

Contratto a termine, apprendistato, lavoro a chiamata e accessorio

Antonino Cannioto *Esperto previdenziale* **Giuseppe Maccarone** *Consulente del lavoro in Roma*

Il Dl 25 giugno 2008, n. 112, entrato in vigore il 25 giugno 2008, reca - tra l'altro - alcune rilevanti modifiche di natura lavoristica, andando a incidere su taluni significativi aspetti che riguardano la disciplina del contratto a tempo determinato, dell'apprendistato e del lavoro accessorio che di seguito vengono riassunti. La tecnica legislativa, utilizzata per l'esecuzione delle variazioni, consta dell'inserimento di nuovi termini all'interno di una norma esistente, ovvero di una completa ridefinizione dell'articolo interessato e, talvolta, anche della completa abrogazione di alcune disposizioni.

Per meglio focalizzare le novità, analizziamo le correzioni intervenute riproponendo la norma e riportando in neretto le parole aggiunte e tra parentesi quadra il testo abrogato.

Contratto a tempo determinato

Modifiche apportate all'art. 1, Dlgs 6.9.2001, n. 368

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo **anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.**

Si introduce la possibilità che le ragioni legittimanti la stipula dei contratti a tempo determinato siano riconducibili anche all'ordinaria attività aziendale.

Per poter meglio apprezzare le motivazioni a supporto della modifica legislativa, occorre porre l'accento sul principio ispiratore di questo istituto contrattuale che, per quasi mezzo secolo, è stato disciplinato dalle rigide disposizioni di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230 e, successivamente, dalla legge 28 febbraio 1987, n. 56 (art. 23).

In estrema sintesi, si può affermare che il principio fondante di questa normativa era quello secondo cui il lavoro a termine fosse, in genere, non ammesso salvo che nelle tassative ipotesi stabilite dalla legge o dai singoli contratti collettivi.

Nel quadro del generale processo di modernizzazione del lavoro, con il Dlgs 6 settembre 2001, n. 368 - che recepisce nel nostro sistema la direttiva

comunitaria 1999/70/Ce, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato - sono state apportate significative modifiche alla disciplina in materia di contratti a termine precedentemente delineata.

In base al nuovo disposto normativo, che tiene conto delle esigenze di flessibilità imposte dal sistema economico, finalizzate sia all'incremento della competitività delle aziende, sia a un aumento delle possibilità occupazionali, **tutte le ragioni di tipo tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo sono in linea di principio idonee a giustificare l'apposizione del termine, purché indicate.**

Non rilevano più, quindi, i caratteri dell'eccezionalità, straordinarietà ed imprevedibilità propri delle ragioni giustificatrici, tassativamente indicate dalla legge o dai singoli Ccnl. Qualsiasi causale può servire, purché sia specificata dal contratto in maniera puntuale e non generica.

Rispetto alla precedente disciplina regolata dall'abrogata legge n. 230/1962, si realizza così un capovolgimento dell'impostazione: è sempre ammissibile instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato, quando giustificati - in forma scritta - da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo - salvo che nelle ipotesi di divieto.

La giurisprudenza, tuttavia, ha diversamente inteso la logica ispiratrice della riforma del 2001, finalizzata a una massima flessibilità nell'utilizzo dell'istituto contrattuale, e - in più riprese - si è pronunciata dichiarando la nullità della clausola appositiva del termine per eccessiva «genericità» o per indeterminatezza.

La modifica inserita nel Dl n. 112/2008 si propone di superare proprio questi crescenti e, a dir vero, sempre più costanti orientamenti giurisprudenziali, intervenendo a monte del problema e affermando così, in maniera inequivocabile, che le ragioni del cosiddetto «causalone» possono essere riconducibili anche all'ordinaria attività del datore di lavoro.

Modifiche apportate all'art. 5, Dlgs 6.9.2001, n. 368

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, **e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparati-**

vamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

Viene introdotta una nuova eccezione alla trasformazione automatica a tempo indeterminato dei rapporti a termine di durata complessivamente superiore a 36 mesi. È demandata, infatti, alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale posta in essere con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la possibilità di introdurre varianti all'attuale disciplina.

