

NORME E TRIBUTI

a pag. 22 | Scuola. Super-bonus di 6 punti nel Ddl sui precari

a pag. 23 | Condoni. Rimborsi limitati nella proroga del «tombale»

a pag. 24 | Fisco. La commissione Gallo interviene sulle liquidazioni

a pag. 25 | Diritto societario. Sanzioni a chi non versa le quote

LEGGE BIAGI ■ Il ministro Maroni annuncia: decreto attuativo in «Gazzetta» entro metà settembre e convocazione delle parti sociali

Nuovi lavori, un debutto a scaglioni

Ma per l'operatività di alcuni aspetti della riforma bisognerà attendere l'intervento della contrattazione collettiva e del dicastero

MILANO ■ Il ministro del Welfare, Roberto Maroni, ha annunciato ieri, al meeting di Cl a Rimini, un'accelerazione nei tempi di debutto della riforma Biagi. Assicurando che entro la metà di settembre il decreto attuativo approderà in «Gazzetta Ufficiale». Tuttavia, per poter usufruire delle principali novità introdotte dalla legge 30/03 bisognerà ancora aspettare.

Infatti, questa rivoluzione che ridisegna il sistema delle tipologie contrattuali in materia di occupazione, non sarà subito operativa a tutti gli effetti, come si vede dal tabellone qui accanto: il legislatore, per l'attuazione delle disposizioni, ha spesso scelto di affidare, mediante rinvio, l'individuazione di modalità e condizioni alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale e in assenza di accordi tra le parti sociali, di ricorrere al potere sostitutivo del ministero del Lavoro. Senza dimenticare il ruolo di Regioni e Province autonome.

applicazione, invece, la nuova definizione di lavoro occasionale.

Con la riforma Biagi, poi, nasce la figura del lavoratore «intermittente» o «a chiamata». Ma quando il decreto diverrà operativo, la possibilità del *job on call* sarà riservata in via sperimentale e per un periodo ristretto a un numero limitato di lavoratori, sulla base di requisiti soggettivi. Tutti gli altri dovranno attendere che i contratti collettivi definiscano le prestazioni di carattere discontinuo o intermittente. Ma in assenza di una previsione collettiva potrà essere emanato un decreto ministeriale che stabilisca in via provvisoria le necessarie causali.

Il contratto di lavoro «ripartito» o «a coppia» sarà invece immediatamente utilizzabile, perché figura già da tempo nel nostro ordinamento grazie alla circolare ministeriale 43/98. La riforma è tuttavia intervenuta a conferire forza di legge

Dal progetto al contratto

Le tappe per l'attuazione della legge

■ **Legge Biagi.** La legge delega 30/03 riforma il mercato del lavoro introducendo nuove forme di flessibilità e tipologie contrattuali. È intitolata al giuslavorista Marco Biagi, in quanto frutto del Libro bianco da lui redatto. Ha ottenuto il via libero definitivo del Parlamento il 5 febbraio 2003

■ **Decreto attuativo.** Per attuare la legge Biagi il Governo (in particolare, il ministero del Welfare) ha predisposto un primo decreto legislativo attuativo approvato in prima battuta il 6 giugno scorso. Il «sì» definitivo da parte del Consiglio dei ministri è arrivato il 31 luglio

■ **Entrata in vigore.** Per l'entrata in vigore del decreto legislativo si attende che il provvedimento venga pubblicato sulla «Gazzetta Ufficiale» dove dovrebbe approdare entro la metà del mese di settembre

alla regolamentazione amministrativa e l'ha modificata: in particolare, il contratto continua a essere applicato, ma potrà ora essere sottoscritto solo con una coppia di lavoratori e non con più di due. La regolamentazione del rapporto è demandata in prima battuta alla contrattazione collettiva, in assenza di questa, il contratto può essere sempre sottoscritto nel rispetto delle norme generali in materia di lavoro subordinato.

Le tre nuove tipologie del contratto di apprendistato previste dal decreto legislativo non saranno subito operative. Infine, per stipulare un contratto di inserimento bisognerà attendere che i contratti collettivi individuino le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento dal momento che essi costituiscono condizione essenziale per l'assunzione.

A CURA DI CHIARA CONTI ENZO DE FUSCO GIANLUCA DI DONFRANCESCO

Contratti e istituti ai blocchi di partenza

Quando saranno utilizzabili le principali innovazioni introdotte dal provvedimento d'attuazione della legge Biagi (per operatività «immediata» s'intende subito successiva all'entrata in vigore del decreto legislativo, senza ulteriori atti)

