;
- indicazione di un corrispettivo, che deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro.

Le collaborazioni, dunque, dovranno presentare, al contrario di quanto accade attualmente, tre requisiti essenziali: il termine, seppure indiretto (non si potranno configurare rapporti parasubordinati a tempo indeterminato), la ragione giustificatrice (il progetto lavorativo dovrà essere indicato e comprovato), l'equità retributiva (in caso di retribuzione insufficiente, potrebbe richiedersene la determinazione giudiziale).

Il legislatore delegante ha inoltre stabilito che dovranno essere approntate tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori coordinati e conti-

nuativi, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive.

LAVORO OCCASIONALE

Al Governo viene affidato il compito di dare una prima regolamentazione ad una tipologia di rapporti finora affidata esclusivamente alla generalissima e sommaria disciplina dettata dal codice civile per i contratti d'opera, vale a dire ai rapporti di lavoro occasionali.

La legge delega dà già una prima definizione di essi, che tuttavia non è qualitativa - basata, cioè, sulla distinzione tra subordinazione e autonomia - bensì quantitativa: sono tali i rapporti di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5.000 euro.

Occorrerà attendere l'emanazione dei decreti delegati per verificare se il lavoro occasionale sarà effettivamente riservato ai rapporti di lavoro autonomo. Così lasciano ritenere almeno due considerazioni: la prima, il fatto che la gamma dei rapporti di lavoro subordinato saltuario pare esaurirsi nella tipologia del lavoro a chiamata, comprendendo esso anche le ipotesi di non obbligatorietà della risposta; la seconda, l'uso del sostantivo «committente» da parte della legge di delegazione, che dal punto di vista sistematico designa il creditore di lavoro autonomo, mentre per quello di lavoro subordinato è uso ricorrere alla locuzione «datore di lavoro».

LAVORO ACCESSORIO

Si prefigura la tecnica della retribuzione corrisposta a mezzo di «buoni», comprensiva degli oneri sociali, adoperata con qualche iniziale successo, seguito però da non poche delusioni sul versante del controllo delle parti sociali sul mercato del lavoro, in altri Paesi.

Il «buono», acquistabile dal datore di lavoro, comprende la retribuzione diretta, indiretta e differita; quindi la paga del periodo di lavoro (in genere, l'ora o la giornata), le quote di mensilità aggiuntive, di retribuzione feriale e di trattamento di fine rapporto su di essa incidenti e i relativi contributi obbligatori.

Per il momento il legislatore delegante circoscrive il sistema dei «buoni» a situazioni marginali, definite come «lavoro accessorio».

Si ammettono prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, regolarizzabili attraverso la tecnica di buoni corrispondenti a un certo ammontare di attività lavorativa, con particolare riferimento ai seguenti soggetti:

- prestatori di assistenza sociale resa a favore di famiglie e di enti senza fini di lucro;
- disoccupati di lungo periodo;
- persone a rischio di esclusione sociale;
- persone non ancora entrate nel mercato del lavoro;
- persone in procinto di uscire dal mercato del lavoro.

LAVORO GRATUITO

La disciplina legislativa del volontariato aveva determinato l'insorgere di perplessità sull'ammissibilità di rapporti di lavoro gratuito fuori del sistema istituito dalla legge-quadro 11 agosto 1991, n. 266, fondato sulla prestazione di lavoro in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite un'organizzazione di cui il volontario faccia parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà.

L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario; gli possono essere soltanto rimborsate dall'organizzazione di appartenenza le spese effettivamente sostenute per l'attività prestata, entro limiti preventivamente stabiliti dalle organizzazioni stesse.

La qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l'organizzazione di cui fa parte.

La stessa legge-quadro, tuttavia, all'art. 13 fa salva la normativa vigente per altre attività di volontariato.

Il legislatore delegato è ora chiamato a meglio definire il lavoro gratuito prestato per accordi diretti tra datore e prestatore di lavoro, e a dargli maggiore spazio e presenza, prescindendo dall'intervento di un'organizzazione di volontariato. Ciò dovrà avvenire configurando come prestazioni che esulano dal mercato del lavoro (e pure dagli obblighi connessi) quelle svolte in modo occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salve le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

LAVORO IN COOPERATIVA

L'art. 9 della legge riforma, con effetto immediato, la legge 3 aprile 2001, n. 142, con la quale si era stabilito che l'apporto di lavoro da parte del socio cooperatore non fosse più considerato adempimento dell'obbligazione societaria – e, così, espressione del rapporto associativo e non già di un rapporto lavorativo – bensì elemento costitutivo di un rapporto di lavoro, autonomo o subordinato, coesistente con quello associativo e da questo distinto.

Con le modifiche che vi vengono ora apportate, la legge n. 142 non considera più distinti e paralleli i due rapporti, ma li riconduce ad unità, considerando il lavoro parte della prestazione mutualistica, tanto che viene stabilito che il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio, deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con al codice civile (artt. 2526 e 2527).

Scompare l'assoggettamento delle controversie di lavoro tra cooperativa e socio lavoratore al rito del lavoro: viene (ri)afferмата la competenza del tribunale ordinario a decidere le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica. O meglio, questa è l'intenzione del legislatore, tradita peraltro da una poco felice espressione, in quanto anche le controversie del lavoro sono di competenza del tribunale ordinario. La distinzione tra giudice ordinario e giudice del lavoro nell'ambito dello stesso ufficio giudiziario non involge infatti, secondo il nostro ordinamento processuale, una questione di competenza, ma di semplice diversità di rito; anche quando nel tribunale esista una ripartizione di compiti tra sezioni ordinarie e sezione del lavoro, le questioni che ne sorgono non riguardano il tema della competenza, così come non lo riguardano i rapporti tra sede principale e sede distaccata del tribunale, poiché la sezione lavoro non costituisce nell'ambito del tribunale un diverso organo di giustizia; la ripartizione delle funzioni tra giudice del lavoro o altro magistrato dello stesso tribunale non pone, quindi, un problema di competenza in senso proprio, ma attiene alla ripartizione degli affari all'interno dello stesso ufficio.

Viene ridimensionata l'esercibilità dei diritti sindacali dei soci lavoratori, consentita solo se compatibile con lo stato di socio e secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Anche l'applicabilità dei contratti collettivi è limitata al solo trattamento economico minimo e non più estesa al trattamento normativo, mentre il termine per definire il regolamento sulla tipologia dei rapporti che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori è stato differito al 31 dicembre 2003.

Alle cooperative sociali, infine, è stata accordata la possibilità di definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta.

RIFORMA DEL COLLOCAMENTO

L'art. 1 della legge delega il Governo ad adottare entro un anno uno o più decreti legislativi diretti a stabilire, nel rispetto delle competenze affidate alle Regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro e degli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione Europea in materia di occupabilità, i principi fondamentali per la disciplina dei Servizi per l'Impiego, con particolare riferimento al sistema del collocamento, pubblico e privato, e di somministrazione di manodopera.

La delega dovrà essere esercitata nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) incontro di domanda e offerta di lavoro: snellimento e semplificazione delle procedure;

b) collocamento pubblico: modernizzazione e razionalizzazione del sistema, al fine di renderlo maggiormente efficiente e competitivo, secondo una disciplina incentrata in particolare sul sostegno e sullo sviluppo dell'attività lavorativa femminile e giovanile, nonché sul sostegno al reinserimento dei lavoratori anziani;

c) regime sanzionatorio: previsione di sanzioni esclusivamente amministrative per il mancato adempimento agli obblighi di legge in materia di collocamento pubblico;

d) attribuzioni statali: mantenimento da parte dello Stato delle competenze in materia di conduzione coordinata ed integrata del sistema informativo lavoro, nonché delle funzioni amministrative relative alla conciliazione delle controversie di lavoro individuali e plurime, alla risoluzione delle controversie collettive di rilevanza pluriregionale, alla vigilanza in materia di lavoro, alla gestione dei flussi di entrata dei lavoratori non comunitari e all'autorizzazione per attività lavorative all'estero;

e) integrazione dei sistemi pubblico e privato: incentivazione delle forme di coordinamento e raccordo tra operatori privati e operatori pubblici per un migliore funzionamento del mercato del lavoro;

f) prevenzione delle discriminazioni: divieto assoluto per gli operatori privati e pubblici di qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione dei lavoratori, anche con il loro consenso, in base all'affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro;

g) collocamento privato: eliminazione del vincolo dell'oggetto sociale esclusivo per le imprese di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo e per gli intermediari di lavoro; identificazione di un unico regime autorizzatorio, o di accreditamento con gli intermediari pubblici, di quelli privati che abbiano adeguati requisiti giuridici e finanziari, differenziato in funzione del tipo di attività svolta, comprensivo delle ipotesi di trasferimento dell'autorizzazione, e modulato in relazione alla natura giuridica dell'intermediario;

h) ruolo delle organizzazioni sindacali: intermediazione affidata anche alle associazioni non riconosciute ovvero a enti o organismi bilaterali costituiti da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale, oltre che ai consulenti del lavoro, alle università e agli istituti di scuola secondaria di secondo grado (anche le scuole paritarie potranno, così, essere autorizzate al collocamento).

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

L'art. 4, lett. l), della legge delega consente il ricorso al lavoro a tempo determinato e al lavoro interinale per soddisfare le quote obbligatorie di assunzione di lavoratori disabili.

CERTIFICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Una delle innovazioni che, nell'intenzione del legislatore, dovrebbe rivelarsi maggiormente incisiva è quella delineata dall'art. 5 della legge delega.

Essa si propone di prevenire buona parte del contenzioso individuale originato dalla

controversa natura del rapporto lavorativo, quando il lavoratore la pretende subordinata e il datore di lavoro autonoma, o comunque quando la disputa riguarda l'individuazione della sua tipologia.

Il Governo è stato delegato ad adottare entro un anno uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di certificazione del contratto individuale stipulato tra le parti.

La certificazione avrà carattere volontario e sperimentale e ad essa saranno preposti gli enti bilaterali costituiti ad iniziativa delle associazioni dei datori e dei lavoratori, ovvero organi appositamente istituiti presso strutture pubbliche aventi competenze in materia, o anche Università.

Saranno i decreti delegati a definire le modalità di organizzazione delle sedi di certificazione e di tenuta della relativa documentazione e a indicare il contenuto e la procedura di certificazione.