Ricordiamo che, a seguito delle modifiche apportate all'originario testo del Dlgs n. 368/2001 dalla legge n. 247/2007 prevista la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro quando - in conseguenza del susseguirsi di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti - il rapporto instaurato tra le stesse parti (datore di lavoro e lavoratore) superi la durata complessiva di 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. È prevista un'unica deroga, realizzabile in una sola occasione: si può instaurare un nuovo contratto a tempo determinato a condizione che la stipula avvenga presso la Dpl competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato; in caso di mancato rispetto di questa procedura, il nuovo contratto si considererà a tempo indeterminato.

La legge non determina la durata dell'ulteriore contratto stipulato presso la Dpl. Ne demanda la facoltà ad accordi - nella forma di avvisi comuni - sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A seguito della modifica apportata dal Dl n. 112/2008 la trasformazione del rapporto di lavoro potrebbe non operare più automaticamente alle condizioni sopra descritte ove le parti - in sede di contrattazione - decidessero diversamente.

Con l'intervento previsto dalla manovra estiva, si cerca, in pratica, di recuperare - quanto meno negli ambiti in cui l'esigenze dettate dalle specificità delle attività aziendali consentano di addiventare a diverse soluzioni - quella componente di flessibilità che - antecedentemente all'entrata in vigore della legge n. 247/2007 - era costituita proprio dall'assenza di limitazioni alla durata complessiva dei contratti a tempo determinato, nelle ipotesi di successione degli stessi.

Modifiche apportate all'art. 5, Dlgs 6.9.2001, n. 368

4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, **fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

L'intervento riguarda il diritto di precedenza a favore dei lavoratori assunti con contratti a tempo determinato. Al riguardo, occorre osservare che - in attuazione del protocollo Welfare sottoscritto tra Governo e parti sociali nel luglio del 2007 - la legge n. 247/2007 ha profondamente rivisto questo particolare ambito della materia, attraverso significative modifiche - apportate all'originario testo del Dlgs n. 368/2001 contenute nei commi **4-quater**, **4-quinques** e **4-sexies**.

Sono interessati sia i lavoratori assunti a tempo determinato che gli stagionali.

Viene stabilito che i lavoratori a termine i quali, in esecuzione di uno o più contratti, abbiano prestato attività alle dipendenze dello stesso datore di lavoro per più di sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato da quest'ultimo effettuate entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

In secondo luogo, si introduce - per legge - un diritto di precedenza nelle assunzioni a termine a favore dei lavoratori stagionali rispetto a nuove assunzioni, a tempo determinato, effettuate dallo stesso datore di lavoro, per le medesime attività. In entrambi i casi, il diritto di precedenza non opera automaticamente ma necessita dell'impulso degli interessati, che devono rendere nota la propria volontà al datore di lavoro, da manifestarsi rispettivamente entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (lavoratori a termine) ovvero entro 3 mesi (stagionali). Tale diritto di precedenza si estingue ove non esercitato entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

A seguito dell'intervento operato dal DL n. 112/2008, si prova a limitare il diritto di precedenza nelle assunzioni dei soggetti che hanno intrattenuto contratti a tempo determinato, affidando alla previsione della contrattazione nazionale, territoriale o aziendale, la possibilità di disciplinare diversamente questo aspetto. Non appare modificato, invece, il profilo normativo riferito al diritto di precedenza dei lavoratori stagionali che, quindi, rimane disciplinato in base alle disposizioni dettate dalla legge n. 247/2007.