| Istituto | Operatività | Principali previsioni dei contratti collettivi | Principali decreti ministeriali | Limite quantitativo di utilizzo |
|--|--|---|---|--|
| Somministrazione a tempo indeterminato | Immediata | Possono introdurre: ipotesi aggiuntive alla legge che ammettono il contratto; gli elementi del contratto; l'indennità di disponibilità | Per stabilire e aggiornare la misura minima dell'indennità di disponibilità | Non previsto |
| Somministrazione a termine | Immediata | Possono stabilire limiti quantitativi di utilizzo | Non previsti | Quelli che verranno stabiliti dal Ccnl. I limiti previsti dai contratti ai sensi della legge 196/97 sono da ritenere soppressi |
| Appalto e distacco | Immediata | Non previsti | Non previsti | Non previsto |
| Collaborazioni a progetto (ex co.co.co.) | Immediata per le nuove collaborazioni | Con riferimento alle «vecchie» collaborazioni con accordi aziendali è possibile stabilire un termine superiore all'anno per l'efficacia delle nuove disposizioni | Non previsti | Non previsto |
| Prestazioni accessorie | Dopo le disposizioni ministeriali sui buoni lavoro | Non previsti | Entro 60 giorni dall'entrata in vigore il ministro del Lavoro indica i concessionari alla riscossione dei buoni lavoro e le società venditrici, e con apposito decreto, entro lo stesso termine, regolamenta criteri e modalità per il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi | Non previsto |
| Lavoro a chiamata | Immediata per le ipotesi soggettive | Devono individuare le prestazioni discontinue o intermittenti; possono stabilire gli elementi del contratto; l'indennità di disponibilità | Dopo sei mesi dall'entrata in vigore del Dlgs, se non hanno provveduto le parti sociali, il Lavoro introduce in via provvisoria le causali per l'ammissione al contratto per stabilire e aggiornare la misura minima dell'indennità di disponibilità | Non previsto |
| Lavoro ripartito | Già esistente, ma con le modifiche il contratto è ammesso solo con due lavoratori | Possono prevedere la regolamentazione del rapporto. In assenza si applica la legge | Non previsti | Non previsto |
| Part-time | Immediata | Ai contratti collettivi può essere affidata la regolamentazione del lavoro supplementare. Hanno anche competenza a fissare le condizioni e le modalità di attuazione delle clausole «flessibili» ed «elastiche» | Non previsti | Non previsto |
| Apprendistato/1: per l'esplicitamento del diritto-dovere di istruzione e formazione | Solo dopo l'introduzione della regolamentazione da parte delle Regioni. Fino ad allora si applica la vigente disciplina | Definizione delle modalità di erogazione della formazione aziendale | Entro 12 mesi dall'entrata in vigore del Dlgs, il ministero del Lavoro, di concerto con l'Istruzione, previa intesa con le Regioni e le Province autonome, definisce le modalità di riconoscimento dei crediti formativi. Il ministero del Lavoro fissa le modalità di verifica del riconoscimento degli incentivi economici | Non si può superare il 100% dei lavoratori qualificati con un minimo di tre lavoratori |
| Apprendistato/2: per il conseguimento di un titolo di un diploma o per percorsi di alta formazione | Solo dopo l'introduzione della regolamentazione da parte delle Regioni. Fino ad allora si applica la vigente disciplina. Bisognerà inoltre aspettare l'attuazione della riforma Moratti sul sistema scolastico | Non previste | Entro 12 mesi dall'entrata in vigore del Dlgs, il ministero del Lavoro, di concerto con l'Istruzione, previa intesa con le Regioni e le Province autonome, definisce le modalità di riconoscimento dei crediti formativi. Il ministero del Lavoro fissa le modalità di verifica del riconoscimento degli incentivi economici | Non si può superare il 100% dei lavoratori qualificati con un minimo di tre lavoratori |
| Apprendistato/3: professionalizzante | Solo dopo l'introduzione della regolamentazione da parte delle Regioni. Fino ad allora si applica la vigente disciplina | Definizione delle modalità di erogazione della formazione aziendale; la durata effettiva del rapporto di lavoro secondo la professionalità da conseguire. | Entro 12 mesi dall'entrata in vigore del Dlgs, il ministero del Lavoro, di concerto con l'Istruzione, previa intesa con le Regioni e le Province autonome, definisce le modalità di riconoscimento dei crediti formativi. Il ministero del Lavoro fissa le modalità di verifica del riconoscimento degli incentivi economici | Non si può superare il 100% dei lavoratori qualificati con un minimo di tre lavoratori |
| Contratto di inserimento | Solo dopo che i contratti collettivi avranno definito i piani individuali di inserimento | Definiscono i piani individuali di inserimento; prevedono la regolamentazione del rapporto; possono stabilire i limiti quantitativi di assunzioni | Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del Dlgs, il Lavoro, di concerto con l'Economia, individua le zone ad alta disoccupazione femminile, nelle quali è possibile applicare il contratto a donne di ogni età. Dopo 5 mesi dall'entrata in vigore, il Lavoro definisce, se non lo hanno fatto le parti sociali, i piani individuali di inserimento | Si applicano, se previsti, i limiti individuati dai contratti collettivi |

Subito applicabile la disciplina sulla somministrazione di manodopera

Staff leasing in «continuità»

Per le imprese fornitrici già autorizzate in base alla legge 196/97 non si registrano problemi nel transito dalla «vecchia» alla «nuova» disciplina sulla somministrazione di manodopera, contenuta nel decreto legislativo di attuazione della legge 30/03. Queste imprese (ai sensi dell'articolo 86, comma 6) sono legittimate a svolgere l'attività in attesa che, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo, il ministero del Lavoro approvi un decreto di raccordo tra l'attuale disciplina e le nuove regole previste per le Agenzie di lavoro.

