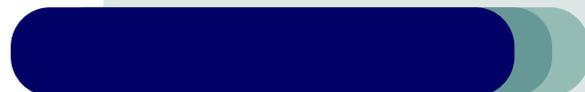




MANPOWER

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

SINTESI MANPOWER



PREMESSA:

I dati contenuti in questo documento rappresentano una sintesi delle informazioni diffuse dal **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** e da altre fonti di stampa.

Il documento di sintesi descrive la riforma del mercato del lavoro in atto e non è una interpretazione della Legge.

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

- Il 5 febbraio 2003 il Parlamento Italiano ha approvato in maniera definitiva la Legge n. 30/2003, intitolata a Marco Biagi, che ha delegato al Governo l'emanazione di uno o più decreti legislativi di attuazione della riforma in materia di occupazione e mercato del lavoro.
- Con il Decreto Legislativo n. 276 entrato in vigore in data 24 ottobre 2003 ed attuativo della citata Legge delega n. 30/2003, il Consiglio dei Ministri ha sostanzialmente varato la riforma del mercato del lavoro italiano.
- L'effettiva entrata in vigore della disciplina della Somministrazione è stata resa possibile a seguito della emanazione (da parte del Ministero Lavoro e delle Politiche Sociali) del Decreto del 23 dicembre 2003 - relativo alle modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'Albo delle Agenzie per il lavoro - e del 5 maggio 2004 - riguardante il possesso dei requisiti in termini di locali e di competenze professionali adeguate da parte delle Agenzie per il lavoro - entrati contestualmente in vigore dalla data di pubblicazione del secondo (il giorno 2 luglio 2004).

OBIETTIVI DELLA RIFORMA

- Aumentare in tempi brevi il numero delle persone che lavorano regolarmente.
 - Occupare in particolare più giovani nel mezzogiorno e più donne e più anziani nell'intero Paese.
 - Dare regole più moderne e più europee al mercato del lavoro.
 - Promuovere un lavoro regolare e non precario accompagnato da tutele effettive.
- 

IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO IN CIFRE

- In Italia lavora regolarmente solo un cittadino su due tra 15 e 65 anni e solo il 42% delle donne: le percentuali più basse d'Europa.
- Solo un cittadino su due paga il sistema previdenziale, mentre nei Paesi più evoluti si raggiungono livelli superiori al 70 %.
- in Italia sono disoccupate 9 persone su 100 (18 su 100 in alcune aree del Mezzogiorno); in particolare, molto debole nel mercato del lavoro è la condizione delle donne, degli adulti over 45 e dei giovani.

IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO IN CIFRE

- I giovani italiani abbandonano precocemente i percorsi scolastici e partecipano ad attività formative meno dei coetanei europei, ma in Italia la disoccupazione giovanile e la disoccupazione di lungo periodo (più di 12 mesi senza lavoro o formazione) è a livelli tra i più alti d'Europa.
- L'Italia senza lavoratori del Nord-Est si contrappone all'Italia senza lavoro del Mezzogiorno; l'assenza di adeguati servizi all'impiego aggrava le caratteristiche strutturali e permanenti nel tempo della disoccupazione meridionale.
- Il lavoro nero e irregolare assume in Italia dimensioni di molto superiori alla media degli altri Paesi europei, superando – secondo stime recenti - i 5 milioni di posizioni lavorative.

COME CAMBIA IL MERCATO DEL LAVORO

Primo argomento di riforma è l'organizzazione del mercato del lavoro attraverso un sistema efficace e coerente in cui accanto ai servizi pubblici per l'impiego figurano nuovi attori privati, le Agenzie per il lavoro.

Nel nuovo mercato del lavoro convivranno 3 principali **Attività di collocamento:**

- **attività di intermediazione**
- **attività di ricerca e selezione del personale**
- **attività di supporto alla ricollocazione professionale**

COME CAMBIA IL MERCATO DEL LAVORO

Queste attività saranno svolte da **Agenzie per il lavoro** iscritte in apposito Albo istituito presso il Ministero del Lavoro, articolato in 5 sezioni:

- **Agenzie di somministrazione di lavoro**
- **Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**
- **Agenzie di intermediazione**
- **Agenzie di ricerca e selezione del personale**
- **Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale**

COME CAMBIA IL MERCATO DEL LAVORO

È previsto un doppio sistema di autorizzazioni (affidate allo Stato) e accreditamento (affidato alle Regioni).

L'abolizione dell'oggetto sociale esclusivo comporta la possibilità per le Agenzie autorizzate di poter svolgere contemporaneamente l'attività di fornitura di manodopera e l'attività di collocamento.

