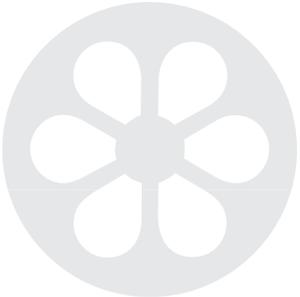


CESVS  **T**

I Quaderni

Bimestrale
n. 55, Febbraio 2012
reg. Tribunale di Firenze
n. 4885 del 28/01/1999

Direttore Responsabile
Cristiana Guccinelli

Redazione
Cristina Galasso

spedizione in abbonamento postale
art. 2 comma 20/c legge 662/96 FI

ISSN 1828-3926

Prodotto realizzato nell'ambito di un
sistema di gestione certificato alle
norme Iso 9001:2008 da Ciscqert con
certificato n. 04.1035

Pubblicazione Periodica del
Centro Servizi Volontariato Toscana

Qua
denmi

**Il lavoro
nelle associazioni
di volontariato**

55

a cura di Sabrina Lemmetti

Introduzione

di Sabrina Lemmetti

Non ogni lavoro è ugualmente valido nella edificazione della persona e della società, ma soltanto quel lavoro che corrisponde alla vocazione personale di ciascuno e alla superiore economia della società.

Don Carlo Gnocchi

Nella società attuale, in continuo movimento, assistiamo da una parte a una valorizzazione della libertà individuale a scapito dell'identità di gruppo, e dall'altra a relazioni interpersonali sempre più frammentarie con una rarefazione dei vincoli di reciprocità propri delle società tradizionali. In questo tipo di contesto registriamo, tuttavia, anche una ricerca di luoghi significativi in cui riuscire a creare relazioni autentiche. Il volontariato è uno dei 'luoghi' in cui è possibile sperimentare una partecipazione e un'appartenenza comunitaria forte, in quanto una dimensione importante dell'organizzazione di volontariato è la costruzione di relazioni.

Una organizzazione di volontariato (Odv) nasce quando più persone vivono una esperienza comune e la condividono: quella di cogliere in altri uno stato di bisogno e decidere di intervenire per rimuoverlo dedicandovi tempo, capacità, sensibilità e risorse, in maniera gratuita e continuativa nel tempo. Le Odv, nel rispetto della propria natura e degli scopi solidaristici che le caratterizzano, operano prevalentemente attraverso l'apporto gratuito, personale e spontaneo dei propri aderenti volontari.

Ciò non toglie che, come previsto dall'art. 3, co.4 della Legge 266/91 abbiano la possibilità di:

assumere lavoratori dipendenti o (di) avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo esclusivamente nei limiti necessari al loro regolare funzionamento oppure occorrenti a qualificare o specializzare l'attività da esse svolta.

La Legge ammette quindi che, a fianco dei volontari, vi siano degli operatori retribuiti con lo scopo di migliorare l'efficacia e l'efficienza delle Odv, a tutto vantaggio degli interessi diffusi tutelati. Vi possono essere, ad esempio, Odv con strutture particolarmente ampie e complesse che, possedendo un cospicuo patrimonio economico, necessitano di una gestione contabile, economica e fiscale qualificata e quindi di prestazioni professionali che devono essere opportunamente remunerate.

Ci può essere la necessità di prestazioni intellettuali o professionali di alcuni specialisti (ad esempio medici, avvocati o tecnici) per offrire determinati servizi o attivare iniziative di particolare rilievo, per rispettare standard definiti dalla legge o garantire la continuità (è il caso, ad esempio, degli enti che operano nell'ambito dell'istruzione, della sanità, dell'assistenza). Tale possibilità trova tuttavia un limite nello stesso art. 3, co.1 della Legge che prevede che un Odv è considerata tale se si avvale

in modo determinante e prevalente delle prestazioni personali, volontarie e gratuite dei propri aderenti.

È proprio la presenza dei volontari l'unico vero tratto distintivo di tali organizzazioni rispetto alle altre entità del settore non profit che pure operano per fini di 'solidarietà'. La difficoltà a garantire una costanza nel numero di volontari all'interno delle Odv ha contribuito, negli anni, a rinforzare una duplice tendenza del fenomeno:

- a) dare rimborsi spesa forfetari, cioè non documentati, ai volontari (riconducibili a piccoli compensi in nero, in particolare ai più giovani), per incentivarli a svolgere con costanza prestazioni richieste da specifiche convenzioni;
- b) inserire maggiormente personale remunerato in quelle unità che hanno più facile accesso a finanziamenti di soggetti pubblici e privati.

La conseguenza è stata quella di passare da un modello di Odv centrato sull'impegno intensivo dei volontari ad un modello che vede un impegno umano più limitato e una maggior capacità di spesa.

In parte dipende anche da una crescita operativa inevitabile in certi ambiti di intervento ed è sicuramente alimentato dagli standard di

prestazione e dai criteri di qualità e continuità richiesti dai rapporti, in crescita, con enti pubblici. Per superare questo problema la sfida è il rafforzamento della cultura del volontariato. Per evitare il venir meno dei requisiti per l'iscrizione al Registro regionale del volontariato, o la sua cancellazione se l'Odv è già iscritta, è necessario che:

- a) nello svolgimento complessivo delle attività l'apporto volontario rimanga sempre prevalente rispetto a quello del personale retribuito;
- b) i rapporti di lavoro non vengano mai instaurati con le stesse persone che rivestono il ruolo di volontari.

Nel momento in cui una Odv impiega anche una sola persona, assume la qualità di datore di lavoro e si applica l'intera disciplina del diritto del lavoro, con ogni conseguente onere e obbligo previsto dalla Legge. Se il rapporto di lavoro non viene correttamente instaurato, il datore di lavoro si espone al rischio di ingenti sanzioni di carattere amministrativo per l'evasione dei contributi all'Inps e all'Inail. Non vi sono differenze di alcun genere rispetto alla normativa prevista per i lavoratori delle organizzazioni for profit, se non per due aspetti, comunque, marginali.