La normativa attribuirà piena forza legale al contratto certificato, con esclusione della possibilità di ricorso in giudizio se non in caso di erronea qualificazione del programma negoziale da parte dell'organo preposto alla certificazione o di difformità tra il programma negoziale effettivamente realizzato dalle parti e il programma negoziale concordato dalle stesse in sede di certificazione.

Ed è proprio questa seconda ipotesi a suscitare seri dubbi sull'effettiva incidenza che potrà avere la certificazione sul contenimento del contenzioso del lavoro. La procedura di certificazione, infatti, si esaurirà normalmente prima che inizi il rapporto; rispetto alle intese scritte, tuttavia, lo svolgimento ben potrà essere differente e la discordanza tra l'atto e il fatto non potrà che essere accertata in sede contenziosa.

ISPEZIONI DEL LAVORO

L'art. 8 della legge delega interviene a riformare il sistema ispettivo del lavoro, delegando il Governo al riassetto della disciplina sulle ispezioni in materia di previdenza sociale e di lavoro, valorizzando l'attività di consulenza degli ispettori e raccordando la funzione di ispezione con quella di conciliazione delle controversie individuali, anche mediante la conseguente ridefinizione della prescrizione e della diffida amministrative.

La disposizione contiene pure un troppo generico riferimento alla semplificazione della procedura per la soddisfazione dei crediti di lavoro, correlata alla promozione di soluzioni conciliative in sede pubblica.

TRASFERIMENTI DI AZIENDE E RAMI AZIENDALI

L'art. 1, lettera p), della legge delega dispone la revisione del D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18, che aveva da poco modificato l'art. 2112 cod. civ. in tema di trasferimento d'azienda.

La vigente normativa prevede:

- si intende per «trasferimento d'azienda» qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto e l'affitto d'azienda (art. 2112, comma 5, primo periodo, cod. civ.);
- le stesse disposizioni si applicano al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità (art. 2112, comma 5, secondo periodo, cod. civ.);
- in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro non si estingue, ma continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano (art. 2112,

- comma 1, cod. civ.);
- il cedente e il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento (art. 2112, comma 2, primo periodo, cod. civ.);
 - con conciliazione in sede amministrativa, sindacale o giudiziale il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro (art. 2112, comma 2, secondo periodo, cod. civ.);
 - il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario (art. 2112, comma 3, cod. civ.);
 - il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento (art. 2112, comma 4, cod. civ.);
 - quando si intenda effettuare un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di 15 lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi un ramo d'azienda, cedente e cessionario devono darne comunicazione per iscritto, almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento, iniziandosi così, su richiesta dei destinatari, un esame congiunto dei motivi del programmato trasferimento, delle sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori, nonché delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi (art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428).

Il Governo dovrà, ora, modificare tale normativa con particolare riguardo a due profili: a) previsione del requisito dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda nel momento del suo trasferimento; b) previsione di un regime particolare di solidarietà tra appaltante e appaltatore.

Quanto al primo profilo, resta da vedere quale sarà la disciplina applicabile nell'ipotesi di trasferimento di un ramo aziendale sprovvisto di autonomia funzionale; per mantenere coerenza con la direttiva europea 2001/23/CE del 12 marzo 2001, dovrebbe esserne esclusa la cedibilità con effetto per i rapporti di lavoro.

Quanto al secondo profilo, i diritti dei lavoratori in ipotesi di cessione di servizi in appalto dovrebbero essere equiparati a quelli degli altri dipendenti dell'appaltatore, dunque assoggettati alla disciplina dettata dall'art. 1676 cod. civ.: non più solidarietà temporaneamente indefinita tra cedente e cessionario, ma diritto dei lavoratori di agire direttamente 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.

APPALTI DI SERVIZI

Dopo più di quarant'anni si avvicina l'ora dell'oblio per la legge 23 ottobre 1960, n. 1369, che vieta l'intermediazione di manodopera e, in genere, l'affidamento in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, dell'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono.

Attualmente è considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, se l'appaltatore impiega capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso a quest'ultimo: i prestatori di lavoro occupati in violazione di tali divieti sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'appaltante, tranne che in alcune ipotesi predeterminate, tra le quali rientrano le costruzioni edilizie all'interno dei luoghi di

lavoro; l'installazione o il montaggio di impianti e macchinari; la manutenzione straordinaria; i trasporti esterni da e per i luoghi di lavoro; le prestazioni saltuarie ed occasionali preventivamente autorizzate, di breve durata, non ricorrenti abitualmente nel ciclo produttivo e nell'organizzazione dell'impresa; i lavori di facchinaggio, di pulizia e di manutenzione ordinaria degli impianti, conclusi con imprese, debitamente autorizzate, che impieghino il personale dipendente presso più aziende contemporaneamente.

In ogni caso, chi appalta opere o servizi (compresi i lavori di facchinaggio, di pulizia e di manutenzione ordinaria degli impianti) da eseguirsi nell'interno delle aziende, con organizzazione e gestione propria dell'appaltatore, è tenuto in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori da esso dipendenti il trattamento contributivo ed un trattamento minimo inderogabile retributivo e normativo non inferiore a quelli spettanti ai lavoratori da lui dipendenti.

La nuova normativa sarà, invece, improntata al principio generale della liceità della somministrazione di manodopera, purché da parte di soggetti debitamente autorizzati.

La somministrazione, anche a tempo indeterminato, sarà ammissibile in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, individuate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, ferma restando la garanzia del regime della solidarietà tra fornitore ed utilizzatore e l'assicurazione ai lavoratori di un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

IL RUOLO DEL SINDACATO

Alla procedura di certificazione è collegata l'estensione dell'area di intervento sindacale e, in particolare, dell'incidenza del sindacato sui diritti individuali dei lavoratori.

Questo ruolo del sindacato viene prefigurato anzitutto dalla possibilità che esso intervenga direttamente nel collocamento e nella formazione professionale, vale a dire nella fase di accesso al lavoro.

In questa stessa fase il sindacato potrà certificare la natura del rapporto, e conseguentemente svolgere una funzione assai rilevante nell'attribuzione o nella negazione di determinati diritti ai prestatori di lavoro.

La legge delega stabilisce ora che il tentativo obbligatorio di conciliazione, che è condizione di procedibilità di qualsiasi causa di lavoro, sia svolto, quando si intenda impugnare l'erronea qualificazione del rapporto o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, non già avanti alle Commissioni appositamente istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, bensì innanzi all'organo preposto alla certificazione, dunque all'ente bilaterale, prevedendo che gli effetti dell'accertamento svolto da tale organo permangano fino al momento in cui venga provata l'erronea qualificazione del programma o la difformità tra questo e il programma attuato.

Non solo: agli enti bilaterali sarà attribuita la competenza a certificare, oltre alla qualificazione del contratto di lavoro e al programma negoziale concordato, anche le rinunzie e le transazioni, a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti. Il tenore dell'art. 5, lett. g) della legge delega fa ritenere, tuttavia, che il lavoratore conserverebbe il diritto di impugnare queste transazioni o rinunce nei sei mesi dalla sottoscrizione, come previsto dall'art. 2113 cod. civ.

Nella stessa direzione di sostegno al sindacato si muove l'art. 10 della legge delega, il quale sostituisce l'art. 3 D.L. 22 marzo 1993, n. 71, disponendo che per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

(Riforma Biagi)

DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Legge 14 febbraio 2003, n. 30 (*G.U. n. 47 del 26 Febbraio 2003*)

Art. 1 - Delega al Governo per la revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché in materia di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro

1. Allo scopo di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro e a migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riguardo alle donne e ai giovani, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Ministro per le Pari Opportunità ed entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi diretti a stabilire, nel rispetto delle competenze affidate alle Regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 e degli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione Europea in materia di occupabilità, i principi fondamentali in materia di disciplina dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento al sistema del collocamento, pubblico e privato, e di somministrazione di manodopera.

2. La delega è esercitata nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) snellimento e semplificazione delle procedure di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) modernizzazione e razionalizzazione del sistema del collocamento pubblico, al fine di renderlo maggiormente efficiente e competitivo, secondo una disciplina incentrata su:

1) rispetto delle competenze previste dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, con partico-

lare riferimento alle competenze riconosciute alle Regioni a statuto speciale e alle Province autonome di Trento e di Bolzano;

2) sostegno e sviluppo dell'attività lavorativa femminile e giovanile, nonché sostegno al reinserimento dei lavoratori anziani;

3) abrogazione di tutte le norme incompatibili con la nuova regolamentazione del collocamento, ivi inclusa la legge 29 aprile 1949, n. 264, fermo restando il regime di autorizzazione o accreditamento per gli operatori privati ai sensi di quanto disposto dalla lettera l) e stabilendo, in materia di collocamento pubblico, un nuovo apparato sanzionatorio, con previsione di sanzioni amministrative per il mancato adempimento degli obblighi di legge;

4) mantenimento da parte dello Stato delle competenze in materia di conduzione coordinata ed integrata del sistema informativo lavoro;

c) mantenimento da parte dello Stato delle funzioni amministrative relative alla conciliazione delle controversie di lavoro individuali e plurime, nonché alla risoluzione delle controversie collettive di rilevanza pluriregionale;

d) mantenimento da parte dello Stato delle funzioni amministrative relative alla vigilanza in materia di lavoro, alla gestione dei flussi di entrata dei lavoratori non appartenenti all'Unione Europea, all'autorizzazione per attività lavorative all'estero;

e) mantenimento da parte delle Province delle funzioni amministrative attribuite dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469;

f) incentivazione delle forme di coordinamento e raccordo tra operatori privati e operatori pubblici, ai fini di un migliore funzionamento del

mercato del lavoro, nel rispetto delle competenze delle Regioni e delle Province;

g) ridefinizione del regime del trattamento dei dati relativi all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, nel rispetto della legge 31 dicembre 1996, n. 675, al fine di evitare oneri aggiuntivi e ingiustificati rispetto alle esigenze di monitoraggio statistico; prevenzione delle forme di esclusione sociale e vigilanza sugli operatori, con previsione del divieto assoluto per gli operatori privati e pubblici di qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione dei lavoratori, anche con il loro consenso, in base all'affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale, o di famiglia, o di gravidanza, nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro. È altresì fatto divieto di raccogliere, memorizzare o diffondere informazioni sui lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo;

h) coordinamento delle disposizioni sull'incontro tra domanda e offerta di lavoro con la disciplina in materia di lavoro dei cittadini non comunitari, nel rispetto della normativa vigente in modo da prevenire l'adozione di forme di lavoro irregolare, anche minorile, e sommerso e al fine di semplificare le procedure di rilascio delle autorizzazioni al lavoro;

i) eliminazione del vincolo dell'oggetto sociale esclusivo per le imprese di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo di cui all'articolo 2 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e per i soggetti di cui all'articolo 10, comma 2, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni, garantendo un periodo transitorio di graduale adeguamento per le società già autorizzate;

l) identificazione di un unico regime autorizzatorio o di accreditamento per gli intermediari pubblici, con particolare riferimento agli enti locali, e privati, che abbiano adeguati requisiti giuridici e finanziari, differenziato in funzione del tipo di attività svolta, comprensivo delle ipotesi di trasferimento della autorizzazione e modulato in relazione alla natura giuridica dell'intermediario, con particolare riferimento alle associazioni non riconosciute ovvero a enti o organismi bilaterali costituiti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello na-

zionale o territoriale, ai consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, nonché alle università e agli istituti di scuola secondaria di secondo grado, prevedendo, altresì, che non vi siano oneri o spese a carico dei lavoratori, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 7 della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) del 19 giugno 1997, n. 181, ratificata dall'Italia in data 1° febbraio 2000;

m) abrogazione della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, e sua sostituzione con una nuova disciplina basata sui seguenti criteri direttivi:

