

Le novità più rilevanti introdotte dal decreto correttivo e le osservazioni della CGIL

A) Intermediazione (art.2)

- Sono scomparse le disposizioni tese ad abilitare le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro all'intermediazione di manodopera;
- viene attenuata la tassatività dei principi secondo i quali le Regioni avrebbero dovuto conformarsi nella loro attività amministrativa – molte Regioni avevano eccetto l'incostituzionalità - con un invito generico ad operare secondo i principi "desumibili" dalla legge. La modifica è stata introdotta per evitare possibili censure di incostituzionalità;
- si tenta di ovviare al dubbio sull'efficacia delle autorizzazioni all'intermediazione acquisite in singole Regioni da operatori privati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs.276, confermandone l'efficacia ma limitandola all'attività verso imprese la cui sede legale sia nella regione autorizzante.

B) Imprese edili (art.3)

Viene ripristinato il vecchio regime. Le imprese edili hanno di versare il contributo del 4% anziché a Forma.Temp al sistema delle casse edili, come previsto dal CCNL di settore e confermato da una circolare ministeriale del 2000.

C) Somministrazione (art.5)

La nuova norma rende ancora più esili le possibilità di impugnare i contratti di somministrazione, riconoscendo la costituzione del rapporto presso il committente nel solo caso di assenza di forma scritta.

D) Appalto (artt. 6 e 9)

Con gli articoli aggiunti alla versione originale, si reintroducono norme più severe riguardo all'appalto:

- si ripristina in sostanza la vecchia norma della legge 1369 che coinvolgeva in solido sia il committente che l'appaltatore per tutte le controversie riguardanti i trattamenti retributivi e previdenziali dei lavoratori in appalti, *sia d'opere che di servizi*, purché l'azione inizi entro un anno dal termine dell'appalto;
- la solidarietà piena vale anche in caso di appalto successivo al trasferimento di ramo d'impresa, superando il riferimento all'art.1672 del c.c.(vecchio comma 2 dell'articolo 32 del d. Lgs. 276);
- viene previsto che la costituzione di un rapporto d'appalto in violazione delle norme di legge riguardanti la natura "imprenditoriale" dell'appaltatore (possesso di mezzi organizzati e assunzione del rischio d'impresa) determina la facoltà di richiedere il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo al committente.

E) Distacco (art. 7)

E' stato introdotto un nuovo comma all'art. 30, il 4 -bis, con il quale il lavoratore distaccato in assenza delle condizioni previste (interesse del distaccante e temporaneità, oltre che consenso del lavoratore in caso di mutamento di mansioni, oltre alla sussistenza di

comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive qualora il distacco avvenga presso una unità distante oltre 50 Km) può chiedere, attraverso il ricorso giudiziale, di essere assunto presso il datore di lavoro distaccatario.

F) Lavoro intermittente (art. 10)

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata non farà riferimento alle causali definite dai CCNL, ma sarà possibile assumere a chiamata anche lavoratori per “predeterminati periodi della settimana, del mese o dell’anno”. Apparentemente sembra essere una modifica marginale, ma invece è di grande rilevanza, in quanto rende possibile l’aggiramento delle disposizioni contrattuali che in nessun caso, salvo un rinnovo di CCNL (industria alimentari – Confapi), avevano consentito l’introduzione delle causali dei contratti a chiamata.

Paradossalmente, ciò conferma la giustezza del rilievo della CGIL alla risposta ministeriale del 12 luglio u.s. al quesito della Fipe (Federazione italiana Pubblici Esercizi) circa l’immediata applicabilità della norma dell’art.37 del d. Lgs.276.

La modifica introdotta comporta i seguenti effetti:

- sono chiaramente illegittimi tutti i contratti stipulati *prima della data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale*; e pertanto la nota ministeriale è smentita dalla stessa modifica della norma;
- sarà necessario attrezzarsi per impugnare i futuri contratti a chiamata per periodo predeterminati (tipicamente i contratti week-end), facendo riferimento alla sentenza 210/92 della Corte Costituzionale.

G) Apprendistato e inserimento (artt. 11 e 12)

La mancata erogazione formativa per responsabilità del datore di lavoro è punita con un versamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto al termine dell’apprendistato, maggiorata del 100%. La maggiorazione esclude qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione (art. 53, comma 3, secondo periodo).

L’osservazione avanzata unitariamente (CGIL-CISL-UIL) sulla necessità di calcolare l’importo della sanzione, relativa alla mancata effettuazione della formazione sia nell’apprendistato che nel contratto d’inserimento, prendendo a riferimento il salario del lavoratore qualificato è stata accolta. Vale la pena aggiungere che lo stesso Ministero del lavoro smentisce la propria circolare interpretativa del contratto d’inserimento (luglio 2004) nella parte dove definisce la formazione “eventuale e non coesistente” alla correttezza del rapporto!

H) Contratti di inserimento (art. 13).