Conclusioni - Dopo lunghi anni (quasi quaranta) di sostanziale cristallizzazione della normativa in materia di contratti a tempo determinato, in questo ultimo periodo, il legislatore sembra aver avuto un ritorno di fiamma verso questo istituto contrattuale, tanto da interessarlo ripetutamente da significative modifiche alla disciplina lavoristica che lo regola. Con l'intento anche apprezzabile di rendere più stabili alcuni rapporti di lavoro, la legge n. 247/2007 - con le innovazioni introdotte - ha, nei fatti, privato il contratto a tempo determinato di alcuni connotati di più spiccata flessibilità che notoriamente sono tra quelli di maggiore *appeal* per le aziende. Prima che vi fosse il tempo di metabolizzare queste innovazioni, dobbiamo annotare le modifiche introdotte dal DL in commento, che riguardano alcuni tra gli aspetti più controversi e discussi di questo istituto contrattuale: la causale che legittima il ricorso alle assunzioni a termine, la disciplina che riguarda la successione dei contratti nonché quella che si riferisce al diritto di precedenza nelle assunzioni. Non un vero e proprio passo indietro del legislatore, rispetto alle varianti introdotte dalla legge n. 247/2007, ma chiaro il suo intento di recuperare alcuni margini di flessibilità dell'istituto, al fine di renderlo più vicino alle esigenze del mercato. Per realizzare l'obiettivo, si è ritenuto, anche in questa occasione, di demandare alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale le possibili modifi-

che da apportare alla disciplina regolatoria. Con la sottoscrizione dei prossimi accordi, quindi, sarà possibile constatare se le parti in causa (organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale) sapranno/vorranno cogliere questa opportunità.

Apprendistato

Le correzioni alla disciplina del contratto di apprendistato sono contenute nell'art. 23 del DL 25 giugno 2008, n. 112.

Modifiche apportate all'art. 49, Dlgs 10.9.2003, n. 276

3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere [inferiore a due anni e superiore a sei] **superiore a 6 anni.**

Scompare la durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante. Questa variazione potrebbe legittimare i contratti di apprendistato di natura stagionale previsti nell'ambito della contrattazione collettiva. Come si può notare dalla lettura del comma 3, dell'articolo 49 del Dlgs n. 276/2003, nulla è variato nella prima parte del comma stesso che demanda alla contrattazione collettiva la durata dell'apprendistato. I contratti collettivi dovranno, quindi, conformarsi alla nuova regola.

Modifiche apportate all'art. 49, Dlgs 10.9.2003, n. 276

5-ter. In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli Enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Si tratta di una deroga a quanto previsto dal comma 5, dell'articolo 49, che demanda la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, alle Regioni e alle Province

autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, fissandone, comunque, i criteri e i principi direttivi. La prima parte del nuovo comma 5-ter, si applica nei casi in cui la formazione sia svolta esclusivamente all'interno dell'azienda. In tal caso il compito di regolamentare i profili formativi spetta alla contrattazione collettiva sia essa nazionale, territoriale o aziendale oppure agli Enti bilaterali. Tuttavia, non va dimenticato che i contratti collettivi devono essere stipulati tra le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con la modifica introdotta, probabilmente, si tenta di rimuovere la stasi che interessa i contratti di apprendistato, spesso indotta dal conflitto di competenze tra lo Stato e le autonomie locali. Così, ora si gioca la carta di lasciare la competenza esclusiva ai contratti di lavoro e agli Enti bilaterali ma, lo ribadiamo, ciò potrà avvenire solo se la formazione viene svolta in azienda. Ne deriva, quindi, che il datore di lavoro deve essere dotato di «capacità formativa interna» che viene riconosciuta in presenza di caratteristiche aziendali. Si pensi, per esempio, al contratto dei lavoratori metalmeccanici secondo cui: «ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutor, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenze esterne, l'erogazione di interventi formativi, che deriva:

- quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei; (di norma sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare);

- dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze».

Saranno, dunque, proprio i Ccnl a definire per ogni profilo formativo la durata, le modalità di erogazione e di riconoscimento della qualifica professionale (ai fini contrattuali) nonché della relativa registrazione sul libretto formativo del lavoratore.

Modifiche apportate all'art. 50, Dlgs 10.9.2003, n. 276

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, **compresi i dottorati**

di ricerca, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 17.5.1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Con questa modifica il mondo universitario si avvicina sensibilmente al mondo del lavoro. Siamo nell'ambito del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Ricordiamo che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione (inclusi i dottorati di ricerca), nonché per la specializzazione tecnica superiore (art. 69, legge n. 144/1999), i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Vale la pena rammentare che il dottorato di ricerca è un titolo accademico italiano di livello post-universitario (secondo la definizione contenuta nella legislazione sui concorsi pubblici) o *post lauream*, (così come definito dagli Atenei). Detto comunemente dottorato, è stato introdotto nel sistema universitario italiano nel 1980 (legge 21 febbraio 1980, n. 28, Dpr 11 luglio 1980, n. 382) e rappresenta il più alto grado di istruzione. La durata del corso dottorato di ricerca è di almeno tre anni accademici, e non sono mai stati istituiti corsi di dottorato di durata superiore a cinque.