1) autorizzazione della somministrazione di manodopera, solo da parte dei soggetti identificati ai sensi della lettera l);

2) ammissibilità della somministrazione di manodopera, anche a tempo indeterminato, in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, individuate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;

3) chiarificazione dei criteri di distinzione tra appalto e interposizione, ridefinendo contestualmente i casi di comando e distacco, nonché di interposizione illecita laddove manchi una ragione tecnica, organizzativa o produttiva ovvero si verifichi o possa verificarsi la lesione di diritti inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al prestatore di lavoro;

4) garanzia del regime della solidarietà tra fornitore e utilizzatore in caso di somministrazione di lavoro altrui;

5) trattamento assicurato ai lavoratori coinvolti nell'attività di somministrazione di manodopera non inferiore a quello a cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice;

6) conferma del regime sanzionatorio civilistico e penalistico previsto per i casi di violazione della disciplina della mediazione privata nei rapporti di lavoro, prevedendo altresì specifiche sanzioni penali per le ipotesi di esercizio abusivo di intermediazione privata nonché un regime sanzionatorio più incisivo nel caso di sfruttamento del lavoro minorile;

7) utilizzazione del meccanismo certificatorio di cui all'articolo 5 ai fini della distinzione concreta tra interposizione illecita e appalto genuino, sulla base di indici e codici di comportamento elaborati in sede amministrativa che tengano conto della rigorosa verifica della reale organizzazione dei mezzi e dell'assunzione effettiva del rischio di impresa da parte dell'appaltatore;

n) attribuzione della facoltà ai gruppi di im-

presa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile nonché ai sensi del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, di delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate, ferma restando la titolarità delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro;

o) abrogazione espressa di tutte le normative, anche se non espressamente indicate nelle lettere da a) a n), che sono direttamente o indirettamente incompatibili con i decreti legislativi emanati ai sensi del presente articolo;

p) revisione del decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18, che ha modificato l'articolo 2112 del codice civile in tema di trasferimento d'azienda, al fine di armonizzarlo con la disciplina contenuta nella presente delega, basata sui seguenti criteri direttivi:

1) completo adeguamento della disciplina vigente alla normativa comunitaria, anche alla luce del necessario coordinamento con la legge 1° marzo 2002, n. 39, che dispone il recepimento della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti;

2) previsione del requisito dell'autonomia funzionale del ramo di azienda nel momento del suo trasferimento;

3) previsione di un regime particolare di solidarietà tra appaltante e appaltatore, nei limiti di cui all'articolo 1676 del codice civile, per le ipotesi in cui il contratto di appalto sia connesso ad una cessione di ramo di azienda;

q) redazione, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, di uno o più testi unici delle normative e delle disposizioni in materia di mercato del lavoro e incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Art. 2 - Delega al Governo in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio

1. Il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Ministro per le Pari Opportunità, di concerto con il Ministro per la Fun-

zione Pubblica, con il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e con il Ministro per gli Affari Regionali, entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi diretti a stabilire, nel rispetto delle competenze affidate alle Regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, e degli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione Europea in materia di occupazione, la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) conformità agli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato alla occupazione;

b) attuazione degli obiettivi e rispetto dei criteri di cui all'articolo 16, comma 5, della legge 24 giugno 1997, n. 196, al fine di riordinare gli speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi, così da valorizzare l'attività formativa svolta in azienda, confermando l'apprendistato come strumento formativo anche nella prospettiva di una formazione superiore in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi della istruzione e della formazione, nonché il passaggio da un sistema all'altro e, riconoscendo nel contempo agli enti bilaterali e alle strutture pubbliche designate competenze autorizzatorie in materia, specializzando il contratto di formazione e lavoro al fine di realizzare l'inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda;

c) individuazione di misure idonee a favorire forme di apprendistato e di tirocinio di impresa al fine del subentro nella attività di impresa;

d) revisione delle misure di inserimento al lavoro, non costituenti rapporto di lavoro, mirate alla conoscenza diretta del mondo del lavoro con valorizzazione dello strumento convenzionale fra le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il sistema formativo e le imprese, secondo modalità coerenti con quanto previsto dagli articoli 17 e 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, prevedendo una durata variabile fra uno e dodici mesi ovvero fino a ventiquattro mesi per i soggetti disabili, in relazione al livello di istruzione, alle caratteristiche dell'attività lavorativa e al territorio di appartenenza nonché con riferimento ai soggetti disabili, anche in base alla natura della menomazione e all'incidenza della stessa sull'allungamento dei tempi di ap-

prendimento in relazione alle specifiche mansioni in cui vengono inseriti, e prevedendo altresì la eventuale corresponsione di un sussidio in un quadro di razionalizzazione delle misure di inserimento non costituenti rapporti di lavoro;

e) orientamento degli strumenti definiti ai sensi dei principi e dei criteri direttivi di cui alle lettere b), c) e d), nel senso di valorizzare l'inserimento o il reinserimento al lavoro delle donne, particolarmente di quelle uscite dal mercato del lavoro per l'adempimento di compiti familiari e che desiderino rientrarvi, al fine di superare il differenziale occupazionale tra uomini e donne;

f) semplificazione e snellimento delle procedure di riconoscimento e di attribuzione degli incentivi connessi ai contratti a contenuto formativo, tenendo conto del tasso di occupazione femminile e prevedendo anche criteri di automaticità;

g) rafforzamento dei meccanismi e degli strumenti di monitoraggio e di valutazione dei risultati conseguiti, anche in relazione all'impatto sui livelli di occupazione femminile e sul tasso di occupazione in generale, per effetto della ridefinizione degli interventi di cui al presente articolo da parte delle amministrazioni competenti e tenuto conto dei criteri che saranno determinati dai provvedimenti attuativi, in materia di mercato del lavoro, della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3;

h) sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento, al fine di determinare i contenuti dell'attività formativa, concordati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale, anche all'interno di enti bilaterali, ovvero, in difetto di accordo, determinati con atti delle Regioni, d'intesa con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;

i) rinvio ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, a livello nazionale, territoriale e aziendale, per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di attuazione dell'attività formativa in azienda.

Art. 3 - Delega al Governo in materia di riforma della disciplina del lavoro a tempo parziale

1. Il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Ministro per le Pari Opportunità, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, con esclusione dei rapporti di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche, recanti norme per promuovere il ricorso a prestazioni di lavoro a tempo parziale, quale tipologia contrattuale idonea a favorire l'incremento del tasso di occupazione e, in particolare, del tasso di partecipazione delle donne, dei giovani e dei lavoratori con età superiore ai 55 anni, al mercato del lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto orizzontale, nei casi e secondo le modalità previsti da contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative su scala nazionale o territoriale, anche sulla base del consenso del lavoratore interessato in carenza dei predetti contratti collettivi;

b) agevolazione del ricorso a forme flessibili ed elastiche di lavoro a tempo parziale nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto verticale e misto, anche sulla base del consenso del lavoratore interessato in carenza dei contratti collettivi di cui alla lettera a), e comunque a fronte di una maggiorazione retributiva da riconoscere al lavoratore;

c) estensione delle forme flessibili ed elastiche anche ai contratti a tempo parziale a tempo determinato;

d) previsione di norme, anche di natura previdenziale, che agevolino l'utilizzo di contratti a tempo parziale da parte dei lavoratori anziani al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione giovanile anche attraverso il ricorso a tale tipologia contrattuale;

e) abrogazione o integrazione di ogni disposizione in contrasto con l'obiettivo della incentivazione del lavoro a tempo parziale, fermo restando il rispetto dei principi e delle regole contenute nella direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997;

f) affermazione della computabilità pro rata temporis in proporzione dell'orario svolto dal lavoratore a tempo parziale, in relazione all'ap-

plicazione di tutte le norme legislative e clausole contrattuali a loro volta collegate alla dimensione aziendale intesa come numero dei dipendenti occupati in ogni unità produttiva;

g) integrale estensione al settore agricolo del lavoro a tempo parziale.