In primo luogo, è previsto un particolare regime per le assunzioni obbligatorie dei disabili, attraverso un sensibile alleggerimento degli obblighi di assunzione (art.3, co.3, legge 68/99) per

i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione

generalizzando inoltre il meccanismo della richiesta nominativa (art.7, co.1, lett.a).

In secondo luogo, l'art.10 co.6 lett.e D.Lgs. (Decreto Legislativo) 460/97 proibisce la corresponsione ai lavoratori dipendenti delle Onlus, pena la perdita di detta qualifica e dei benefici fiscali ad essa correlati, di salari e stipendi superiori del 20% rispetto agli standard contrattuali del settore, facendo riferimento alla media nazionale così come indicato dalla Cm (Circolare ministeriale) - Ministero delle Finanze 168/98. Per questo è opportuno che le Odv conoscano, almeno per sommi capi, i diversi rapporti di lavoro che possono essere

instaurati e i relativi contratti da stipulare in relazione alle attività lavorative che si ritiene di dover realizzare con apporto esterno.

Il Quaderno che presentiamo esamina la natura delle prestazioni rese in favore delle Odv, distinguendo innanzitutto quelle di volontariato, caratterizzate dalla gratuità, da quelle retribuite, per mostrare poi la disciplina delle diverse tipologie contrattuali previste dalla normativa attualmente vigente e le caratteristiche distintive dei rapporti di lavoro che possono essere utilizzati.

La tipologia di contratto che l'Odv stipula con il soggetto che effettua le prestazioni di lavoro retribuite deve essere attentamente valutata. Questo al fine di evitare il contravvenire alle norme disciplinanti il lavoro e l'utilizzo di contratti ed accordi non idonei a garantire le esigenze del datore di lavoro e del lavoratore.

La distinzione principale è certamente quella tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Nell'ambito di queste due grandi aree è tuttavia possibile individuare una molteplicità di contratti, ciascuno caratterizzato da regole specifiche. Contratti che sono stati riassunti nel Quaderno e individuati per sommi capi. Va precisato, però, che l'Odv non ha un'assoluta libertà di scelta del tipo di contratto. La scelta dipende dall'esigenza lavorativa dell'organizzazione (temporanea o continuativa, legata a un particolare progetto, ecc.) e dal grado di autonomia che si intende lasciare al collaboratore nell'esecuzione dell'attività.

Il processo di contrattualizzazione che coinvolge le organizzazioni non profit (onp) in generale è una questione complessa. Ad oggi, infatti, non esiste un contratto collettivo specifico per il non profit e quindi il contratto applicabile viene determinato, in base a un principio ormai consolidato, secondo l'attività concretamente svolta o secondo il settore più affine a quello rientrante nel proprio oggetto sociale (o almeno quello prevalente).

Il Quaderno tratta, inoltre, brevemente della gestione delle risorse umane, della riforma del mercato del lavoro, della sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro e della normativa sulla privacy. Sono allegate le principali disposizioni normative in materia di lavoro, una sitografia essenziale, nonché i modelli dei principali contratti di lavoro che possono essere adottati e degli atti più frequentemente utilizzati

nella gestione e nella regolamentazione dei rapporti con i prestatori di lavoro.

Negli ultimi anni la disciplina dei rapporti di lavoro e le tipologie contrattuali utilizzabili sono stati frequentemente e profondamente modificati. Di conseguenza gli approfondimenti svolti, i testi normativi e i modelli allegati presenti nel Quaderno hanno tenuto inevitabilmente conto delle disposizioni vigenti al momento della pubblicazione e pertanto sono suscettibili di modifiche nel tempo per effetto di nuovi e futuri interventi del legislatore sulla materia.

Risulta esserci di conseguenza la necessità, leggendolo, di una verifica dell'applicabilità delle singole disposizioni e delle tipologie contrattuali illustrate, non solo caso per caso, ma anche prendendo in considerazione le eventuali novità normative sopravvenute.

CESEVOT

Capitolo 1

Le risorse umane in una organizzazione di volontariato

di Sabrina Lemmetti

1. I caratteri gestionali tipici

Per molto tempo gli studi organizzativi hanno identificato due modelli specifici di organizzazione volontaria, considerati a lungo, ingiustificatamente, come alternativi uno all'altro. Il primo modello è quello dell'associazione volontaria, liberamente costituita da persone che condividono uno stesso obiettivo sociale, che incontra ancora oggi un notevole consenso. Molte persone ritengono infatti che l'elemento volontaristico e spontaneo costituisca la base fondamentale del volontariato.

Il secondo modello riflette l'idea che l'organizzazione volontaria sia un gruppo orientato al perseguimento di specifici obiettivi sociali. Nel complesso, il compito dell'organizzazione intesa come gruppo di lavoro è quello di tradurre l'ammontare delle risorse disponibili (siano esse l'impegno partecipativo dei volontari oppure il denaro raccolto) in azioni efficaci.

I due modelli presentati sembrano rinviare a due visioni antitetiche dell'organizzazione volontaria e del ruolo che in esse ricoprono i volontari: il primo è fondato su un'ampia partecipazione volontaria, definita su base territoriale, etnica o religiosa, con un'ampia *membership* volontaria intensamente coinvolta; il secondo è proprio di organizzazioni impegnate nella produzione di servizi, a cui partecipano persone che portano risorse preziose per l'organizzazione (innanzitutto il loro tempo, ma anche denaro e competenze) in cambio di ricompense di diverso tipo (simboliche, ma anche di riconoscimento professionale).

A ben vedere, il carattere specifico delle organizzazioni volontarie contemporanee sta proprio nel coniugare le due dimensioni – quella della partecipazione volontaria e quella della produzione di servizi – tenute separate dai modelli organizzativi eccessivamente semplificati

cui si è fatto riferimento.

Le Odv operano, a livello nazionale, in un contesto sempre più affollato dove sono presenti una miriade di realtà di piccole dimensioni e con risorse limitate (oltretutto in crescita) e un gruppo ristretto che può disporre di budget importanti e numerose risorse.