Modifiche apportate all'art. 50, Dlgs 10.9.2003, n. 276

3. Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. **In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite Convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'art. 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'art. 53.**

Su questo punto, ci sembra che il legislatore voglia imprimere un nuovo slancio a questa tipologia di apprendistato, arrivando a prevedere che se a livello regionale non sono state emanate specifiche regolamentazioni, il contratto di apprendistato può essere attivato sulla base di convenzioni stipulate *ad hoc* tra i datori di lavoro, gli Atenei e altre

istituzioni formative. Un notevole passo avanti verso l'attuazione semplificata dell'istituto. Con l'ampliamento del comma 3 dell'articolo 50, si afferma - inoltre - che anche al contratto di alto apprendistato si applicano, se compatibili, i seguenti principi:

- forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale o extra aziendale;
- divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c.;
- possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata;
- divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto;
- fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti;
- in attesa della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà, tuttavia, soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta. In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione - di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione degli obiettivi formativi - il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta (con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato), maggiorata del 100%. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

Il Dl n. 112/2008, in tema di apprendistato abroga (con decorrenza 25/6) alcune disposizioni, nell'intento di semplificare la gestione del rapporto. Esaminiamo le norme abrogate e l'impatto indotto dalla loro uscita di scena dal nostro panorama giuridico.

Art. 1, Dm 7.10.1999 (abrogato)

[In attuazione di quanto disposto dall'art. 2 del Dl 1.7.1999, n. 214, convertito, con modificazioni, nella legge 2.8.1999, n. 263 le imprese comunicano all'amministrazione competente i dati dell'apprendista e quelli del tutore aziendale entro giorni trenta dalla data di assunzione dell'apprendista stesso. Per gli apprendisti assunti a partire dal 19 luglio 1998 le imprese inviano la comunicazione di cui sopra entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento. Detta comunicazione può pervenire anche tramite i soggetti di cui al comma 6 dell'art. 9-bis della legge 28 novembre 1996, n. 608.]

A partire dal 25 giugno non c'è più l'obbligo per il datore di lavoro - dunque - di comunicare ai servizi regionali o provinciali per l'impiego i dati relativi all'apprendista e al tutore aziendale.

Art. 21, Dpr 30.12.1956, n. 1668 (abrogato)

[1. Agli effetti dell'obbligo prescritto dall'art. 11, lett. I), della legge (n. 25/1955 n.d.r.) le informazioni alla famiglia dell'apprendista, o a chi esercita legalmente su di lui la patria potestà, devono essere date a intervalli non superiori a 6 mesi.]

Esce di scena l'obbligo - per il datore di lavoro - di informare periodicamente la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà sui risultati dell'addestramento. Forse un adempimento desueto e poco conosciuto per cui la relativa sanzione era già stata abrogata con decorrenza gennaio 2003 (art. 8, Dlgs n. 297/2002).

Art. 24, commi 3 e 4, Dpr 30.12.1956, n. 1668 (abrogati)

[3. I datori di lavoro, compresi gli artigiani, comunicano, entro 10 giorni, all'Ufficio di collocamento competente per territorio, che ne dà comunicazione agli Istituti previdenziali ed assistenziali interessati, i nominativi degli apprendisti a cui sia stata attribuita la qualifica, nonché i nominativi di quelli che, avendo maturato il quinquennio o, comunque, compiuto l'intero periodo di apprendistato previsto dai contratti collettivi, non l'abbiano conseguita.

4. Nel termine di cui al precedente comma, i datori di lavoro comunicano altresì all'Ufficio di collocamento competente i nominativi degli apprendisti, che hanno compiuto 18 anni di età ed

effettuato un biennio di addestramento pratico, ai quali non sia stata attribuita la qualifica.]