Art. 4 - Delega al Governo in materia di disciplina delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite

1. Il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) riconoscimento di una congrua indennità cosiddetta di disponibilità a favore del lavoratore che garantisca nei confronti del datore di lavoro la propria disponibilità allo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, così come individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative su scala nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, per decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ed in ogni caso prevedendosi la possibilità di sperimentazione di detta tipologia contrattuale 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 in funzione di processi di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro e iscritti alle liste di mobilità e di collocamento; eventuale non obbligatorietà per il prestatore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, non avendo quindi titolo a percepire la predetta indennità ma con diritto di godere di una retribuzione proporzionale al lavoro effettivamente svolto;

b) con riferimento alle prestazioni di lavoro temporaneo, completa estensione al settore agricolo del lavoro temporaneo tramite agenzia, con conseguente applicabilità degli oneri contributivi di

questo settore:

1) ricorso alla forma del lavoro a tempo determinato di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, ovvero alla forma della fornitura di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, anche per soddisfare le quote obbligatorie di assunzione di lavoratori disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, secondo il principio *pro rata temporis*;

2) completa estensione al settore agricolo del lavoro temporaneo tramite agenzia, con conseguente applicabilità degli oneri contributivi di questo settore;

c) con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative:

1) previsione della stipulazione dei relativi contratti mediante un atto scritto da cui risultino la durata, determinata o determinabile, della collaborazione, la riconducibilità di questa a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, resi con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione, nonché l'indicazione di un corrispettivo, che deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro;

2) differenziazione rispetto ai rapporti di lavoro meramente 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 complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5.000 euro;

3) riconduzione della fattispecie a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso;

4) previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive;

5) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge;

6) ricorso, ai sensi dell'articolo 5, ad adeguati meccanismi di certificazione della volontà delle parti contraenti;

d) ammissibilità di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, in generale e con particolare riferimento a opportunità di assistenza sociale, rese a favore di famiglie e di enti senza fini di lucro, da disoccupati di lungo periodo, altri soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, regolarizzabili attraverso la tecnica di buoni corrispondenti a un certo ammontare di attività lavorativa,

ricorrendo, ai sensi dell'articolo 5, ad adeguati meccanismi di certificazione;

e) ammissibilità di prestazioni ripartite fra due o più lavoratori, obbligati in solido nei confronti di un datore di lavoro, per l'esecuzione di un'unica prestazione lavorativa.

f) configurazione specifica come prestazioni che esulano dal mercato del lavoro e dagli obblighi connessi delle prestazioni svolte in modo occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salve le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori, e con particolare riguardo alle attività agricole.

Art. 5 - Delega al Governo in materia di certificazione dei rapporti di lavoro

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, con esclusione dei rapporti di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di certificazione del relativo contratto stipulato tra le parti, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) carattere volontario e sperimentale della procedura di certificazione;

b) individuazione dell'organo preposto alla certificazione del rapporto di lavoro in enti bilaterali costituiti a iniziativa di associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, ovvero presso strutture pubbliche aventi competenze in materia, o anche università;

c) definizione delle modalità di organizzazione delle sedi di certificazione e di tenuta della relativa documentazione;

d) indicazione del contenuto e della procedura di certificazione;

e) attribuzione di piena forza legale al contratto certificato ai sensi della procedura di cui alla lettera d), con esclusione della possibilità di ricorso in giudizio se non in caso di erronea qualificazione del programma negoziale da parte del-

l'organo preposto alla certificazione e di difformità tra il programma negoziale effettivamente realizzato dalle parti e il programma negoziale concordato dalle parti in sede di certificazione;

f) previsione di espletare il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile innanzi all'organo preposto alla certificazione quando si intenda impugnare l'erronea qualificazione dello stesso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, prevedendo che gli effetti dell'accertamento svolto dall'organo preposto alla certificazione permangano fino al momento in cui venga provata l'erronea qualificazione del programma negoziale o la difformità tra il programma negoziale concordato dalle parti in sede di certificazione e il programma attuato. In caso di ricorso in giudizio, introduzione dell'obbligo in capo all'autorità giudiziaria competente di accertare anche le dichiarazioni e il comportamento tenuto dalle parti davanti all'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro;

g) attribuzione agli enti bilaterali della competenza a certificare non solo la qualificazione del contratto di lavoro e il programma negoziale concordato dalle parti, ma anche le rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 del codice civile a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti stesse;

h) estensione della procedura di certificazione all'atto di deposito del regolamento interno riguardante la tipologia dei rapporti attuati da una cooperativa ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni;

i) verifica dell'attuazione delle disposizioni, dopo ventiquattro mesi dalla data della loro entrata in vigore, da parte del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 6 - Esclusione

1. Le disposizioni degli articoli da 1 a 5 non si applicano al personale delle pubbliche amministrazioni ove non siano espressamente richiamate.

Art. 7 - Disposizioni concernenti l'esercizio delle deleghe di cui agli artt. da 1 a 5

1. Gli schemi dei decreti legislativi di cui agli articoli da 1 a 5, deliberati dal Consiglio dei Ministri e corredati da una apposita relazione cui è allegato il parere della Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori e prestatori di lavoro, sono trasmessi alle Camere per l'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni Parlamentari Permanenti entro la scadenza del termine previsto per l'esercizio della relativa delega.

2. In caso di mancato rispetto del termine per la trasmissione, il Governo decade dall'esercizio della delega.

Le competenti Commissioni Parlamentari esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Qualora il termine per l'espressione del parere decorra inutilmente, i decreti legislativi possono essere comunque adottati.

3. Qualora il termine previsto per il parere delle Commissioni Parlamentari scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni.

4. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può adottare eventuali disposizioni modificative e correttive con le medesime modalità e nel rispetto dei medesimi criteri e principi direttivi.

5. Dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 1 a 5 non devono derivare oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato.

Art. 8 - Delega al Governo per la razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro

1. Allo scopo di definire un sistema organico e coerente di tutela del lavoro con interventi omogenei, il Governo è delegato ad adottare, nel rispetto delle competenze affidate alle Regioni, su proposta del Ministro del Lavoro delle Politiche Sociali ed entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per il riassetto della disciplina vigente sulle ispezioni in materia di previdenza sociale e di lavoro, nonché per la definizione di un quadro regolatorio finalizzato alla prevenzione delle controversie individuali di lavoro in sede conciliativa, ispirato a criteri di equità ed efficienza.

2. La delega di cui al comma 1 è esercitata nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) improntare il sistema delle ispezioni alla prevenzione e promozione dell'osservanza della disciplina degli obblighi previdenziali, del rapporto di lavoro, del trattamento economico e normativo minimo e dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, anche valorizzando l'attività di consulenza degli ispettori nei confronti dei destinatari della citata disciplina;

b) definizione di un raccordo efficace fra la funzione di ispezione del lavoro e quella di conciliazione delle controversie individuali;

c) ridefinizione dell'istituto della prescrizione e diffida propri della Direzione Provinciale del Lavoro;

d) semplificazione dei procedimenti sanzionatori amministrativi e possibilità di ricorrere alla Direzione Regionale del Lavoro;

e) semplificazione della procedura per la soddisfazione dei crediti di lavoro correlata alla promozione di soluzioni conciliative in sede pubblica;

f) riorganizzazione dell'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in materia di previdenza sociale e di lavoro con l'istituzione di una Direzione Generale con compiti di direzione e coordinamento delle strutture periferiche del Ministero ai fini dell'esercizio unitario della predetta funzione ispettiva, tenendo altresì conto della specifica funzione di polizia giudiziaria dell'ispettore del lavoro;

g) razionalizzazione degli interventi ispettivi di tutti gli organi di vigilanza, compresi quelli degli istituti previdenziali, con attribuzione della direzione e del coordinamento operativo alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro sulla base delle direttive adottate dalla direzione generale di cui alla lettera f).

3. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alle Camere per l'espressione del parere da parte delle competenti Commissioni Parlamentari Permanenti entro la scadenza del termine previsto per l'esercizio della delega. Le competenti Commissioni Parlamentari esprimono il parere entro trenta giorni dalla data di trasmissione. Qualora il termine per l'espressione del parere decorra inutilmente, i decreti legislativi possono essere comunque adot-

tati.

4. Qualora il termine previsto per il parere delle Commissioni Parlamentari scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni.

5. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 1, il Governo può emanare eventuali disposizioni modificative e correttive con le medesime modalità di cui ai commi 3 e 4, attenendosi ai principi e ai criteri direttivi indicati al comma 2.

6. L'attuazione della delega di cui al presente articolo non deve comportare oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

Art. 9 - Modifiche alla legge 3 aprile 2001, n. 142

1. Alla legge 3 aprile 2001, n. 142, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, comma 3, primo periodo, le parole: "e distinto" sono soppresse;

b) all'articolo 2, comma 1, dopo il primo periodo, è inserito il seguente: "L'esercizio dei diritti di cui al titolo III della citata legge n. 300 del 1970 trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative";

c) all'articolo 3, dopo il comma 2, è aggiunto il seguente: "2-bis. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, le cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, possono corrispondere ai propri soci lavoratori un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri stabiliti dal regolamento interno previsto dall'articolo 6";

d) all'articolo 5, il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile. Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del

tribunale ordinario";

e) all'articolo 6, comma 1, le parole: "Entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge" sono sostituite dalle seguenti: "Entro il 31 dicembre 2003";

f) all'articolo 6, comma 2, dopo le parole: "del comma 1", sono inserite le seguenti: "nonché all'articolo 3, comma 2-bis" e le parole: "ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 3" sono sostituite dalle seguenti: "al solo trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1";

g) all'articolo 6 è aggiunto, in fine, il seguente comma: "2-bis. Le cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta. Tale accordo deve essere depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio".

Art. 10 - Modifica dell'articolo 3 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71

1. L'articolo 3 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151, è sostituito dal seguente:

"Art. 3. - (Benefici alle imprese artigiane, commerciali e del turismo). - 1. Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Omissis

PROSEGUE LA RIFORMA

DEL COLLOCAMENTO

Armando Montemarano

Sulla Gazzetta Ufficiale del 15 gennaio 2003 è stato pubblicato il D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, che introduce nuove disposizioni sulla disciplina del mercato del lavoro, con particolare riguardo al collocamento ed alla sua liberalizzazione e abroga le principali norme di legge che per decenni avevano retto il sistema di accesso al lavoro nel nostro Paese.