La riforma disegna una nuova mappa dei **contratti di lavoro**, con riferimento ai quali perde di rilievo la precedente ripartizione tra contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Vengono definite **4 tipologie di rapporti di lavoro attraverso le seguenti forme contrattuali:**

COME CAMBIA IL MERCATO DEL LAVORO

Tipologie	Contratti di lavoro
Prestazioni in affitto	<ul style="list-style-type: none">• contratto di somministrazione di lavoro (a tempo determinato e indeterminato c. d. staff leasing)
A orario ridotto, modulato o flessibile	<ul style="list-style-type: none">• contratto di lavoro intermittente• contratto di lavoro ripartito• contratto di lavoro a tempo parziale
A contenuto formativo	<ul style="list-style-type: none">• contratto di apprendistato (3 tipologie)• Contratto di inserimento
Contrattuali a progetto ed occasionali	<ul style="list-style-type: none">• lavoro a progetto• lavoro occasionale di tipo accessorio

LE ATTIVITÀ DI COLLOCAMENTO

INTERMEDIAZIONE

È l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati.

E' comprensiva di attività quali:

- raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori
- preselezione e costituzione di relativa banca dati
- promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro
- effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito dell'attività di intermediazione
- progettazione ed erogazione di attività formative mirate all'inserimento lavorativo

LE ATTIVITÀ DI COLLOCAMENTO

RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

È l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa.

E' comprensiva di:

- analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente
- individuazione e definizione delle esigenze della stessa
- definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale
- pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento

LE ATTIVITÀ DI COLLOCAMENTO

- valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi
- formazione della rosa di candidature maggiormente idonee
- progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'adeguamento delle competenze o delle capacità dei candidati alle esigenze delle posizioni organizzative oggetto della ricerca
- assistenza nella fase di inserimento dei candidati
- verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati

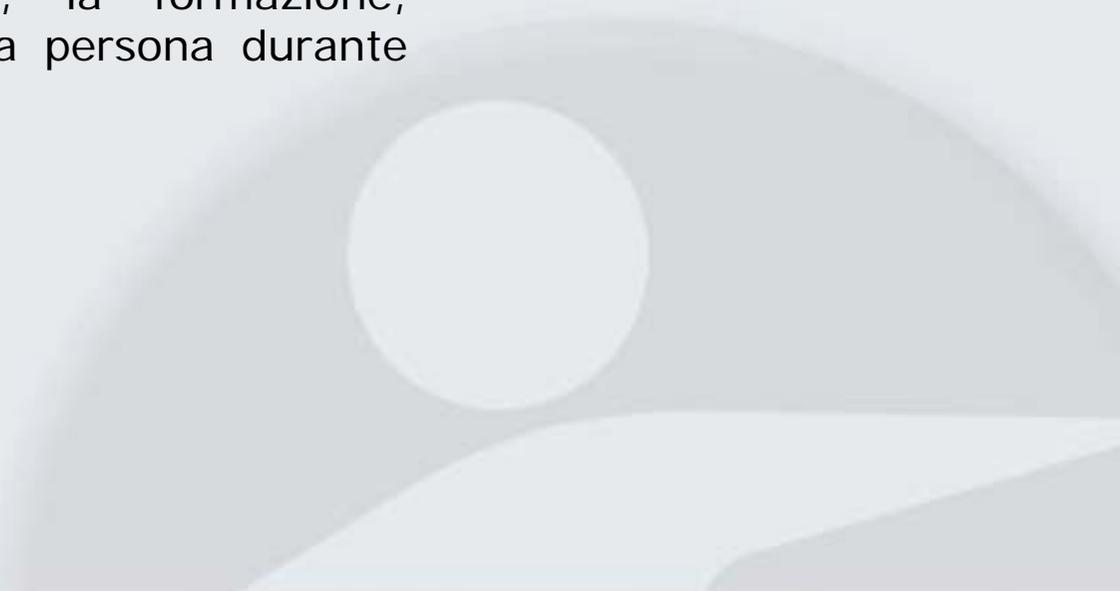


MANPOWER

LE ATTIVITÀ DI COLLOCAMENTO

SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE DEL PERSONALE

È l'attività realizzata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro (singolarmente o collettivamente considerati) attraverso la preparazione, la formazione, l'accompagnamento e l'affiancamento della persona durante l'inserimento nella nuova attività.



LE AGENZIE PER IL LAVORO

- Le diverse attività di cui al testo normativo di riforma (somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale) potranno essere svolte da operatori pubblici o privati denominati Agenzie per il lavoro, per i quali sarà necessaria l'iscrizione ad un apposito Albo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali secondo un regime di autorizzazione e accreditamento definiti dalla Legge.
- Limitatamente alla sola attività di intermediazione, che potrà essere svolta da una serie di soggetti specificatamente individuati, saranno inoltre previsti particolari regimi di autorizzazione che prevedono l'esclusione delle finalità di lucro e l'interconnessione alla Borsa Continua del Lavoro.