Mediante l'abrogazione di queste norme si ottiene una semplificazione a favore del datore di lavoro. Non è più obbligatorio, infatti per quest'ultimo, comunicare nel termine di 10 giorni, ai servizi per l'impiego, la qualificazione o la mancata qualificazione degli apprendisti.

Art. 4, legge 19.1.1955, n. 25 (abrogato)

[1. L'assunzione dell'apprendista deve essere preceduta da visita sanitaria per accertare che le sue condizioni fisiche ne consentano l'occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto.]

Non è più necessario, per effetto delle modifiche introdotte, far sottoporre a visita medica il giovane maggiorenne prima dell'assunzione con contratto di apprendistato. Si rammenta che per i minori resta l'obbligo della vigilanza sanitaria prevista dalla legge n. 977/1967 così come modificata e integrata dal Dlgs n. 345/1999.

Conclusioni - Una mini riforma quella apportata al contratto di apprendistato, tendente a realizzare un parziale affrancamento dell'istituto dalla regolamentazione regionale. Si tratta di un intervento non adeguato a rimuovere lo stallo che si è generato dopo l'entrata in vigore del Dlgs n. 276/2003. La farraginosità della normativa, gli adempimenti burocratici, la mancanza di chiarezza relativamente alle modalità della formazione, il sovrapporsi degli ambiti di operatività, l'artificiosa ingerenza di soggetti che hanno tentato di avocare a sé più potere di quanto la legge effettivamente volesse riconoscerli, hanno reso - di fatto - l'apprendistato un contratto difficile da gestire a cui, sempre più spesso, i datori di lavoro rinunciano. Ovviamente a farne le spese sono i giovani per i quali le strade per l'inserimento in azienda e per apprendere un lavoro si restringono sempre più. Per tali motivi è opportuno che si eserciti la delega contenuta alla lettera c) del comma 30 della legge n. 247/2007 (termine di adozione 31.12.2008), dando così l'avvio alla riforma di questo importante istituto contrattuale, prevedendo:

- il rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale della materia;

- l'individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobili-

tà territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale;

- con riferimento all'apprendistato professionalizzante, l'individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina;

- l'adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

Lavoro a chiamata

Il comma 10 dell'articolo 39 del Dl n. 112/2008 ha abrogato il comma 45 dell'articolo 1, della legge n. 247/2007 che - a sua volta - prevedeva l'abrogazione degli articoli da 33 a 40 del Dlgs n. 276/2003. In altri termini è stato ripristinato il contratto a chiamata nella sua interezza. La sua archiviazione è durata poco: solo alcuni mesi. E così, eccolo riaffiorare e riprendere la sua originaria collocazione. La volontà di farlo rivivere è palesata così energicamente, che il Dl n. 112/2008 non si limita solo ad annullare la norma che lo aveva abrogato ma addirittura, ribadisce che «dalla data di entrata in vigore del provvedimento, trovano applicazione gli articoli 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 del Dlgs n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni» (si tratta degli articoli che hanno istituito e regolamentano il lavoro a chiamata). Poiché il «*job on call*» riprende vita, vengono anche abrogati i commi 47, 48, 49 e 50 della legge n. 247/2007 con cui il legislatore aveva introdotto una particolare forma di lavoro a prestazioni discontinue ma solo nei settori del turismo, dello spettacolo e dei pubblici esercizi.

Il lavoro a chiamata è caratterizzato da un'elevata flessibilità; il lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro con la finalità di svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente. Il contratto può essere stipulato a tempo indeterminato oppure a tempo determinato senza dover rispettare le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che giustificano l'apposizione del termine; si può prorogare o rinnovare senza alcun limite. Al contratto di lavoro a chiamata non è applicabile la normativa in materia di part-time; esso può essere stipulato per svolgere le attività previste dai contratti collettivi o indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657. Con riferimento a questo ultimo punto va rilevato che il Rdl n. 2657/1923 a cui si fa riferimento è stato inserito nell'allegato «A» al decreto in commento e quindi - ai sensi del relativo articolo 24 - verrà abrogato a partire dal 24 agosto 2008. Con l'eliminazione della tabella ad