Scompaiono, ad esempio:

- il libretto di lavoro (a seguito dell'abrogazione della legge 10 gennaio 1935, n. 112);
- la possibilità di denunciare soltanto all'Inps le assunzioni dei lavoratori domestici (art. 9-bis, comma 4, D.L. n. 510/1996);
- le principali norme sull'organizzazione del mercato del lavoro, e cioè: buona parte delle leggi 29 aprile 1949, n. 264 (più esattamente, il titolo I ed il titolo II, ad eccezione degli artt. 11, comma 1, 15, comma 6, 21, comma 1, 27, commi 1 e 3) e 28 febbraio 1987, n. 56;
- gli artt. 33 e 34 Statuto dei Lavoratori (l'art. 34, in particolare, era considerato, all'epoca della promulgazione, la più rilevante innovazione introdotta dallo Statuto dei diritti dei lavoratori, vale a dire l'introduzione del generale divieto di richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro);
- l'obbligo dell'imprenditore artigiano di comunicare entro dieci giorni dalla data di assunzione o di dimissione i nominativi degli apprendisti artigiani assunti o dimissionati (art. 27 della legge 19 gennaio 1955, n. 25);
- pressoché tutte le norme dettate dal D.L. 3 febbraio 1970, n. 7, e dall'art. 9-ter D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, in materia di collocamento dei lavoratori agricoli;
- le sanzioni per i datori di lavoro con più di 10 dipendenti che assumono senza

osservare l'obbligo di riserva del 12% delle assunzioni ai lavoratori in mobilità o coinvolti in licenziamenti collettivi (art. 9-bis, comma 7, D.L. n. 510/1996);

- il sistema di collocamento dei dipendenti da esercizi teatrali, cinematografici, sportivi, di case da giuoco, di spettacoli viaggianti, di stabilimenti di produzione cinematografica, di stabilimenti di doppiaggio, di sviluppo e stampa, di case di noleggio di film, di aziende di trasmissione radiofonica e televisiva (art. 2 D.P.R. 24 settembre 1963, n. 2053).

NUOVE PROCEDURE PER L'ASSUNZIONE

L'art. 6 D.Lgs. n. 297/2002 aggiunge l'art. 4-bis al D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, che aveva dettato le prime disposizioni attuative della legge delega 17 maggio 1999, n. 144.

Dal 30 gennaio 2003, pertanto, cambiano le modalità di assunzione e gli adempimenti successivi, in base ai seguenti principi.

Assunzione diretta generalizzata. I datori di lavoro privati procedono all'assunzione diretta di tutti i lavoratori, per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, fatte salve le disposizioni speciali previste per l'assunzione di lavoratori:

- extracomunitari;
- italiani da impiegare o trasferire all'estero;
- disabili.

Denuncia di assunzione. E' stata sostituita la disposizione dell'art. 9-bis, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, che imponeva l'obbligo dell'invio entro 5 giorni dall'assunzione della comunicazione contenente il nominativo del lavoratore assunto, la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica ed il trattamento economico e normativo.

Dal 30 gennaio 2003 i datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni sono tenuti a dare comunicazione contestuale al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro di:

- dati anagrafici del lavoratore;
- data di assunzione;
- data di cessazione, qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato;
- tipologia contrattuale;
- qualifica professionale;
- trattamento economico e normativo.

Nel caso in cui l'instaurazione del rapporto avvenga in giorno festivo, nelle ore serali o notturne, ovvero in caso di emergenza, la comunicazione deve essere effettuata entro il primo giorno utile successivo.

Co.co.co., soci lavoratori e tirocinanti. L'obbligo della contestuale denuncia di assunzione non riguarda soltanto i lavoratori subordinati, dovendosi assolvere anche in caso di instaurazione di rapporti di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa e di rapporti di lavoro, subordinati o autonomi, di socio lavoratore di cooperativa. La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e orientamento ed ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata.

Per i soci lavoratori di cooperative è previsto un differimento dell'entrata in vigore del-

l'obbligo di contestuale comunicazione dell'assunzione ai Centri per l'Impiego, fino all'emanazione di un apposito decreto.

Atti da consegnare al lavoratore. All'atto dell'assunzione i datori di lavoro privati sono tenuti a consegnare ai lavoratori:

1. una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola;
2. una comunicazione (di cui al D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152) contenente le seguenti informazioni:
 - identità delle parti;
 - luogo di lavoro (in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante va indicato che il lavoratore è occupato in luoghi diversi);
 - sede o domicilio del datore di lavoro;
 - data di inizio del rapporto di lavoro;
 - durata del rapporto di lavoro (precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato);
 - durata del periodo di prova, se previsto;
 - inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore (oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro);
 - importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo di pagamento;
 - durata delle ferie retribuite o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
 - orario di lavoro;
 - termini del preavviso in caso di recesso (l'informazione circa la durata del periodo di prova, la retribuzione, le ferie, l'orario di lavoro ed il preavviso può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo).

Quote di riserva regionali. Ferma restando la modalità dell'assunzione diretta, le Regioni possono prevedere che una quota delle assunzioni sia riservata a particolari categorie di lavoratori a rischio di esclusione sociale.

Unicità delle denunce datoriali. Le comunicazioni di assunzione e di trasformazione del rapporto ai Servizi competenti sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive.

I moduli per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, nonché le modalità di trasferimento dei dati alle Direzioni del Lavoro e agli Enti Previdenziali da parte dei servizi competenti saranno definiti con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie, d'intesa con la Conferenza Unificata.

Soppressione delle liste di collocamento. L'art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 297/2002 ha soppresso le liste di collocamento ordinarie e speciali, ad eccezione di quelle previste per i disabili, per i lavoratori in mobilità e per i marittimi.

Il collocamento della gente di mare sarà disciplinato con regolamento emanato su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro delle Infra-

strutture e dei Trasporti, prevedendo comunque il superamento dell'attuale sistema di collocamento obbligatorio.

NUOVE PROCEDURE PER LA GESTIONE DEL RAPPORTO

Trasformazioni del rapporto. Tutti i datori di lavoro sono tenuti a comunicare, entro 5 giorni, al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, le seguenti variazioni del rapporto di lavoro:

- proroga del contratto a termine;
- trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato;
- trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno;
- trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;
- trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato;
- trasformazione da rapporto di tirocinio, stage o di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato.

Il decreto non fa menzione dell'ipotesi della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, per la quale resta operante la previgente disciplina istituita dall'art. 5, comma 1, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, (su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, 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).

Denuncia di cessazione del rapporto. I datori di lavoro devono comunicare la cessazione dei rapporti di lavoro, entro i 5 giorni successivi, quando si tratta di rapporti a tempo indeterminato; per i rapporti a tempo determinato, invece, l'obbligo di comunicazione sussiste soltanto nei casi in cui questa sia avvenuta in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione.

Lavoro interinale. Le imprese fornitrici di lavoro temporaneo sono tenute a comunicare, entro il giorno 20 del mese successivo alla data di assunzione, al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel corso del mese precedente.

Obbligo di riassunzione dei licenziati. L'art. 15, comma 6, della legge 29 aprile 1949, n. 264, prevedeva che i lavoratori licenziati per riduzione di personale, coinvolti, cioè, in un licenziamento collettivo, avessero la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro un anno; l'art. 6, comma 4, D.Lgs. n. 297/2002 riduce tale periodo a soli 6 mesi.

STATO DI DISOCCUPAZIONE

La disoccupazione viene definita dal D.Lgs. n. 297/2002 come la condizione del

soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i Servizi competenti. Lo stato di disoccupazione deve essere comprovato dalla presentazione dell'interessato presso il Servizio competente nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo, accompagnata da una dichiarazione che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa.

Le Regioni definiscono gli indirizzi operativi per l'accertamento e la verifica dello stato di disoccupazione da parte dei Servizi competenti.

La verifica dell'effettiva permanenza nello stato di disoccupazione è effettuata dai Servizi competenti con le seguenti modalità:

- sulla base delle comunicazioni datoriali di assunzione e di trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro;
- sulla base di altre informazioni fornite dagli organi di vigilanza;
- in relazione al rispetto delle misure concordate con il disoccupato.

Gli interessati all'accertamento dello stato di disoccupazione sono tenuti a presentarsi presso il Servizio competente per territorio entro 180 giorni dal 30 gennaio 2003 ed a rendere l'apposita dichiarazione. Restano valide le dichiarazioni di disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa prestata ai sensi della precedente normativa e gli obblighi che ne derivano per i Servizi competenti.

Le Regioni dovranno stabilire i criteri per l'adozione da parte dei Servizi competenti di procedure uniformi in materia di accertamento dello stato di disoccupazione sulla base dei seguenti principi:

- *conservazione dello stato di disoccupazione* a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione (ad eccezione di alcune ipotesi concernenti i lavoratori utilizzati in lavori socialmente utili);

- *perdita dello stato di disoccupazione*: a) in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del Servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione della disoccupazione; b) in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo, con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della missione, in entrambi i casi superiore almeno a 8 mesi, ovvero a 4 mesi se si tratta di giovani (nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici stabiliti dalle Regioni);

- *sospensione dello stato di disoccupazione*: in caso di accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo di durata inferiore a 8 mesi, ovvero di 4 mesi se si tratta di giovani.

DISOCCUPAZIONE DI LUNGA DURATA

Vengono definiti dal D.Lgs. n. 297/2002 disoccupati di lunga durata coloro che, dopo avere perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi o da più di 6 mesi se giovani.

L'art. 4 modifica gli indirizzi generali impartiti ai Servizi competenti ai fini della prevenzione della disoccupazione di lunga durata, già fissati dall'art 3. D.Lgs. n. 181/2000, attribuendo alle Regioni la definizione degli obiettivi e degli indirizzi operativi delle azioni da effettuare per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sottoponendo i disoc-

cupati di lunga durata ad interviste periodiche e ad altre misure di politica attiva secondo le modalità definite ed offrendo almeno i seguenti interventi:

- a) colloquio di orientamento entro tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
 - b) proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo o di formazione o di riqualificazione professionale od altra misura che favorisca l'integrazione professionale:
- 1) nei confronti degli adolescenti, dei giovani e delle donne in cerca di reinserimento lavorativo, non oltre quattro mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
 - 2) nei confronti degli altri soggetti a rischio di disoccupazione di lunga durata, non oltre sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione.

NUOVE DEFINIZIONI

Il D.Lgs. n. 297/2002 ridefinisce anche le seguenti figure:

Adolescenti: i minori di età compresa fra i 15 e i 18 anni, che non siano più soggetti all'obbligo scolastico.

Giovani: i soggetti di età superiore a 18 anni e fino a 25 anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a 29 anni compiuti, ovvero la diversa superiore età definita in conformità agli indirizzi dell'Unione Europea.

Inoccupati di lunga durata: coloro che, senza avere precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di 12 mesi o da più di 6 mesi se giovani.

Donne in reinserimento lavorativo: quelle che, già precedentemente occupate, intendano rientrare nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività.