A livello regionale si nota che la Toscana, dopo il Trentino Alto Adige e la Valle d'Aosta, e insieme con la Sardegna e il Friuli Venezia Giulia, è la regione caratterizzata da una maggiore presenza di associazioni per abitante.

Con riferimento al settore di attività prevalente, si evidenzia un'elevata concentrazione di organizzazioni che opera nella sanità (42,2% in Toscana), anche se è necessario sottolineare che gran parte delle Odv sono presenti in più settori, spesso tra loro affini, per cui non è raro avere associazioni che lavorano contemporaneamente nella sanità e nei servizi sociali oppure nella protezione civile e nell'ambiente.

Cnel - Istat (2008), *Primo rapporto Cnel/Istat sull'economia sociale. Dimensioni e caratteristiche strutturali delle organizzazioni non profit in Italia*

Nella prassi operativa degli enti non profit (molto meno dalla metà degli anni Novanta) spesso viene trascurata la gestione e il controllo integrato di alcune variabili organizzative tra le quali assume un ruolo importante il personale, in quanto si pensa sia connesso alla *mission* associativa.

Non si può gestire una organizzazione senza scopo di lucro considerando il personale come un semplice fattore di produzione facilmente sostituibile, limitandosi a una gestione approssimativa, non incentivante, finendo per trascurare politiche di sviluppo e politiche premianti, causando, in questo modo, una scarsa qualità retributiva e contrattuale, oltre che un elevato *turnover*.

Non va in ogni caso dimenticato che la programmazione del personale va collegata alla programmazione di bilancio, perché il costo di personale retribuito può essere rilevante. Bisogna, quindi, che venga valutato il volume di attività da sviluppare, inteso come volume di servizi da erogare anche in una prospettiva di medio termine. Invero, ogni persona è diversa dalle altre poiché ha una determinata compe-

tenza, capacità e abilità e le risorse umane rappresentano la prima ricchezza di ciascuna organizzazione, con o senza finalità di lucro. Un ente non profit, se intende raggiungere i propri obiettivi istituzionali e, insieme, un aumento di produttività del lavoro, deve “fare buon uso” delle risorse umane, retribuite o volontarie. È per questi motivi che si inizia a parlare anche in Italia, nel settore non profit, di politiche del personale, attingendo spesso anche a modelli di gestione delle risorse umane elaborate nel mondo for profit, con la conseguenza di rischiare di perdere elementi originali propri del settore non profit. Il settore non profit, per sua natura, è caratterizzato da un maggior grado di complessità rispetto ad una organizzazione for profit. Questo a causa dei seguenti fattori:

1. forte dipendenza da flussi di finanziamenti esterni, soggetti a fluttuazione, che non permettono di avviare una strategia di pianificazione e di qualificazione delle risorse umane a lungo termine.
 2. Compresenza di un maggior numero di *stakeholder* rispetto alle realtà profit o anche pubbliche. Sono coinvolti, infatti, non solo i dipendenti e gli utenti dei servizi, ma anche i volontari, i donatori, le istituzioni del pubblico e del privato con cui si stipulano convenzioni o si coordinano gli interventi, nonché l'opinione pubblica.
 3. Ampia articolazione delle “figure interne” da gestire (soci, utenti svantaggiati, volontari, dipendenti, collaboratori di progetto, tirocinanti, persone in servizio civile, e molte altre tipologie) e il rapporto di queste figure tra loro spesso determina una tensione.
 4. Presenza di alto contenuto professionale, perchè le attività tipiche delle organizzazioni sono svolte da medici, infermieri, insegnanti, assistenti sociali, che ritengono di avere, e culturalmente hanno, una responsabilità diretta, autonoma e personale sugli atti che compiono. Sono persone orgogliose del proprio lavoro, che contano sulla propria esperienza e conoscenza di tipo specialistico. Per questo motivo gradiscono strutture organizzative molto ‘appiattite’, con pochi livelli gerarchici che si
-

basano in prevalenza sulla cultura del consenso, su meccanismi di integrazione di tipo orizzontale, come riunioni di coordinamento, comitati, gruppi di lavoro, ecc. Tutti aspetti questi che possono anche rappresentare un problema nel momento in cui una organizzazione cresce e si struttura sempre più in base a criteri aziendali.

5. Presenza di un alto contenuto valoriale, guida delle organizzazioni. Si osserva spesso che ad alti livelli di impegno individuale o di aderenza valoriale si accompagna una certa resistenza a riconoscere le priorità dell'organizzazione nel suo complesso, rispetto alle necessità personali. Le necessità organizzative vengono considerate con minore grado di priorità e le persone si preoccupano di fare del bene tralasciando di gestire l'organizzazione per garantirne la continuità.
6. Offerta, spesso, di servizi a bassa (o moderata) intensità di capitale e tecnologia. La bassa intensità di capitale e tecnologia rende il lavoro il fattore produttivo centrale, sia in termini di efficienza che di qualità del servizio. Il servizio viene erogato attraverso rapporti, interazioni e azioni che sono tipicamente sociali e come tali difficili da gestire. Nel momento in cui si offre il servizio, sono le motivazioni, le abilità, il modo in cui gli individui operano, i comportamenti che determinano il buon risultato, in maniera quasi indipendente dalle strutture a disposizione.
7. C'è una grande enfasi sulla questione delle pari opportunità, tra personale svantaggiato e non, tra uomini e donne, ecc. La parità è molto spesso uno dei principi che guidano le politiche del personale di alcune associazioni.

I problemi inerenti alla definizione della struttura o dell'assetto organizzativo sono spesso trascurati dall'organizzazione perché ritenuti non conciliabili con la cultura sulla centralità della persona. Questo probabilmente per non capire il significato stesso di organizzazione, che spesso viene interpretata come un insieme di regole e strutture rigide.

Gestione del personale

Insieme delle attività che si prefiggono di garantire il miglior utilizzo della risorsa 'uomo' per consentire i migliori risultati aziendali in termini di efficacia ed efficienza. Diverso dall'amministrazione del personale: insieme degli adempimenti cui è tenuta una organizzazione nell'applicazione della normativa sui rapporti di lavoro, pubblici o privati che siano.