Per i contratti, invece, una delle principali novità riguarda la possibilità per le aziende di

ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Questa disposizione potrà essere subito utilizzata dalle aziende, poiché le causali che autorizzano la stipula sono state già definite nell'articolo 20 del decreto legislativo. I contratti collettivi nazionali o territoriali (e non anche quelli aziendali) possono introdurre ulteriori ipotesi rispetto a quelle definite dalla legge.

Subito operativa anche la possibilità di sottoscrivere un contratto di somministrazione

a termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Per coordinare l'attuale norma sul lavoro interinale e la somministrazione a termine, è previsto uno specifico regime transitorio (articolo 86, comma 3), in base al quale per applicare il nuovo contratto rimangono comunque valide le esigenze temporanee individuate dai contratti collettivi nazionali almeno fino alla loro scadenza.

Secondo il tenore della norma, in questa fase transitoria si

ritiene che le ipotesi previste dai contratti collettivi non siano sostituite dalla previsione contenuta nel decreto legislativo, bensì costituiscono un «di cui» della più ampia causale prevista. Si può ricordare quanto è accaduto per i contratti a termine, ex decreto legislativo 368/01, e l'interpretazione «estensiva» del Lavoro con la circolare 42/02.

Il regime transitorio precisa anche che le clausole contrattuali continuano a produrre effetto fino alla loro scadenza «con

esclusivo riferimento alla determinazione in via contrattuale delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione a termine». Ciò porta a ritenere che i limiti quantitativi fissati dai contratti collettivi nazionali cessano di produrre efficacia all'entrata in vigore del decreto.

L'articolo 20, comma 4 del decreto fa comunque salva la possibilità per i medesimi contratti di raggiungere nuovi accordi volti a introdurre limitazioni quantitative di ricorso al-

la somministrazione a termine, nel rispetto però delle stesse regole già note per i contratti a tempo determinato (articolo 10 del decreto legislativo 368/2001). I datori di lavoro dei settori agricoltura ed edile potranno da subito ricorrere al contratto di somministrazione a termine sfruttando le stesse causali previste nei contratti collettivi nazionali, definite con la disciplina sul lavoro interinale.

Infine, troveranno immediata applicazione le nuove regole previste per il contratto di appalto e distacco (articolo 29 e 30 del decreto). Così come saranno da subito operative le novità sul trasferimento d'azienda contenute nell'articolo 32.

Il Sole 24 ORE

I codici istituzionali de Il Sole 24 ORE

Legale

- CODICE CIVILE E LEGGI COMPLEMENTARI
- CODICE PENALE E LEGGI COMPLEMENTARI
- CODICE DI PROCEDURA CIVILE E LEGGI COMPLEMENTARI
- CODICE DI PROCEDURA PENALE E LEGGI COMPLEMENTARI

Per informazioni e arretrati: 800-229911

ABBONARSI A

Il Sole **24 ORE**

CONVIENE

I VANTAGGI DELL'ABBONAMENTO

- Un grande risparmio
- La sicurezza di ricevere tutte le copie
- La deducibilità fiscale
- Il Servizio Automatico di Informazione

ED È MOLTO FACILE

Per telefono chiami il **800-229911** Via Internet entri nel sito **www.ilsole24ore.com/servizi**

SDA Bocconi

Area Organizzazione & Personale

Personale & Personale

Sei incontri sulla gestione del personale per mettere a punto modalità concrete di applicazione di concetti innovativi.

- PERSONE & RETRIBUZIONE 6 e 7 ottobre 2003
- PERSONE & PRESTAZIONI 20 e 21 ottobre 2003
- VALUTARE E RETRIBUIRE LE COMPETENZE 3 e 4 novembre 2003
- POTENZIALE & SVILUPPO 17 e 18 novembre 2003
- PERSONE & PROGETTI 1 e 2 dicembre 2003
- ATTITUDINI & PROFESSIONALITÀ 10, 11 e 12 dicembre 2003

Le iscrizioni sono a numero programmato.

Area Organizzazione & Personale: tel. +39.025836.6835-6882-3161 fax +39.025836.6883 e-mail: oep@sdbocconi.it

Per informazioni più dettagliate e domande d'adesione consulta il sito **www.sdbocconi.it/oep/007**

Registrati nella sezione InfoClick del sito **www.sdbocconi.it** riceverai ogni mese via e-mail tutte le informazioni sui Corsi di tuo interesse.