esso allegata, il Dm 23.10.2004 perderà di efficacia e si tornerà alla situazione in cui sarà possibile fare ricorso al contratto a chiamata, solo per le esigenze individuate dai contratti collettivi. Peraltro - giova ricordarlo - la tabella opera in via sostitutiva e provvisoria e l'eventuale pronuncia dei contratti collettivi dei vari settori l'avrebbe comunque fatta uscire di scena. Non appare, tuttavia, chiaro il motivo per cui il legislatore l'abbia eliminata dato che la stessa rappresentava, in sostanza, l'unica possibilità di applicazione del contratto a chiamata in quei settori caratterizzati dall'assenza della regolamentazione ad opera della contrattazione collettiva.

Il contratto intermittente può essere concluso anche per prestazioni rese da soggetti che hanno meno di 25 anni (24 anni e 364 giorni) o più di 45 anni di età anche pensionati. Vi è poi l'ulteriore possibilità di ricorrere al lavoro a chiamata per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Si tratta di ipotesi soggettive e predeterminate che fanno sorgere il diritto all'utilizzo del contratto in esame, a prescindere dal tipo di attività da svolgere. Non è possibile ricorrere al contratto di lavoro intermittente:

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (articoli 4 e 24, legge n. 223/1991), riguardanti lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (art. 4, Dlgs n. 626/1994).

Esistono due tipologie di contratto di lavoro intermittente: con o senza obbligo di rispondere alla chiamata; solo nel primo caso (con obbligo di risposta alla chiamata) il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore un'indennità di disponibilità. Il contratto a chiamata prevede la forma scritta; in esso devono essere indicati:

- ipotesi, oggettive o soggettive di stipula;
- luogo e modalità della disponibilità garantita dal lavoratore;
- preavviso di chiamata del lavoratore;
- trattamento economico e normativo. Tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità. Ricordiamo che tale indennità - prevista per i periodi di inattività e solo nel

caso in cui il lavoratore si sia obbligato a rispondere alla chiamata - è divisibile per quote orarie. Il suo ammontare è stabilito dai contratti collettivi, nel rispetto dei limiti minimi fissati dal Dm 10.3.2004 (20% di paga base, contingenza, Edr e ratei di mensilità aggiuntivi) e non spetta nel periodo di malattia oppure di altra causa che renda impossibile la risposta alla chiamata. Se il lavoratore non risponde alla chiamata e non esiste un giustificato motivo, il datore di lavoro può risolvere il rapporto. In tal caso il lavoratore deve restituire l'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto e potrebbe essere chiamato a un risarcimento del danno (misura stabilita dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro). I contributi previdenziali calcolati sull'indennità di disponibilità devono essere versati per il loro effettivo ammontare senza applicare il minimale contributivo e per gli stessi, non è possibile fruire di alcun beneficio contributivo (risposta a interpello del Ministero del lavoro n. 3147 del 22.12.2005). Per le prestazioni da rendersi in determinati periodi dell'anno, l'indennità di disponibilità viene erogata solo in caso di effettiva chiamata;

- forme e modalità di richiesta (da parte del datore di lavoro) dell'esecuzione della prestazione di lavoro;
- metodo di rilevazione della prestazione;
- misure di sicurezza;
- previsioni dei contratti collettivi.

L'orario di lavoro dei lavoratori intermittenti può essere liberamente deciso dalle parti, nell'ambito di quanto stabilito dalla norma e dal contratto collettivo applicabile.

Lavoro accessorio

Il Dl n. 112/2008 interviene anche sul lavoro accessorio. Le modifiche sono contenute nell'articolo 22.