Le onp, comprese le Odv, si trovano in una fase di grande cambiamento. Ciò impone di sperimentare e adottare un nuovo modo di gestirle. C'è necessità di passare a una gestione delle organizzazioni moderna fondata sempre più su un personale preparato e motivato, ben selezionato e posizionato nelle organizzazioni nonché costantemente indirizzato verso la missione.

Le Odv devono cercare modelli organizzativi in cui sia possibile coniugare l'azione sociale e solidaristica con criteri di efficacia ed efficienza. Alcuni studiosi ed operatori hanno individuato alcuni significativi passaggi per una efficace ed efficiente gestione delle risorse umane, partendo dalla organizzazione delle stesse.

Organizzazione

Strumento che consente di contemperare la suddivisione dei compiti con l'integrazione del lavoro, attraverso il coordinamento, per garantire fini comuni. Integrazione del lavoro: condizione necessaria per il perseguimento delle finalità aziendali soprattutto da un certo punto in poi della vita dell'organizzazione e da un certo livello dimensionale e di numero di attività.

L'organizzazione permette di definire:

- 1) l'articolazione gerarchica e la divisione funzionale del lavoro, ovvero le funzioni, le mansioni e i compiti;
 - 2) la suddivisione delle responsabilità tra i diversi organi e le relazioni che si stabiliscono tra di essi di dipendenza gerarchica e/o funzionale;
 - 3) la divisione dell'organico e la definizione della pianta organica;
 - 4) la divisione e la composizione degli spazi fisici e ambientali e
-

la divisione e attribuzione delle risorse impiantistico-tecnologiche;

5) la divisione e l'attribuzione delle risorse economiche.

In tutte le organizzazioni il più grande errore nel quale si può incorrere è di attribuire ad una persona un ruolo non adatto e non desiderato. Quando ciò si verifica, sorgono problemi per il lavoratore di non soddisfazione, e quindi di demotivazione.

Le strutture organizzative

L'evoluzione di una organizzazione richiede prima o poi la transizione almeno simbolica del modello organizzativo su carta. Questa traduzione richiede la redazione di diversi documenti organizzativi:

1. mansionario: riporta alcune delle informazioni che descrivono le finalità, i contenuti e le attività attribuite ai vari ruoli;
2. funzionigramma: descrive le attività e responsabilità attribuite alle unità organizzative/agli organi composti da più posizioni dai contenuti diversi;
3. organigramma: rappresentazione grafica delle relazioni di dipendenza gerarchica, attraverso le quali si esercita l'autorità e le relazioni diagonali, prive di una autorità gerarchica, ma che descrivono i diversi collegamenti e i rapporti tra posizioni;
4. processi e procedure: documenti aziendali che descrivono lo svolgimento di una sequenza di attività come insieme di regole (procedure) o come concatenazione di segni grafici (processi).

L'organizzazione interna di una Odv deve essere centrata non solo su fattori di razionalità tecnica ed economica (come nell'impresa for profit) o tecnico formale (come nelle amministrazioni pubbliche), ma sulla valorizzazione del ruolo e della soggettività delle persone che usano le razionalità tecnica, economica e formale, ma a esse non sono subordinate. La risorsa umana diventa un fattore strategico e non uno strumento per raggiungere i risultati e gli obiettivi aziendali, come invece ritiene l'approccio strumentale.

Governance

Complesso delle regole afferenti il funzionamento degli organi di governo e controllo degli enti, e quindi la composizione, le funzioni, le relazioni e le responsabilità degli stessi.

Il tema degli organi di governo, e in generale dell'alta dirigenza delle Odv costituisce oggi un aspetto sempre più importante perché spesso dietro alcune crisi di organizzazioni esistono problemi di direzione più o meno rilevanti. Ad esempio, l'elevata conflittualità (palese o non palese) tra i diversi membri degli organi di governo di una organizzazione, costituisce sempre uno dei principali fattori di involuzione per tutta l'organizzazione. Infatti, così come per le imprese for profit, anche nel mondo non profit tende a sussistere una relazione positiva tra la qualità degli organi di governo e la performance sociale ed economica dell'organizzazione nel tempo.

Fino ad ora il modello di gestione delle Odv era costruito sull'abbondanza di volontari. Nelle Odv, i volontari occupavano direttamente tutte le posizioni della struttura organizzativa, dalla base al vertice, da quelle di governo a quelle più operative, dai servizi direttamente rivolti all'utente a quelli di carattere più accessorio, con risvolti positivi in termini anche di risparmio dei costi del personale. Il calo dei volontari richiede un cambiamento del modello preesistente, per essere aggiornato rispetto ai caratteri del nuovo contesto. In molte organizzazioni i volontari stanno spostandosi verso le posizioni 'apicali', coinvolgendo nelle altre posizioni una grande quantità di personale, più o meno ben selezionato e posizionato nelle strutture organizzative, con effetto di crescita del costo delle risorse umane retribuite. È chiaro che se non esistono figure adeguate e regole certe in tema di governo, controllo e funzionamento delle organizzazioni, sicuramente c'è bisogno però di:

- organi di governo autorevoli e operativi, nominati secondo procedure in grado di attrarre persone di elevate competenze, esperienza che siano anche indipendenti ed abbiano disponibilità di tempo. Compito di un buon organo di governo è supportare l'organizzazione nel perseguimento delle diverse prio-
-

rità strategiche, promuovendo continuamente il cambiamento e mantenendo un effettivo allineamento tra la missione e l'operatività dell'organizzazione;

- una chiara distinzione tra livello strategico e operativo, con il secondo che risponde al primo grazie anche a procedure ben identificate e sistemi di verifica e controllo interno, il più possibile condivisa e 'spiegata' al personale, con l'obiettivo di velocizzare i processi decisionali. Da non confondere il concetto di gerarchia con quello di burocrazia e nemmeno quello di autonomia con quella di perdita di controllo.