Servizi competenti: i «Centri per l'impiego» gestiti dalle Province e gli altri organismi autorizzati o accreditati a svolgere le previste funzioni, in conformità delle norme regionali e delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

IL RUOLO DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

I datori di lavoro possono adempiere agli obblighi di denuncia dell'assunzione ed a quelli relativi alle vicende del lavoro interinale e alle trasformazioni dei rapporti per il tramite dei soggetti di cui all'art. 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, e degli altri soggetti abilitati dalle vigenti disposizioni alla gestione ed alla amministrazione del personale dipendente del settore agricolo, ovvero delle associazioni sindacali dei datori di lavoro alle quali essi aderiscono o conferiscono mandato.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, con riferimento all'assolvimento dei predetti obblighi, possono avvalersi della facoltà di tenuta dei documenti di lavoro fuori dell'azienda (istituita dall'art. 5, comma 1, della legge 11 gennaio 1979, n. 12) anche nei confronti delle medesime associazioni sindacali che provvedono alla tenuta dei documenti; in tal caso, dovranno essere tenuti sul luogo di lavoro, a disposizione degli incaricati alla vigilanza, una copia del libro di matricola ed un registro sul quale effettuare le scritturazioni in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO:

SOPPRESSE LE LISTE DI COLLOCAMENTO

I NUOVI ADEMPIMENTI

DECRETO LEGISLATIVO 19 dicembre 2002, n. 297. Disposizioni modificative e correttive del Decreto Legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Omissis

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Articolo 1

1. L'articolo 1 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è sostituito dal seguente:

“Art. 1 (Finalità e definizioni)

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto stabiliscono:

a) i principi fondamentali per l'esercizio della potestà legislativa delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano in materia di revisione e razionalizzazione delle procedure di collocamento, nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, in funzione del miglioramento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e con la valorizzazione degli strumenti di informatizzazione;

b) i principi per l'individuazione dei soggetti potenziali destinatari di misure di promozione all'inserimento nel mercato del lavoro, definendone le condizioni di disoccupazione secondo gli indirizzi comunitari intesi a promuovere strategie preventive della disoccupazione giovanile e della disoccupazione di lunga durata.

2. Ad ogni effetto si intendono per:

a) “adolescenti”, i minori di età compresa fra i quindici e diciotto anni, che non siano più sog-

getti all'obbligo scolastico;

b) “giovani”, i soggetti di età superiore a diciotto anni e fino a venticinque anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a ventinove anni compiuti, ovvero la diversa superiore età definita in conformità agli indirizzi dell'Unione Europea;

c) “stato di disoccupazione”, la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti;

d) “disoccupati di lunga durata”, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani;

e) “inoccupati di lunga durata”, coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani;

f) “donne in reinserimento lavorativo”, quelle che, già precedentemente occupate, intendano rientrare nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;

g) “servizi competenti”, i centri per l'impiego di cui all'articolo 4, comma 1, lettera e) del decreto

legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e gli altri organismi autorizzati o accreditati a svolgere le previste funzioni, in conformità delle norme regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano”.

Articolo 2

1. Dopo l'articolo 1 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è inserito il seguente:

“Art. 1- bis (Modelli dei dati contenuti nella scheda anagrafica e nella scheda professionale dei lavoratori e soppressione di liste di collocamento)

1. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie, d'intesa con la Conferenza Unificata, vengono definiti il modello di comunicazione, il formato di trasmissione ed il sistema di classificazione dei dati contenuti nella scheda anagrafica e nella scheda professionale dei lavoratori, che costituiscono la base dei dati del sistema informativo lavoro.

2. Fino alla adozione del decreto di cui al comma 1 si utilizzano i modelli dei dati ed i dizionari terminologici approvati con decreti ministeriali in data 30 maggio 2001, pubblicati, rispettivamente, nel supplemento ordinario n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 168 del 21 luglio 2001, e nella Gazzetta Ufficiale n. 151 del 2 luglio 2001.

3. Sono soppresse le liste di collocamento ordinarie e speciali, ad eccezione di quelle previste dall'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 1963, n. 2053, dall'articolo 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223, dall'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68.”

Omissis.

Articolo 3

1. All'articolo 2 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) i commi 1, 3 e 4 sono sostituiti dai seguenti:

“1. La condizione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), deve essere comprovata dalla presentazione dell'interessato presso il servizio competente nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo, accompagnata da una dichiarazione, ai sensi del decreto del Presidente

della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa.

3. Le Regioni definiscono gli indirizzi operativi per l'accertamento e la verifica dello stato di disoccupazione da parte dei servizi competenti.

4. La verifica dell'effettiva permanenza nello stato di disoccupazione è effettuata dai servizi competenti

Omissis.

2. Gli interessati all'accertamento della condizione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), sono tenuti a presentarsi presso il servizio competente per territorio entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto ed a rendere la dichiarazione di cui al comma 1. Restano valide le dichiarazioni di disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa prestate ai sensi della precedente normativa e gli obblighi che ne derivano per i servizi competenti.”

Articolo 4

1. L'articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è sostituito dal seguente:

“Art. 3 (Indirizzi generali ai servizi competenti ai fini della prevenzione della disoccupazione di lunga durata)

1. Le Regioni definiscono gli obiettivi e gli indirizzi operativi delle azioni che i servizi competenti, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), effettuano al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e contrastare la disoccupazione di lunga durata, sottoponendo i soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, ad interviste periodiche e ad altre misure di politica attiva secondo le modalità definite ed offrendo almeno i seguenti interventi:

a) colloquio di orientamento entro tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;

b) proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo o di formazione o di riqualificazione professionale od altra misura che favorisca l'integrazione professionale:

1) nei confronti degli adolescenti, dei giovani e delle donne in cerca di reinserimento lavorativo, non oltre quattro mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;

2) nei confronti degli altri soggetti a rischio di

disoccupazione di lunga durata, non oltre sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione".

Articolo 5

1. L'articolo 4 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è sostituito dal seguente:

"Art. 4 (Perdita dello stato di disoccupazione)

1. Le regioni stabiliscono i criteri per l'adozione da parte dei servizi competenti di procedure uniformi in materia di accertamento dello stato di disoccupazione sulla base dei seguenti principi:

a) conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione. Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all'articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;

b) perdita dello stato di disoccupazione in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione di cui all'articolo 3;

c) perdita dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196, con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della missione, in entrambi i casi superiore almeno a otto mesi, ovvero a quattro mesi se si tratta di giovani, nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle regioni;

d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo di durata inferiore a otto mesi, ovvero di quattro mesi se si tratta di giovani".

Articolo 6

1. Dopo l'articolo 4 del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, è inserito il seguente:

"Art. 4 - bis (Modalità di assunzione e adempimenti successivi)

1. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, procedono all'assunzione diretta di tutti i lavoratori per qualsiasi tipologia di rap-

porto di lavoro, salvo l'obbligo di assunzione mediante concorso eventualmente previsto dagli statuti degli enti pubblici economici. Restano ferme le disposizioni speciali previste per l'assunzione di lavoratori non comunitari di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, quelle previste per l'assunzione di lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero di cui al decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, nonché quelle previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68.

2. All'atto dell'assunzione i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici sono tenuti a consegnare ai lavoratori una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel libro matricola, nonché la comunicazione di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

3. Fermo restando quanto previsto dai commi 1 e 2, le regioni possono prevedere che una quota delle assunzioni effettuate dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici sia riservata a particolari categorie di lavoratori a rischio di esclusione sociale.

Omissis.

5. I datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni, per quanto di competenza, sono tenuti, anche in caso di trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato, a comunicare, entro cinque giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro le seguenti variazioni del rapporto di lavoro:

a) proroga del termine inizialmente fissato;

b) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;

c) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;

d) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;

e) trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato.

6. Le comunicazioni di cui al presente articolo sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e dell'Istituto Nazionale per le Assicurazioni contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive.

7. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità

del sistema informativo lavoro, i moduli per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, nonché le modalità di trasferimento dei dati ai soggetti di cui al comma 6 da parte dei servizi competenti sono definiti con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie, d'intesa con la Conferenza Unificata.

8. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possono adempiere agli obblighi di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo e di cui al comma 2 dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e del comma 1 dell'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, per il tramite dei soggetti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, e degli altri soggetti abilitati dalle vigenti disposizioni alla gestione ed alla amministrazione del personale dipendente del settore agricolo, ovvero delle associazioni sindacali dei datori di lavoro alle quali essi aderiscono o conferiscono mandato. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, con riferimento all'assolvimento dei predetti obblighi, possono avvalersi della facoltà di cui all'articolo 5, primo comma, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, anche nei confronti delle medesime associazioni sindacali che provvedono alla tenuta dei documenti con personale in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, primo comma, della citata legge n. 12 del 1979".

2. All'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, il comma 2 è sostituito dal seguente:

"2. In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche di socio lavoratore di cooperativa, i datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e le pubbliche Amministrazioni sono tenuti a dare comunicazione contestuale al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, dei dati anagrafici del lavoratore, della data di assunzione, della data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, della tipologia contrattuale, della qualifica professionale e del trattamento economico e normativo. Le comunicazioni possono essere effettuate ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. La medesima pro-

cedura si applica ai tirocini di formazione e orientamento ed ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Nel caso in cui l'instaurazione del rapporto avvenga in giorno festivo, nelle ore serali o notturne, ovvero in caso di emergenza, la comunicazione di cui al presente comma deve essere effettuata entro il primo giorno utile successivo".

3. All'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, il primo comma è sostituito dal seguente:

"I datori di lavoro sono tenuti altresì a comunicare la cessazione dei rapporti di lavoro, entro i cinque giorni successivi, quando trattasi di rapporti a tempo indeterminato ovvero nei casi in cui la cessazione sia avvenuta in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione".

4. All'articolo 15, sesto comma, della legge 29 aprile 1949, n. 264, le parole: "un anno" sono sostituite dalle seguenti: "sei mesi".

Omissis.

Articolo 8

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni:

Omissis.

c) Gli articoli 23, primo comma, lettera a), 27 e 29, primo comma, lettera a) della legge 19 gennaio 1955, n. 25;

d) gli articoli 33 e 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

e) gli articoli 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83;

f) la legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni ed integrazioni, ad eccezione degli articoli 3, 16, 19, commi 2, 3, 4, 5, 6 e 7, e degli articoli 21 e 22;

g) l'articolo 25, commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 12, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

h) gli articoli 9-bis, commi 1, 4, 5, 7 e 8, e 9-ter, comma 1, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;

i) l'articolo 2 del D.P.R. 24 settembre 1963, n. 2053.