LE AGENZIE PER IL LAVORO

- Sono autorizzati allo svolgimento, a livello nazionale o regionale, delle attività di intermediazione: le università pubbliche e private, fondazioni universitarie, i comuni **singoli e associati nelle forme delle unioni dei comuni e delle comunità montane**, camere di commercio, gli istituti di scuola superiore di secondo grado statali e paritari, le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative e firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento di rilevanza nazionale aventi ad oggetto la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali o del lavoro in possesso di specifici requisiti.
- È legittimato altresì allo svolgimento dell'attività di intermediazione l'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro, attraverso una fondazione o altro soggetto giuridico in possesso di specifici requisiti.
- Operatori pubblici e privati saranno presto collegati tra di loro attraverso un sistema informatico nella Borsa Continua Nazionale del Lavoro. Questa consentirà, in un mercato del lavoro non più solo italiano ma anche europeo, di far incontrare agevolmente domanda e offerta di lavoro.

DEFINIZIONE

L'attività di somministrazione di lavoro è la fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato o a termine.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto (utilizzatore) che si rivolga ad altro soggetto (somministratore) autorizzato ai sensi di legge. Per tutta la durata della somministrazione, i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratti di lavoro a tempo indeterminato – salvo giusta causa o giustificato motivo di risoluzione del contratto - essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, percependo in tal caso un'indennità di disponibilità la cui entità, determinata dalla contrattazione collettiva di riferimento, non potrà in ogni caso essere inferiore a quanto disposto dal Ministero del Lavoro con Decreto del 10 marzo 2004.

TIPOLOGIE

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere:

- a tempo indeterminato (c.d. staff leasing) – **IPOTESI /1**
- a tempo determinato – **IPOTESI /2**

IPOTESI /1

Contratto di somministrazione e tempo indeterminato (staff leasing)

La somministrazione a tempo indeterminato è ammessa esclusivamente a fronte delle ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo, di seguito riportate:

- per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti internet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati
- per servizi di pulizia, custodia, portineria

I CONTRATTI DI LAVORO

La somministrazione di lavoro

- per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci
- per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato
- per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale
- per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale

- per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali
 - per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive (con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale) le quali richiedano più fasi successive di lavorazione e l'impiego di manodopera diversa per specializzazione di quella normalmente impiegata nell'impresa
 - in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative
- I rapporti di lavoro tra somministratore e prestatore sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro prevista dal Codice Civile e dalle Leggi speciali.

IPOTESI /2

Contratto di somministrazione e tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Il rapporto di lavoro è soggetto alla disciplina dei contratti a tempo determinato.

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può essere in ogni caso prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo per le Agenzie per il lavoro. Viene inoltre rinviata alla contrattazione collettiva nazionale l'individuazione di limiti quantitativi di possibile ricorso all'istituto.

Abrogata la disciplina sul lavoro temporaneo e sul divieto di intermediazione di manodopera, la normativa legislativa di riferimento sarà rappresentata, per quanto compatibile, dal Decreto Legislativo n. 368 del 2001, relativo alla disciplina del rapporto di lavoro a termine.

DIVIETI

Il contratto di somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione 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 stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.4 del Decreto Legislativo del 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche

DEFINIZIONE

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi o in via provvisoria del Ministero del Lavoro. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato. In via sperimentale (durata di 18 mesi), il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni d'età ovvero da lavoratori con più di 45 anni d'età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo e siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

DIVIETI

Il ricorso al lavoro intermittente, è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione 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 stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.4 del Decreto Legislativo del 19 settembre 1994, n.626 e successive modifiche

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Nel contratto di lavoro intermittente è prevista un'indennità mensile di disponibilità, la cui misura è stabilita dalla contrattazione collettiva ed è divisibile in quote orario, che spetta al lavoratore per i periodi nei quali non lavora e resta in attesa di chiamata, garantendo all'impresa la sua disponibilità.

DEFINIZIONE

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due o più lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa.

PRINCIPI

Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva diversa intesa tra le parti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

- I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro.
- Nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori, sono vietate le sostituzioni da parte di terzi che possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
- Salva diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

DISCIPLINA

La regolamentazione del lavoro ripartito, nel rispetto dei principi di legge, è demandata alla contrattazione collettiva. In attesa, trova applicazione la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

TIPOLOGIE

Le tipologie di apprendistato sono 3:

- A. contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
- B. contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale
- C. contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Tipologia A

DEFINIZIONE

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica **di istruzione e formazione** professionale, **ossia all'acquisizione attraverso il rapporto di lavoro di un titolo di studio.**

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, ivi comprese le associazioni di datori e organizzazioni sindacali, con soggetti tra i 15 e i 18 anni non compiuti.