Il contenuto delle discussioni in un consiglio di amministrazione non può mai essere lo stesso di quello di un comitato di gestione di carattere operativo. Inoltre, bisogna che non sia un'unica persona di fatto a guidare un'organizzazione verso lo sviluppo, per evitare che possa poi entrare in difficoltà nel momento del ricambio, che non deve avvenire troppo tardi e/o senza proporre un successore altrettanto valido. Il numero dei componenti degli organi sociali deve risultare adeguato rispetto alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo: una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può anche ostacolare la funzionalità dell'organo stesso. Pertanto anche nelle Odv costituiscono indicatori di buon governo:

- l'esistenza di una netta separazione tra ruolo operativo e ruolo strategico;
- la presenza di membri dotati di competenze adeguate rispetto al fabbisogno dell'organizzazione, che compiono processi periodici di auto-valutazione del proprio operato;
- l'organizzazione di riunioni regolari e frequenti non riguardanti questioni operative ma che si focalizzano sulla strategia e sulle politiche di sviluppo;
- il fornire precisi orientamenti da parte dell'organo di governo agli organi operativi.

In una organizzazione democratica potere e responsabilità gestionale dovrebbero coincidere (cioè chi ha potere dovrebbe avere anche responsabilità gestionali), ma in una organizzazione sociale ciò non

sempre avviene (figure carismatiche, volontari più coinvolti nella gestione operativa, gruppetti ipercritici possono creare 'centri di potere' reale anche se non formalizzato).

È necessario quindi:

- darsi una struttura organizzativa formale, chiara e condivisa; se sorgono 'centri di potere' informali e/o latenti è opportuno esplicitare i contrasti, se possibile anticipandoli, e sottoporli alla discussione ed al confronto collettivo, in modo da trovare dei correttivi (se è il caso modificando la struttura formale);
- sviluppare modalità per rendere il potere sempre più condiviso; ognuno deve potersi esprimere nelle materie di propria competenza; delegare, cioè permettere che le persone si assumano le proprie responsabilità; accertarsi che si accettino responsabilità ed incarichi per convinzione e non per costrizione; dare responsabilità a persone di sicura e provata competenza.

Se le decisioni sono prese dall'alto, chi deve metterle in pratica si sente deresponsabilizzato. Non si tratta di convincere a tutti i costi, ma di dare a chiunque la possibilità di manifestare la propria opinione, con la disponibilità a mettere in atto ciò che il gruppo decide: le decisioni una volta prese devono essere concretizzate. D'altro canto però è necessario che tutti si sentano impegnati a sviluppare la propria professionalità specifica: decisioni partecipate ma frutto di ignoranza ed incompetenza sono più dannose di decisioni di vertice.

2. Il personale esterno ed interno

Uno dei rischi nei quali le associazioni possono incorrere concerne la possibilità di snaturare la valenza del volontariato, in quanto il lavoro erogato in forma gratuita potrebbe non essere più prevalente. In queste difficili situazioni le associazioni devono scegliere come sviluppare le proprie attività: se realizzarle in proprio inserendo professionisti nell'organico o esternalizzarle promuovendo lo sviluppo di nuove realtà operative, evitando, così, la commistione e la difficile gestione dell'interazione tra forza lavoro remunerata e volontari.

TABELLA 1

| | PERSONALE VOLONTARIO | PERSONALE RETRIBUITO |
|--|--|---|
| N. persone | 82.703 | 3.157 |
| N. associazioni | Tutte | 1 su 3 |
| N. persone per organizzazione di volontariato | < 20 nel 50,1% dei casi | 4 in media |
| N. medio di persone per settore (tra parentesi percentuale delle organizzazioni appartenenti al settore interessate) | 10 sociale (30,7%), ambientale (41,5%), culturale (43,2%), tutela e promozione dei diritti (62,5%) 11-20 protezione civile (36,1%), volontariato internazionale (45%) socio-sanitario (31,3%) over 60 sanitario (40,1%) | 6 socio-sanitario 4 sociale 3 sanitario 1 altri settori ad eccezione dell'ambientale 0 ambientale |
| Idealtipo | Uomo, età 35-64 anni, che ha completato il ciclo dell'istruzione dell'obbligo. | |
| Titolo di studio | Diploma scuola media inferiore 42,2% Diploma scuola media superiore 43,1% Laurea 14,6% | Diploma scuola media inferiore 35,5% Diploma scuola media superiore 45,6% Laurea 18,9% |
| Età | 15-34enni 30,1% 35-64enni 47,3% over 64enni 22,6% | 15-34enni 38% 35-64enni 54,5% over 64enni 7,5% |

| | | |
|-------|--|---|
| Sesso | <p>Femmine 44% Maschi 56%</p> <p>> Femmine:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nei settori: culturale, volontariato internazionale, sociale; • nelle Odv piccole e medie. | <p>Femmine 51,7% Maschi 48,3%</p> <p>> Femmine:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nelle province di: Livorno, Firenze, Pisa e Pistoia; • nei settori: culturale, tutela e promozione dei diritti, volontariato internazionale, sociale; • nelle Odv piccole e medie. |
|-------|--|---|

Irpet (2009), *Le associazioni di volontariato in Toscana: caratteri strutturali e valenza occupazionale*, ricerca commissionata e finanziata da Cesvot e realizzata da Irpet.

Le persone che a vario titolo lavorano in una Odv possono essere raggruppate in due categorie: personale esterno e personale interno (dipendente e volontario). Ciascuno offre la propria 'opera' seguendo diverse modalità e schemi di relazione.

Il personale esterno

Per personale esterno si intende l'insieme di persone che, pur lavorando per l'organizzazione in qualità di risorse umane portatrici di professionalità, non fanno parte della struttura organizzativa dell'ente. Le figure professionali fondamentali possono essere suddivise in tre tipologie:

- specifiche per il settore non profit (es. psicologi, sociologi, assistenti sociali, ecc. in relazione al fatto che vengono offerti servizi *personalità intensity* e alla tipologia dell'utenza);
- specifiche per particolari aree di intervento/attività svolte (es. biologi per una associazione ambientalista);
- generiche di tipo gestionale (manager solidali).

Può essere suddiviso in tre categorie:

- collaboratori esterni

Persone che forniscono una prestazione di lavoro specifica sulla base di un contratto di lavoro (es. collaborazione a progetto).