Omissis.

LA PRESCRIZIONE

DEI CREDITI DI LAVORO

Sr. Maria Ippolito

Tutti conosciamo il significato del termine prescrizione, che consiste nell'estinzione di un diritto nel caso in cui non sia esercitato entro un certo periodo.

Il Codice Civile definisce la durata del tempo e distingue la prescrizione in ESTINTIVA, che, cioè, estingue il diritto se non viene esercitato entro il termine o PRESUNTIVA, che suppone l'estinzione fino a prova contraria della sussistenza del debito o del mancato pagamento.

Prescrizione decennale

Sono assoggettati a tale termine, secondo la giurisprudenza più frequente:

- diritto a qualifica superiore (Cass. 18 agosto 1999, n. 8710);
- diritto al riconoscimento della natura subordinata del rapporto (Cass. 17 settembre 1985, n. 4697).

Prescrizione breve (quinquennale)

Sono soggetti a tale prescrizione tutti i crediti di natura retributiva, compresi il TFR e l'indennità di mancato preavviso. La giurisprudenza, invece, è discorde nel far rientrare in tale prescrizione breve (quinquennale) anche i crediti per ferie e riposi settimanali non goduti.

Decorrenza

Da quando decorre il periodo di prescrizione? Dal momento in cui il diritto può esser fatto valere.

Per quanto riguarda la prescrizione quinquennale, l'intervento della Corte Co-

stituzionale (10 giugno 1968, n. 63) ha interpretato le parole “in cui il diritto può esser fatto valere” distinguendo tra i rapporti di lavoro assistiti dal regime di stabilità reale (datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti nell’unità produttiva, secondo l’art. 18 della L. n. 300/70) ed i rapporti di lavoro che godono soltanto della tutela obbligatoria, propria dei datori di lavoro che hanno *meno di 15 dipendenti* nell’unità produttiva o nel Comune ove questa è collocata.

Nel primo caso, il periodo di prescrizione decorre dal momento in cui è sorto il diritto anche in costanza di rapporto di lavoro.

Nel secondo caso, il periodo comincia a decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Decadenza

E’ bene definire anche il concetto di DECADENZA, che consiste nell’impossibilità di far valere un diritto se è scaduto il termine posto dalla legge per esercitarlo.

Esempio:

Un lavoratore licenziato il 30 giugno 2000 impugna il licenziamento il 20 settembre 2000 e rivendica crediti retributivi maturati da settembre 1990.

Considerando che il licenziamento è impugnabile entro 60 giorni, pena la decadenza, ossia l’impossibilità della sua impugnazione, ne consegue che:

- il licenziamento non è più impugnabile, perciò diventa inefficace;
- i crediti retributivi presi in considerazione ai fini della vertenza saranno quelli maturati da settembre 1995 se il datore di lavoro rientra nel regime di tutela reale secondo l’art. 18 della L. n. 300/70 oppure da settembre 1990 se il datore di lavoro ha meno di 15 dipendenti.

Crediti contributivi

L’Ente previdenziale, per richiedere contributi non versati, è assoggettato alla prescrizione quinquennale in base all’art. 3, comma 9, della L. n. 335/95, che dispone: le contribuzioni di previdenza e assistenza obbligatoria si prescrivono e non possono essere versate con il decorso del termine di seguito indicato...(decennale).

A decorrere dal 1° gennaio 1996, tale termine è ridotto a cinque anni, **salvi i casi** di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti.

Quando si verificasse tale denuncia, l’Ente previdenziale richiederà la “riserva matematica”, ossia il capitale che consente di pagare o aumentare la pensione al lavoratore.

Nell’importante e recentissima sentenza di Cassazione (22 giugno 2002 – 29 gennaio 2003, n. 1372), si ribadisce che la prescrizione ridotta (quinquennale) **non si applica nei casi di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti.**

IL LICENZIAMENTO

PER PENSIONAMENTO

Armando Montemarano

Frequenti sono i dubbi che sorgono sulla licenziabilità dei lavoratori in possesso dei requisiti per il pensionamento, accresciuti dal continuo mutare della normativa in materia di pensioni.

LA REGOLA

Il principio da rispettare è il seguente: *il datore di lavoro può recedere liberamente dal rapporto quando il dipendente è in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, a meno che abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro; non può, invece, licenziare il lavoratore solo perché in possesso dei requisiti della pensione di anzianità.*

Occorre, quindi, chiarire cosa si intende per «pensione di vecchiaia», per «pensione di anzianità» e per «opzione per la prosecuzione del rapporto».

LA PENSIONE DI VECCHIAIA

Spetta quando sussistono tutte le seguenti condizioni:

- compimento dell'età pensionabile, vale a dire dell'età anagrafica prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia, che attualmente è di 65 anni per gli uomini e di 60 anni per le donne;
- maturazione dell'anzianità contributiva, vale a dire perfezionamento dei requisiti assicurativi e contributivi previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia, che attualmente sono, nel minimo, 20 anni di contribuzione, per un totale di almeno 1040 contributi settimanali, e, nel massimo, 40 anni di contribuzione;
- cessazione del rapporto di lavoro subordinato (è possibile l'espletamento di lavoro autonomo).

L'età pensionabile è meno elevata per alcune categorie di lavoratori, in particolare per quelli adibiti a lavori usuranti e per gli invalidi; per quanto attiene a questi ultimi, i limiti di età sono 60 anni per gli uomini e 55 anni per le donne, se è riconosciuto loro un grado di infermità pari o superiore all'80%.

L'OPZIONE PER LA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO

A seguito dell'innalzamento dell'età pensionabile da parte della più recente legislazione, i diversi diritti di opzione riconosciuti ai lavoratori hanno perso gran parte della loro

pratica rilevanza, tranne che per le donne.

Le lavoratrici in possesso dei requisiti di età e di contribuzione per accedere al pensionamento possono esercitare la facoltà di prosecuzione del rapporto di lavoro fino al compimento del 65° anno di età, previsto per gli uomini.

Le lavoratrici possono esercitare il diritto di opzione sia nel caso che abbiano raggiunto l'anzianità contributiva massima di 40 anni sia nel caso opposto, in entrambe le ipotesi a due condizioni: a) che non abbiano ottenuto o non richiedano la liquidazione di una pensione a carico dell'Inps; b) che abbiano comunicato l'esercizio del diritto di opzione al datore di lavoro almeno sei mesi prima della data di conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia.

LA PENSIONE DI ANZIANITÀ

I lavoratori che hanno diritto alla pensione di anzianità, e anche quelli che già la godono, non possono essere liberamente licenziati fino al compimento del 65° anno di età.

I lavoratori dipendenti maturano il diritto alla pensione di anzianità quando possono far valere, in alternativa:

- o il requisito minimo di anzianità contributiva e assicurativa di 35 anni e un'età anagrafica di 57 anni;
- oppure la seguente anzianità contributiva, indipendentemente dall'età anagrafica: 37 anni per le pensioni richieste nel 2003, 38 anni per quelle richieste nel 2004 e nel 2005, 39 anni per quelle richieste nel 2006 e nel 2007, 40 anni per quelle richieste dal 1° gennaio 2008 in poi.

Per favorire l'occupabilità dei lavoratori anziani, sono state introdotte le seguenti facoltà:

- a decorrere dal 1° aprile 2001, ai lavoratori che abbiano maturato i requisiti minimi per l'accesso al pensionamento di anzianità è attribuita la facoltà di rinunciare all'accredito contributivo, con correlativo venir meno dell'obbligo di contribuzione a carico del datore di lavoro; la facoltà è esercitabile a condizione che: a) il lavoratore si impegni a posticipare l'accesso al pensionamento per un periodo di almeno due anni; b) il lavoratore e il datore di lavoro stipulino un contratto a tempo determinato di durata pari al periodo di posticipazione del pensionamento; la facoltà è esercitabile più volte e, dopo il primo periodo, può essere esercitata anche per periodi inferiori (art. 75 legge 23 dicembre 2000, n. 388);
- a decorrere dal 1° gennaio 2003, il regime di totale cumulabilità tra redditi da lavoro autonomo e dipendente e pensioni di anzianità è esteso a tutti i casi di anzianità contributiva pari o superiore ai 37 anni, a condizione che il lavoratore o la lavoratrice abbiano compiuto 58 anni di età; tali requisiti debbono sussistere all'atto del pensionamento (art. 47 legge 27 dicembre 2002, n. 289).

ERRATA CORRIGE CONTRIBUTI INPS

In "Documenti AGIDAE" n. 1/2003, a pagina 23, la nuova aliquota FP per gli Istituti con esenzione CUAUF deve intendersi 30,98%, anziché 30,63%. Il totale dei contributi INPS ammonta, dunque, al 35,47%, non al 35,12%. Ci scusiamo per l'errore.

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

L'ESONERO DAL PAGAMENTO DELLE TASSE SCOLASTICHE: LIMITI DI REDDITO

CIRCOLARE MINISTERIALE N. 16 - PROT. 1820 – DEL 4 FEBBRAIO 2003

Oggetto: Limiti di reddito per l'esonero dal pagamento delle tasse scolastiche per l'anno scolastico 2003 - 2004

Com'è noto, l'art.21-9 comma della legge 11/3/1988, n. 67 (legge finanziaria 1988) stabilisce, tra l'altro, che i limiti di reddito previsti dall'art. 28, 4° comma della legge 28/2/1986, n. 41 (legge finanziaria 1986) sono rivalutati, a decorrere dall'anno 1988, in ragione del tasso d'inflazione annuo programmato. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento del Tesoro - ha comunicato in data 7/1/2003 che il tasso d'inflazione programmato per il 2003 è pari al 3,5%.

