

Tipologie contrattuali: Come prima, peggio di prima

I rapporti di lavoro possibili sono contenuti in quattro aree: quella di lavoro subordinati, parasubordinati, autonomo e i rapporti di lavoro speciali. Ulteriori articolazioni portano a 46 le modalità di rapporti di lavoro possibili

Alla faccia di tutte le dichiarazioni sul contrasto alla precarietà e sul lavoro a tempo indeterminato come forma “comune” di rapporto di lavoro, **il disegno di legge in discussione non ha nulla di tutto ciò: nessun tipo di contratto è stato soppresso e la grande riforma si limita, su dieci tipologie di contratti, a piccole modifiche e in alcuni casi a significativi peggioramenti.**

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO Il modesto incremento contributivo (1,4%, escluse le sostituzioni e attività stagionali restituibile per un massimo di 6 mesi, in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato) sul lavoro a termine, viene accompagnato dalla eliminazione della causale finora necessaria, per il “primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a sei mesi, concluso tra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.” Sparisce la necessità di giustificare l’instaurazione del contratto a termine in base a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo. Fino ad oggi l’insussistenza di quelle ragioni che dovevano essere comunicate in forma scritta, era motivo di nullità del termine.

Fermo restante che la eventuale illegittimità del contratto sarà sanzionata attraverso la “conversione” a tempo indeterminato ed il risarcimento omnicomprensivo fissato dal giudice tra le 2,5 e le 12 mensilità, il termine per l’impugnazione stragiudiziale passa dagli attuali 60 giorni a 120 giorni, con un termine massimo per l’azione in giudizio di 330 giorni complessivi.

CONTRATTO DI INSERIMENTO. La finalità del contratto verrà ridisegnata, concentrando le risorse destinate alle agevolazioni contributive alla ricollocazione dei lavoratori ultra cinquantenni disoccupati da oltre 12 mesi.

APPRENDISTATO. Il testo della “riforma” contiene elementi peggiorativi rispetto alle norme preesistenti per sostituire con l’apprendistato - particolarmente favorevole per gli sgravi contributivi e i vantaggi retributivi di cui gode - le residue assunzioni a tempo indeterminato, quello che dovrebbe essere il rapporto “normale”. Ciò è evidente nella norma che innalza il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati, dall’1 a 1, previsto dal testo unico sull’apprendistato approvato poco tempo fa, al 3 a 2 che prevede la “riforma”. L’assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla “stabilizzazione”, al termine dell’apprendistato, del 30% degli apprendisti dilazionato per tre anni.

E’ prevista la reintroduzione di durata minima del contratto, pari a 6 mesi, ferma restando la possibilità di utilizzare l’apprendistato a termine per le attività stagionali.

TEMPO PARZIALE. - la disciplina resta invariata, ma si propone, nei soli casi di part time verticale o misto, di inserire l’obbligo di comunicazione amministrativa, anche nelle forme snelle (tipo sms, fax, Pec) contestuale al preavviso di 5 giorni da dare al lavoratore, per tutte le variazioni di orario attuate in applicazione delle c.d clausole elastiche e flessibili

CONTRATTO INTERMITTENTE (A CHIAMATA). Introdotta una comunicazione amministrativa snella (tipo sms, fax, Pec) (a chi?), da effettuarsi in occasione di ogni singola chiamata del lavoratore e abrogate delle limitazioni con conseguente ampliamento della platea dei destinatari del contratto.

COLLABORAZIONI A PROGETTO. Il testo introduce requisiti più rigidi: il progetto non deve ricalcare

l'oggetto sociale del committente, non deve comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, non deve riguardare attività svolte con modalità analoghe a quelle dei dipendenti dell'impresa committente.

Tutto ciò non impedirà che le collaborazioni continueranno ad essere utilizzate per coprire rapporti di lavoro subordinato sottopagati. Non sono stati previsti minimi retributivi agganciati a quelli del lavoro dipendente, e l'incremento dei contributi dal 27 al 33% nel 2018, verrà scaricato, come già avvenuto in passato sui lavoratori.

ELLEKAPPA



coordinata e continuativa

- 1) la collaborazione con lo stesso committente duri più di sei mesi nell'arco di un anno,
- 2) più del 75% del fatturato con il medesimo committente,
- 3) postazione di lavoro presso il committente.

Esclusi dal provvedimento i professionisti iscritti ad ordini ed albi professionali

LAVORO ACCESSORIO. Ristretto il campo di applicazione dell'istituto, voucher validi ai fini del reddito necessario per il permesso di soggiorno dei cittadini stranieri, regolazione del regime orario dei voucher

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE. L'associazione in partecipazione viene estesa a tre associati, più coloro che sono legati da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado e affinità entro il secondo. Questo consente di utilizzare questa tipologia al posto del lavoro dipendente ad esempio in esercizi commerciali anche di una certa dimensione, coprendo i turni necessari, come già avviene. Previsto l'obbligo dell'effettiva partecipazione agli utili e alla consegna del rendiconto

LAVORO INTERINALE. Esterno al ddl, un decreto del governo elimina sia l'obbligo di fornire i motivi del ricorso al lavoro interinale, sia i tetti quantitativi previsti dai contratti in tutti i casi in cui vengano assunti con contratto di somministrazione, una platea amplissima di soggetti: tutte le lavoratrici e i lavoratori percettori di ammortizzatori sociali da almeno 6 mesi e i lavoratori cosiddetti svantaggiati e molto svantaggiati ai sensi del regolamento della comunità europea del 2008 (oltre a chi non ha un impiego da sei mesi, gli ultracinquantenni, i privi di diploma superiore, gli adulti soli con una o più persone a carico e i senza lavoro da 24 mesi che sono qualificati come molto semisvantaggiati.) E' rilancio in grande stile del lavoro interinale, a cui è affidato il compito di ricollocare tutti i lavoratori espulsi, nella crisi, dai processi produttivi e impossibilitati ad accedere all'ormai irraggiungibile pensione.

Milano aprile 2012

Confederazione Unitaria di Base

Milano: V.le Lombardia 20 - tel. 02/70631804
www.cub.it www.cubvideo.it - e mail cub.nazionale@tiscali.it