- Società di servizi

Rappresentano la forma societaria delle collaborazioni esterne, a costi però più contenuti. I settori di attività tipici per queste società sono: l'elaborazione elettronica dei dati, la manutenzione dei beni strumentali, la gestione finanziaria delle risorse economiche, la pulizia dei locali, la somministrazione di cibi e bevande.

- Consulenti esterni

Professionisti che forniscono, in modo occasionale o per un periodo di tempo determinato, perizie, consigli, assistenza e consulenza in genere. Il ricorso a queste persone avviene tipicamente in campo legale, contabile, finanziario e assicurativo.

Il ricorso al personale esterno viene solitamente giustificato dal fatto che per svolgere alcune attività occorrono competenze specifiche altamente qualificate (che non hanno solitamente i volontari) per un periodo di tempo limitato, occasionale o stagionale (che non si adatta al lavoro dipendente per motivi di costo).

Il personale interno

In una Odv la presenza contemporanea di volontari e lavoratori retribuiti pone specifici problemi gestionali, perché queste due tipologie di personale operano sulla base di motivazioni e aspettative diverse.

Il personale dipendente

Il personale dipendente rappresenta il nucleo essenziale e continuativo per lo sviluppo di un ente non profit. In genere l'organizzazione avverte il bisogno di costituire uno staff quando è in fase di sviluppo. Perché dal punto di vista:

- della produzione ed erogazione del servizio, rende continuative nel tempo le attività svolte, aumentando così le possibilità di risposta ai bisogni esistenti;
- delle relazioni con l'ambiente, istituzionalizza i rapporti, chiarendo l'interlocutore di riferimento e di conseguenza migliorando la qualità della comunicazione.

Devono e possono essere assegnati al personale dipendente ruoli caratterizzati da conoscenze e competenze soprattutto nelle aree

dell'amministrazione e della gestione, oppure delle attività istituzionali con funzioni di responsabilità.

Motivazione

Tra i dipendenti di una associazione si possono trovare:

1. persone meno dotate o con caratteristiche di svantaggio oppure con scarse opportunità lavorative in altri settori. Molti cercano semplicemente di portare avanti il proprio progetto professionale, che per tanti profili ha il suo inizio in una onp (es. psicologi, educatori, ..). In questo caso il settore non profit può rappresentare la migliore alternativa sociale ed economica.

Il coinvolgimento dell'ex portatore di bisogno

Nelle fasi iniziali di costituzione di alcune tipologie di Odv le persone coinvolte rappresentano in maniera rilevante i portatori del bisogno. Con lo sviluppo la tendenza è quella di rimuovere sempre di più i portatori di bisogno dal gruppo di persone che prendono decisioni: si passa da un lavorare con a un lavorare per. È invece molto importante coinvolgere l'utenza o l'ex utenza in quanto consente di avere:

- un feedback importante delle attività già svolte e dei livelli di qualità raggiunti;
- un contributo per i processi di formazione sul campo in cui è fondamentale il coinvolgimento dell'utente per verificare e sviluppare la sensibilità del singolo volontario nel riconoscere le situazioni di bisogno.

2. persone con talento e con maggiori opportunità lavorative: in questo caso si parla di scelta consapevole di rimanere in un settore dove la retribuzione è inferiore ma in grado di fornire una maggiore soddisfazione personale. Per il personale dipendente la motivazione dell'appartenenza ad un ente senza scopo di lucro rappresenta di solito una forte incentivo in grado di superare le difficoltà legate ad un posto di lavoro instabile e mediamente poco retribuito. La soddisfazione personale deriva dall'ambiente di lavoro, l'organizzazione consente una maggiore indipendenza e autonomia nei compiti e una maggiore flessibilità nell'ottenimento di permessi e congedi. Infine il differenziale nelle retribuzioni può essere inteso come dispo-
-

nibilità a donare una parte della propria paga a supporto della missione dell'organizzazione. Spesso però queste persone hanno una visione del lavoro in una Odv che non corrisponde alla realtà, si ha una idealizzazione ed eccessive aspettative che incentivano il *turnover*.

Nell'odierna economia i bisogni tradizionali sono per la stragrande maggioranza soddisfatti, mentre si fa precario il modello di identità. Le persone investono la maggior parte delle loro energie e preoccupazioni nella costruzione del proprio modello di identità, quindi nel cercare vantaggi identitari. Tutto ciò è molto importante, perché nel momento in cui si parla di gestione delle relazioni umane, ci si rende conto di spostarsi sulla 'gestione della personale identità'. Ecco perché creare relazioni professionali significative e stabili che abbiano senso in questo tipo di contesto diventa più difficile, oltre che più importante, che in passato.

In passato l'implicazione psicologica di una certa azione interessava molto meno. Se lo scopo era quello di produrre un certo livello di prodotto e ricevere la remunerazione necessaria per mantenere la famiglia, il contesto lavorativo interessava relativamente. Viceversa attualmente, rendendoci conto che la maggior parte delle energie sono rivolte verso la costruzione di un progetto identitario, conta moltissimo con chi si opera.

Il lavoro nel non profit si presenta, per molti operatori, come la perfetta corrispondenza tra il desiderio di realizzare un ideale che soddisfa altrui bisogni e la necessità di svolgere un lavoro soddisfacente e conforme ai propri ideali. La sfida odierna delle Odv sta nel "saper gestire" le proprie risorse umane ma anche in quella, molto più difficile, di saper valorizzare l'identità di ciascuna persona.

Reclutamento e selezione

Spesso una Odv sceglie il personale dipendente tra i propri aderenti, o in ambienti e/o organizzazioni vicine per cultura e finalità. L'assunzione come dipendente di una persona già volontaria non sempre si rivela una buona decisione, in quanto se la motivazione é quasi

scontata, rimane da trovare il livello di competenza adeguato per il ruolo da ricoprire. Spesso ciò risulta difficoltoso e l'organizzazione pur di non rivolgersi fuori dal proprio 'mondo', recluta persone che raramente gli consentono di fare quel tanto auspicato salto di qualità a livello gestionale. Inoltre, i pregi della persona possono modificarsi o scomparire se cambia la motivazione che giustifica il lavoro (da appartenenza a retribuzione). Bisogna aggiungere tuttavia che questo salto non è molto facile da fare, perché le risorse a disposizione sono in genere molto basse e quindi limitate per reperire personale di adeguata professionalità.