Conseguentemente, i limiti massimi di reddito, ai fini dell'esenzione dalle tasse scolastiche, stabiliti dal 4° comma dell'art. 28 della summenzionata legge 28/2/1986, n. 41 a tutt'oggi annualmente rivalutati, sono ulteriormente rivalutati, per l'anno scolastico 2003-2004, in ragione del 3,5%, come dal seguente prospetto in euro:

Per i nuclei familiari formati dal seguente numero di persone	Limite massimo di reddito per l'a.s. 2002-2003 riferito all'anno d'imposta 2001	Rivalutazione in ragione del 3,5%, con arrotondamento all'unità di euro superiore	Limite massimo di reddito espresso in euro per l'a.s. 2003-2004 riferito all'anno d'imposta 2002
1	euro 4.251,00 lire 8.230.581	149,00	4.400,00
2	euro 7.054,00 lire 13.657.293	247,00	7.301,00
3	euro 9.068,00 lire 17.556.471	318,00	9.386,00
4	euro 10.830,00 lire 20.969.523	380,00	11.210,00
5	euro 12.592,00 lire 24.380.541	441,00	13.033,00
6	euro 14.272,00 lire 27.632.907	500,00	14.772,00
7 e oltre	euro 15.949,00 lire 30.880.188	559,00	16.508,00

Si ricorda che la misura delle tasse scolastiche è stata determinata dal D.P.C.M. 18 maggio 1990 (G.U. Serie Generale n.118 del 23-5-1990).

CONVENZIONI AGIDAE¹



LISTINO DEI PREZZI DEI PRODOTTI PETROLIFERI

PRODOTTI PER RISCALDAMENTO

		Tariffa Ordinaria	Tariffa Convenzione AGIDAE
Gasolio (contenuto di zolfo 0,2%)	€/lt.	0,970	(meno € 0,05164) 0,918
Biodiesel	€/lt.	0,972	(meno € 0,07230) 0,899
BTZ (tenore di zolfo max 1%) In autotrenobotte (completo)	€/Kg	0,285 ²	
BTZ (max zolfo 3%)	€/Kg	0,780	(meno € 0,061) 0,719

N.B.: i prezzi del gasolio e del biodiesel sono da intendersi IVA inclusa.

Il Servizio-Prenotazioni (su carta intestata) è attivo, 24 ore su 24, al

NUMERO VERDE FAX:

800 - 991472

La chiamata è gratuita

CONSEGNA DEL CARBURANTE ENTRO 48 ORE

I prezzi dei prodotti petroliferi sono calcolati sulle tariffe segnalate, quindicinalmente, dalla *Camera di Commercio di Milano*. Ecco le tariffe dal 10 al 16 marzo 2003:

Periodo	Prezzi CCIA	Prezzi Convenzione AGIDAE IVA INCLUSA
10 - 16 marzo 2003	0,970	0,918

¹ La presente rubrica è a cura di AGIDAE LABOR sms.

² Il prezzo è da intendersi IVA esclusa. Per la tariffa in convenzione inviare un fax al numero verde sopraindicato.



CONVENZIONI ASSICURATIVE: LA COPERTURA “INFORTUNI”

In ambito assicurativo, per infortunio si intende un evento dovuto a causa fortuita (cioè non voluto dall'assicurato), violento ed esterno (che non abbia origine all'interno dell'organismo dell'assicurato), che produca lesioni fisiche obiettivamente constatabili le quali abbiano per conseguenza la morte, l'invalidità permanente oppure l'inabilità temporanea.

Le coperture assicurative contro gli infortuni, stipulate dagli Enti Ecclesiastici con Compagnie private per la tutela dei Religiosi e di tutti gli altri soggetti che gravitano nell'ambito delle attività delle Congregazioni, si distinguono dall'assicurazione obbligatoria, imposta per legge per determinate categorie e gestita dall'Istituto Nazionale Infortuni sul Lavoro (I.N.A.I.L.).

Le due tipologie di copertura, infatti, si differenziano per l'ambito di intervento della garanzia:

- l'INAIL interviene per gli infortuni che si verificano in occasione di attività lavorative manuali (ad esempio, gli allievi sono garantiti solamente durante la loro partecipazione a specifiche attività quali: esercitazioni pratiche ed educazione fisica);
- la copertura privata, invece, è sempre operativa nell'ambito della tipologia di attività per la quale si è assicurati (gli allievi sono assicurati in ogni momento della vita scolastica, dalla partecipazione alle lezioni, alle attività sportive, ricreative e di svago che la scuola organizza).

La differenza è anche determinata dalle diverse finalità che le due coperture si pongono:

- l'assicurazione INAIL ha principalmente finalità previdenziali, con prestazioni finalizzate al sostentamento dell'infortunato sostanzialmente con il riconoscimento di una rendita vitalizia, che è direttamente proporzionata alla gravità dell'infortunio ed alla sua incidenza sulla capacità lavorativa dell'infortunato;
- l'assicurazione privata ha concettualmente una finalità indennitaria; quindi, in base all'entità delle somme assicurate e delle conseguenze invalidanti dell'infortunio, riconosce un capitale all'infortunato o, in caso di decesso, ai familiari dell'assicurato.

La copertura predisposta nell'ambito delle Convenzioni assicurative, che l'AGIDAE ha stipulato a favore dei propri Associati, prevede:

- per i Religiosi una copertura globale valida 24 ore su 24, compresi gli infortuni subiti in occasione della guida di veicoli;
- per tutte le altre categorie di soggetti che gravitano nell'ambito delle attività

gestite dagli Enti Ecclesiastici (allievi, oratoriani, dipendenti e collaboratori), la copertura è operante durante la partecipazione alle attività gestite e/o organizzate dagli Enti stessi.

Le garanzie assicurabili sono:

- *morte*: in caso di decesso, il capitale assicurato è corrisposto ai beneficiari indicati in polizza o, in mancanza di questi, agli eredi legittimi e/o testamentari;
- *invalidità permanente*: in caso di riduzione della funzionalità anatomica della parte colpita da sinistro, il medico legale della Compagnia valuta la percentuale corrispondente all'entità del danno, che viene liquidata applicandola al massimale assicurato;
- *rimborso spese mediche*: all'infortunato viene riconosciuto il rimborso delle spese mediche, chirurgiche, farmaceutiche e fisioterapiche, sostenute a seguito dell'infortunio sofferto.

Principali condizioni di copertura

Le persone garantite sono assicurate in forma anonima.

- L'invalidità permanente viene quantificata sulla base della tabella I.N.A.I.L.;
- per la perdita di denti a seguito di infortunio è prevista, oltre il rimborso delle spese, anche una specifica tabella di invalidità permanente;
- gli allievi sono assicurati anche durante il percorso casa/scuola e viceversa (compreso l'uso dei mezzi di trasporto pubblici e/o privati);
- la copertura è estesa agli infortuni verificatisi in tutto il mondo;
- è compreso il rischio volo;
- è compresa la partecipazione a tutte le attività ricreative, culturali, religiose, turistiche e sportive sempreché avvengano sotto la sorveglianza e responsabilità del Contraente.

Franchigie (se presenti in polizza):

Invalidità Permanente

La liquidazione dell'indennizzo per invalidità permanente, di cui all'art. 1 delle norme, verrà effettuata con le seguenti modalità:

- non si darà luogo ad alcun indennizzo quando l'invalidità permanente sia di grado pari o inferiore al 3% della totale; se, invece, risulterà superiore al 3% della totale, l'indennità verrà corrisposta in base alla parte eccedente tale limite;
- qualora l'invalidità permanente sia di grado superiore al 20% della totale, la Società liquiderà l'indennità senza deduzione di alcuna franchigia;
- in caso di rottura di denti, l'indennità verrà liquidata sulla base delle condizioni specificatamente previste, senza alcuna franchigia.

Rimborso Spese Mediche

Limitatamente alle seguenti prestazioni: laserterapia, magnetoterapia, Tac, risonanza magnetica, artroscopia, la garanzia è operante, singolarmente, fino alla concorrenza del 20% del massimale indicato in polizza per la voce "rimborso spese mediche" e con l'applicazione della franchigia assoluta di € 50,00 per ciascun sinistro.

Persone non assicurabili

Non sono assicurabili le persone affette da alcoolismo, tossicodipendenza o dalle seguenti infermità mentali: sindromi organico-cerebrali, schizofrenia, forme maniaco-depressive o stati paranoidei.

Limiti di età

L'assicurazione vale per tutte le persone con età non superiore agli 80 anni, con l'esclusione dei Religiosi.

Che cosa fare in caso di infortunio:

1. Inviare all'Agenzia, che ha in carico le polizze, denuncia scritta, precisando il nominativo dell'infortunato e dei genitori (se trattasi di minore), la data, il luogo e la causa dell'infortunio entro 7 giorni da quando si è venuti a conoscenza del sinistro, allegando certificato medico. Per i sinistri mortali o di particolare gravità deve essere inviata denuncia immediatamente (telegramma/fax);
2. L'Agenzia provvederà ad istruire la pratica, trasmettendola all'ufficio liquidatore della Compagnia assicuratrice;
3. l'infortunato dovrà far pervenire periodicamente alla Compagnia i certificati medici e/o le ricevute delle spese mediche, chirurgiche e ospedaliere sostenute;
4. a guarigione clinica conseguita, per la definizione della pratica, l'infortunato dovrà presentare certificato di guarigione del proprio medico curante, che attesti, quantificandoli, eventuali postumi di invalidità permanente;
5. in base alle risultanze di tale certificazione, l'infortunato dovrà eventualmente sottoporsi ad accertamenti effettuati da un medico fiduciario della Compagnia;
6. il liquidatore provvederà a liquidare il danno direttamente all'infortunato; potrà essere richiesta la sottoscrizione delle relative quietanze da parte dell'interessato o da chi ha stipulato il contratto.
La Compagnia pagherà il danno mediante bonifico bancario sul conto corrente indicato sul modulo di denuncia, oppure mediante invio di assegno.

Prescrizione del diritto all'indennizzo (Art. 2952 Codice Civile)

Il diritto all'indennizzo si prescrive in un anno dal giorno in cui si è verificato il fatto.

I sinistri devono, pertanto, essere definiti entro un anno dalla data di accadimento.

In caso contrario, è necessario interrompere, con lettera raccomandata, il termine di prescrizione; l'infortunato avrà, così, a disposizione un altro anno per addivenire ad una definizione del sinistro.

Le coperture assicurative contro gli infortuni sono uno strumento di tutela importante, sempre più utilizzato dagli Enti nella gestione delle proprie attività ma, come per tutte le altre coperture assicurative, è necessario che presentino quelle caratteristiche di congruità ed economicità, per evitare inutili aspettative da parte degli assicurati ed eccessivi costi per gli Enti contraenti.

Il consulente assicurativo è a disposizione degli Associati, in sede AGIDAE, tutti i martedì - ore 14.30/17.30.

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
Mercoledì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Giovedì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
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	Martedì	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