Art. 70, Dlgs 10.9.2003, n. 276 (così integralmente sostituito)

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito:

- a) di lavori domestici;
- b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- c) dell'insegnamento privato supplementare;
- d) di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà;
- e) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado;
- f) di attività agricole di carattere stagionale;
- g) dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;

h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

Rispetto alla versione precedente, notiamo in primo luogo che nella definizione dell'istituto scompare la precisazione che il lavoro accessorio è quello reso da «*soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne*». Nella nuova formulazione resta confermato che il lavoro accessorio è, in pratica, una prestazione occasionale, resa da chiunque. Questa prima variazione è funzionalmente collegata all'eliminazione dell'articolo 71 (si veda oltre). Resta confermato che il lavoro accessorio, per essere tale, deve svolgersi in determinati ambiti che il nuovo articolo 70 definisce più compiutamente. Viene precisato, infatti, che i lavori domestici sono di ogni tipo e non più solo «piccoli e a carattere straordinario». Anche per i lavori di giardinaggio scompare il termine «piccoli» che in qualche modo li limitava. Sono state inserite anche le operazioni di pulizia dei parchi. Tra varie possibilità di ricorso al lavoro accessorio sono state eliminate le manifestazioni sociali. Inoltre, ne sono state individuate alcune nuove quali quelle rese nei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; le attività agricole di carattere stagionale. Potranno far ricorso al lavoro accessorio anche gli addetti all'impresa familiare ma limitatamente al settore del commercio, del turismo e dei servizi. Dal 25 giugno 2008, questa particolare forma di lavoro è estesa anche alla consegna porta a porta e alla vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

Art. 71, Dlgs 10.9.2003, n. 276 (abrogato)

[1. Possono svolgere attività di lavoro accessorio: a) disoccupati da oltre un anno; b) casalinghe, studenti e pensionati; c) disabili e soggetti in comunità di recupero; d) lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.
2. I soggetti di cui al comma 1, interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, comunicano la loro disponibilità ai Servizi per l'impiego delle Province, nell'ambito territoriale di riferimento, o ai soggetti accreditati di cui all'art. 7. A seguito della loro comunicazione i soggetti interessati allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio ricevono, a proprie spese, una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.]

- accessibile a tutti i soggetti e non più solo: ai disoccupati da oltre un anno; alle casalinghe; agli studenti; ai pensionati; ai disabili ai soggetti in Comunità di recupero; ai lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

Ma l'abrogazione dell'intero articolo 71 produce anche un altro effetto; vale a dire quello di eliminare l'obbligo - a carico dei soggetti interessati - di comunicare ai servizi competenti la loro disponibilità a svolgere il lavoro accessorio. Scompare anche la previsione di consegnare a tali soggetti, una tessera magnetica.

Art. 71, comma 5, Dlgs 10.9.2003, n. 276 (così sostituito)

5. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali individua con proprio decreto il concessionario del servizio e regola i criteri e le modalità per il versamento dei contributi di cui al comma 4 e delle relative coperture assicurative e previdenziali. In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'Inps e nelle Agenzie per il lavoro di cui agli artt. 4, comma 1, lett. a) e c), e 6, commi 1, 2 e 3, del presente decreto.

Come si ricorderà, chi esegue prestazioni di lavoro accessorio non riceve una vera e propria retribuzione ma dei buoni (il cui valore facciale è stabilito con decreto ministeriale) che gli vengono consegnati dal committente. Quindi, il prestatore di lavoro accessorio si reca presso il concessionario identificato dalla legge, gli consegna i buoni e percepisce il compenso. Il concessionario si occupa anche del versamento dei contributi alla gestione separata dell'Inps (in misura pari al 13% del valore nominale del buono) e all'Inail (in misura pari al 7% del valore nominale del buono). Con il nuovo comma 5 dell'articolo 72 del Dlgs n. 276/2003, viene stabilito che il concessionario dovrà essere individuato tramite un decreto ministeriale; nel frattempo la gestione è affidata all'Inps e alle Agenzie per il lavoro.

Monitoraggio degli effetti delle modifiche

Gli effetti delle modifiche apportate dal Dl n. 112/2008 verranno verificati dopo due anni in appositi tavoli che vedranno come protagonisti il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Dell'esito dei lavori, il Ministro riferirà al Parlamento, ai fini della valutazione di un prolungamento della loro vigenza.

L'eliminazione dell'articolo 71 fa uscire di scena la limitazione collegata al campo di applicazione del lavoro accessorio che, come già accennato, è - ora