Nel personale dipendente, più che in quello volontario, vi dovrebbe essere una presenza simultanea di tre elementi: la motivazione, l'adesione ai valori del progetto e la competenza. In questo contesto, inoltre, i dipendenti dovrebbero accettare di compensare l'esiguità del loro stipendio con un impegno attivo più gratificante.

Si rileva l'utilizzo di tre canali preferenziali per il reclutamento trasversalmente alla tipologia di operatori:

- precedente collaborazione,
- contatti personali/passaparola,
- selezione di curricula/candidature spontanee.

C'è comunque una differenziazione dei canali in rapporto alla tipologia della figura da inserire: ad esempio per la ricerca di figure di tipo manageriale (dirigenti e quadri) vengono frequentemente usati i canali consistenti nella precedente collaborazione e contatti personali, mentre è molto raro il contatto tramite la ricezione di candidature spontanee. Quest'ultimo canale è frequentemente usato per la selezione di operatori. Inoltre, per quanto riguarda gli operatori, è stato rilevato che tra gli strumenti di reclutamento adottati, una percentuale piuttosto alta di organizzazioni non profit seleziona i nuovi collaboratori tra i volontari e gli stagisti.

Asvi - Agenzia per lo sviluppo del non profit – (2004), *Analisi delle barriere di accesso alla pianificazione delle risorse umane ed alla formazione nelle onp italiane*.

Condizioni di lavoro

Le condizioni di lavoro dei dipendenti del settore non profit presentano poche differenze rispetto ai colleghi dell'impresa for profit. La

forma giuridica dell'organismo datore di lavoro non muta di per sè le condizioni di lavoro, ma lo spirito che regna è diverso: c'è un contratto morale non scritto tra datore di lavoro e personale dipendente che non ha pari nelle imprese for profit.

In un'epoca in cui la realizzazione nel lavoro e il desiderio di svolgere un lavoro gratificante sono molto valorizzate, gli enti senza scopo di lucro offrono un'opportunità d'impiego in cui lo stipendio non è l'unico elemento motivante: l'organizzazione e il relativo progetto 'sociale' possono offrire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro molto più stimolante di quello dell'impresa tradizionale, anche quando quest'ultima sviluppa una adeguata politica di "cultura d'impresa".

Se è sicuramente vero che nella genesi di una onp è implicita l'attitudine ad adeguarsi flessibilmente ai bisogni, ciò non deve avere come risultato la messa in atto di politiche occupazionali senza garanzie. La flessibilità viene spesso identificata, infatti, con la flessibilità del lavoro, ma flessibilità deve significare, a parità di condizioni di lavoro, capacità di mutare i ritmi e tempi, organizzazione interna, non certo creazione di "cattivo lavoro" o quote di lavoro volontario spesso non concordato. Fino ad un certo livello la flessibilità indica una prassi vitale, ma oltre tale soglia può significare "frenesia organizzativa", 'precariato' per chi lavora, 'autosfuttamento', ricadendo totalmente sul clima interno dell'organizzazione.

Purtroppo il lavoro in molta parte del terzo settore è fragile, perché spesso è reso tale dai committenti pubblici. Molta parte delle attività retribuite viene svolta in ambito sanitario e assistenziale. Si tratta di mercati che per la loro attuale struttura (e sino a quando rimarranno così strutturati, difficilmente le cose cambieranno) vedono l'assoluta prevalenza dei committenti pubblici. Questi, per le note difficoltà economiche, scaricano sui fornitori, quindi anche sul terzo settore, parte delle difficoltà, con affidamenti e gare al massimo ribasso e rilevanti ritardi nei pagamenti. L'assenza di flessibilità, d'altronde, mostra un'organizzazione appesantita e burocratizzata. Il rischio è quello di perdere la specificità di soggetto nato per rispondere a bisogni percepiti come prioritari, appiattendosi su posizioni di mantenimento della struttura e tutela degli interessi interni.

Politica salariale

Le politiche salariali del settore non profit sono meno elastiche e meno elaborate rispetto a quelle sviluppate in ambito imprenditoriale. I salari nelle Odv sono, in media, inferiori a quelli applicati nel settore for profit. In alcuni casi, le remunerazioni effettuate possono avvicinarsi ad un indennizzo di volontariato; in altri, sfociare in un vero e proprio 'sfruttamento'. Spesso si ravvisano anche difficoltà nel rispetto dei contratti di categoria, e ritardi nell'erogazione dello stipendio.

In conclusione, si delinea un nuovo campo nella politica salariale del non profit. Certo, l'interesse per il lavoro, la responsabilizzazione e una certa qualità della vita possono senza dubbio rappresentare delle compensazioni ai salari più bassi. Tuttavia, una saggia politica salariale porta ad elaborare un sistema di promozioni o di formule di aumento salariale in grado di valorizzare i risultati individuali e collettivi, non solo di tipo finanziario (ad es. possibilità di una evoluzione professionale, opportunità di apprendimento e formazione, coinvolgimento e partecipazione nelle scelte, ecc.).

Il personale volontario

I volontari sono le risorse umane caratteristiche ed indispensabili nelle Odv, che attribuiscono un importante "valore aggiunto" nel più ampio settore delle onp. Le caratteristiche del lavoro volontario (azione gratuita frutto di una libera scelta, valori e motivazioni, alto livello di indipendenza dall'organizzazione, limitata disponibilità di tempo, abilità o capacità possedute,...) sono dei punti di forza ma possono anche costituire dei punti di debolezza per un'organizzazione. Essa deve essere in grado di valorizzare i primi e 'controllare' i secondi, di rendere coerente l'insieme delle motivazioni, conoscenze, competenze e dei comportamenti attraverso meccanismi operativi capaci di 'governare' tali diversità in una prospettiva di sviluppo organizzativo e di crescita individuale.