Si aggiunge un riferimento al Regolamento comunitario per la fruizione delle agevolazioni connesse ai contratti d’inserimento. Vale la pena notare che nel Regolamento si pongono due vincoli: che si tratti di occupazione aggiuntiva e che la durata del rapporto sia di almeno 12 mesi. Ciò richiederà una qualche forma di raccordo con la normativa del 276, che fissa le durate dei contratti d’inserimento tra 9 e 18 mesi, e su cui fu sottoscritto lo stesso accordo interconfederale dell’11 febbraio 2004 e rinnovati i CCNL.

I) Contratti di formazione e lavoro (art. 14)

Saranno autorizzati sulla base dei progetti di formazione e lavoro approvati entro il 23 ottobre 2003 (giorno precedente alla entrata in vigore del D. L.vo n. 276/2003 che all'art. 86, comma 9, ne aveva decretato la fine nel settore privato) n. 16.000 contratti cui troverà applicazione la disciplina previgente. Per poter beneficiare delle agevolazioni le imprese dovranno presentare istanza all'INPS (entro il 24 ottobre 2004) con il numero dei contratti stipulati e con la copia dell'autorizzazione. L'INPS li ammetterà nei limiti di capienza previsti dando priorità ai cfl stipulati nell'ambito dei contratti di area o patti territoriali. Per i contratti già stipulati il termine di presentazione di 30 giorni decorrerà dalla data di entrata in vigore del decreto correttivo;

divergendo con quanto convenuto nell'accordo dell'ottobre 2003 sulla fase transitoria dei contratti di formazione/lavoro, si limitano le agevolazioni ai rapporti attivati entro il 31 ottobre 2004 sulla base di progetti "autorizzati" (e non "presentati", come previsto dall'accordo) entro il 24 ottobre 2003 nella misura massima sopra ricordata.

L) Contratti a progetto (art. 15)

In sede di certificazione del rapporto di lavoro le parti, riconducendo una attività ad un contratto a progetto, potranno transare o rinunciare a diritti derivanti da un rapporto già in essere.

Il governo introduce qui una novità grave, sulla cui soppressione CGIL-CISL e UIL si erano unitariamente espressi nella fase di interlocuzione

M) Lavoro accessorio (art. 16-17)

Si modifica il rapporto di lavoro accessorio:

* il limite massimo del compenso viene elevato da 3000 a 5000 euro (art. 70, comma 2);

* è stato completamente riscritto l'art. 72 che regola i termini per la erogazione del compenso, il "voucher" e l'accredito contributivo; un futuro decreto ministeriale, che rileverà i valori di mercato, determinerà gli importi.

N) Certificazione dei rapporti di lavoro (art. 18)

Tutti i contratti di lavoro (e non soltanto quello intermittente, quello ripartito, quello a tempo parziale, quello a progetto e quello di associazione in partecipazione, oltre al c.d. "appalto genuino" ed al regolamento delle cooperative) potranno essere certificati dalle commissioni istituite presso le Direzioni provinciali del Lavoro, le Province, le Università e gli Enti bilaterali

.

O) Apprendistato (art.19)

L'apprendistato ora è possibile anche per lavori di manovalanza e di produzioni in serie (catene di montaggio)

P) Lotta al sommerso in edilizia (art. 20)

Vengono recepiti i positivi risultati raggiunti nel settore dell'edilizia tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro tesi debellare il lavoro nero e sommerso. Per cui :

- la mancanza del certificato di regolarità contributiva comporterà la sospensione della concessione edilizia.
- Il committente o responsabile dei lavori è tenuto a verificare l'idoneità tecnico professionale delle imprese esecutrici, a chiedere una dichiarazione dell'organico medio annuo, distinto per qualifica e del CCNL applicato, a chiedere il certificato di regolarità contributiva rilasciato dall'INPS, dall'INAIL e dalle Casse edili e a trasmettere all'amministrazione concedente prima dell'inizio dei lavori, il nominativo dell'impresa, oltre alla restante documentazione.
- Le imprese edili, allorquando sarà emanato il "modello unificato" per le comunicazioni contestuali di assunzione previsto dal D. L.vo n. 297/2002, dovranno effettuare le comunicazioni di assunzione ai centri per l'impiego, almeno il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto (ciò per evitare che i lavoratori vengano "regolarizzati" dopo un eventuale incidente sul lavoro).
- La violazione degli obblighi è punita con la sanzione pecuniaria compresa tra 100 e 500 euro.

Q) Attività di rappresentanza in giudizio (l'art. 21).

Viene ampliata la rappresentanza in giudizio delle Direzioni provinciali del Lavoro che possono rappresentare e difendere l'Amministrazione anche nei giudizi ex art. 80 del D. L.vo n. 276/2003. Questi riguardano i giudizi susseguenti alla certificazione dei contratti di lavoro operati dalla commissione di certificazione, in caso di disconoscimento, sia davanti al giudice ordinario che a quello amministrativo per eccesso di potere e vizi nel procedimento.