DURATA

Ha durata non superiore a 3 anni. La durata è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati.

Tipologia **B**

DEFINIZIONE

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione **professionale** attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Tutti i settori di attività, per i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per soggetti in possesso di determinati requisiti, anche dai 17 anni di età.

DURATA

Ha durata non inferiore a 2 e non superiore a 6 anni, secondo le regole fissate dai CCNL in funzione del tipo di qualificazione da conseguire.

Tipologia C

DEFINIZIONE

L'apprendistato di terzo tipo è finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, integrando la formazione pratica in azienda con la formazione universitaria, o comunque con una specializzazione tecnica superiore.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Tutti i settori di attività, per i soggetti **che vogliono conseguire una qualifica di tipo secondario o superiore**, di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Se in possesso di un titolo di studio, anche dai 17 anni di età.

DURATA

La fissazione della disciplina e della durata dell'apprendistato è affidata alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

INCENTIVI

- Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di 2 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.
- I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative e istituti, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo.
- Restano confermati (in attesa della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione) gli attuali sistemi di incentivazione economica (retribuzioni ridotte, contribuzione minima e fissa settimanale) la cui erogazione è soggetta all'effettiva verifica della formazione svolta secondo modalità che saranno fissate con apposito Decreto Ministeriale.

DEFINIZIONE

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore all'interno di un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.

I CONTRATTI DI LAVORO

Il contratto di inserimento

SOGGETTI INTERESSATI

Il contratto di inserimento è rivolto alle seguenti categorie di persone:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- disoccupati di lunga durata dai 29 fino ai 32 anni d'età
- lavoratori con più di 50 anni d'età che siano privi di un posto di lavoro
- lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni
- donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile
- persone riconosciute affette da grave handicap fisico, mentale o psichico

I CONTRATTI DI LAVORO

Il contratto di inserimento

DATORI DI LAVORO

Il contratto di inserimento può essere stipulato da:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi
- gruppi di imprese
- associazioni professionali, socio-culturali, sportive
- fondazioni
- enti di ricerca, pubblici e privati
- organizzazioni e associazioni di categoria

CONDIZIONI

L'assunzione di un soggetto con contratto di inserimento è subordinata alla definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento – secondo modalità determinate dalla contrattazione collettiva, o in difetto con Decreto del Ministero del Lavoro - finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.

Per poter stipulare un contratto di inserimento è necessario che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

DURATA

Il contratto di inserimento ha durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi, elevabile a 36 mesi nel caso di assunzioni di portatori di handicap.

INCENTIVI

- Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto alla categoria che, secondo il CCNL applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto d'inserimento.
- I lavoratori assunti con contratto di inserimento 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, gli incentivi economici previsti in materia di contratto di formazione e lavoro (CFL) trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori svantaggiati assunti con contratto di inserimento.

I CONTRATTI DI LAVORO

Lavoro a progetto

La riforma delle co.co.co

DEFINIZIONE

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.) devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

ESCLUSIONI

Non rientrano nell'ambito della disciplina dei lavori a progetto le prestazioni occasionali intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso globale per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5 mila euro.

Sono inoltre esclusi agenti e rappresentanti di commercio; esercenti professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali esistenti al momento dell'entrata in vigore della Legge n. 276 del 2003.



I CONTRATTI DI LAVORO

Lavoro a progetto

La riforma delle co.co.co

PECULIARITÀ

- Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.
- Il collaboratore non deve svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.
- Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro a progetto.

DEFINIZIONE E AMBITO DI APPLICAZIONE

Per prestazioni di tipo accessorio si intendono le attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito di:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap
- insegnamento privato supplementare
- piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti
- realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli
- collaborazione con associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi o di solidarietà

I CONTRATTI DI LAVORO

Prestazioni occasionali di tipo accessorio

Le attività lavorative sopra elencate, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori ai 3 mila euro.

CHI PUÒ SVOLGERE LAVORO ACCESSORIO

Le prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese da:

- 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 6 mesi successivi alla perdita del lavoro



MANPOWER

I CONTRATTI DI LAVORO

Prestazioni occasionali di tipo accessorio

CONDIZIONI

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio è necessario che i beneficiari acquistino presso le rivendite autorizzate appositi carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio, del valore nominale di 7,5 euro per ogni ora di lavoro.