Motivazione

Le ragioni che stanno attualmente alla base del volontariato sono misteriose. Non esistono risposte facili. Generalmente c'è un mix di

motivi che influisce sulla decisione di fare volontariato. Mix diversi da individuo ad individuo, ma anche per lo stesso individuo da una fase della vita ad un'altra. Identificare le motivazioni di ogni volontario è utile sia nella fase di reclutamento e selezione (volontariato potenziale) sia in quella di posizionamento organizzativo e di mantenimento (volontariato effettivo) perché fornisce elementi importanti per l'assegnazione appropriata delle attività, per favorire il suo impegno e per adeguare, per quanto possibile, il contesto organizzativo e le modalità di lavoro.

Per il personale volontario l'adesione alla causa sociale assume rilevanza perché è solitamente l'unico elemento su cui si basa lo scambio fra l'ente e i volontari. Infatti, il volontario può ricevere dall'appartenenza ad una Odv:

- a. L'appagamento delle proprie spinte altruistiche e/o un assolvimento di un dovere morale/religioso. Molti volontari indicano il desiderio di 'servire gli altri' come la principale ragione che li ha spinti al volontariato. Cioè motivazioni di altruismo, più o meno consapevole, orientato sia verso sé stesso che verso gli altri (spinte magari da un incontro con un certo gruppo di persone che fa emergere, alla chiarezza della coscienza, che ha senso fare qualcosa per un altro relativamente prossimo). Ma anche motivazioni personali che possono essere legate a vissuti di sofferenza personale o di persone affettivamente vicine. L'esperienza volontaria è dunque la realizzazione concreta, per quanto parziale e limitata possa essere, di un'urgenza etico-morale. Essa può scaturire da un credo religioso, ma anche da un ideale civile. Nel primo caso il volontario dà concretezza al precetto religioso dell'aiutare il più bisognoso. In altre parole, attraverso l'azione volontaria non si cerca tanto la conferma di un orizzonte etico, quanto, più modestamente, un modo semplice di metterlo in pratica. Ciò nonostante in seguito possono sopravvenire considerazioni di vantaggio personale. Il primo impeto di entusiasmo non basta ad assicurare all'organizzazione la continuità dell'impegno dei volontari. Il motivo di solidarietà implica una dimensione di conoscenza, di volontà, di
-

intelligenza, non inerte ma pratica motivata.

- b. La relazione con varie persone in termini di aiuto, ma anche di coltivazione di amicizie e rapporti sociali, condividendo valori di riferimento comuni. La seconda ragione ha a che vedere con l'interesse a sviluppare relazioni significative, fondate sull'aiuto e sulla condivisione delle esperienze. In questo caso emerge il desiderio di sviluppare una rete di rapporti sociali fondati sul reciproco sostegno, sull'ascolto, sulla cooperazione. Al centro dell'impegno volontario sta però anche un altruismo pratico. Ovvero, un altruismo che implica l'instaurarsi di un concreto legame, diretto o indiretto, tra chi dà e chi riceve.
 - c. La possibilità di mettere alla prova se stessi e le proprie capacità, di acquisire un'esperienza pratica eventualmente trasferibile in altri contesti. Il volontariato richiede e sostiene il 'saper fare'. Queste competenze sono importanti e spesso trasferibili anche in altri contesti, a cominciare da quello lavorativo. Attraverso l'impegno il volontario, soprattutto se giovane, apprende molte competenze.
 - d. L'autorealizzazione e il prestigio, che implica considerazione e stima di sé, per aver compiuto qualcosa di valido e sinergico con gli obiettivi dell'organizzazione. Motivazione all'autorealizzazione, sia interiore, come processo individuale che differenzia in positivo il singolo dal gruppo, con un guadagno progressivo di autonomia, sia esteriore nelle forme della responsabilità e della riuscita sociale. Molti volontari entrano in determinate organizzazioni perché interessati ai loro obiettivi. Esistono senza dubbio numerose organizzazioni in grado di offrire qualche opportunità di fare del bene e di avere contatti sociali, tuttavia la maggioranza dei volontari mette a disposizione attività e tempo per cause che ritiene personalmente importanti. È tuttavia interessante notare che, in quanto incentivi genericamente ispirati al servizio, queste motivazioni non sono forse molto efficaci per il mantenimento dell'impegno una volta assunto. Se una persona accetta di dedicare il proprio tempo libero all'organizzazione, alla partecipazione o al perseguimento di un determinato
-

obiettivo, deve sentire che il proprio sacrificio servirà a qualche cosa.

Reclutamento e selezione

Le politiche di entrata del personale volontario (ma vale anche per quello dipendente) in una organizzazione si articola in un processo che parte dalla programmazione. Spesso le organizzazioni hanno troppa fretta e spargono prematuramente la voce di essere alla ricerca di volontari. Ma senza una specifica preparazione si corre il rischio di trovare volontari inadatti alle esigenze specifiche dell'organizzazione che si rilevano 'sbagliati'. Avere volontari non adatti è forse peggio che non averne affatto.

L'esplicitazione e formalizzazione delle politiche da adottare non è volta ad 'imbrigliare' i volontari e trasformare un'organizzazione, per sua natura, flessibile in una struttura rigida quanto piuttosto a chiarire i termini della collaborazione volontario-organizzazione e a poterne verificare la funzionalità.

Bisogna definire le modalità con cui si intende:

- individuare le attività volontarie
Spesso l'Odv cerca volontari senza soffermarsi sulla comprensione di ciò di cui si ha bisogno. Bisogna prima partire dall'analisi dell'esistente, in termini quantitativi e qualitativi. Poi si valutano/analizzano i bisogni scoperti e si identificano i tipi di volontari e/o le capacità necessarie per ciascuna delle attività del volontario.

 - ricercare e selezionare i volontari
Nella ricerca attiva dei volontari entra in campo la capacità dell'organizzazione di comunicare all'esterno, in modo efficace, la richiesta di risorse umane e di saper pianificare le diverse attività necessarie: scelta delle strategie, degli strumenti e del linguaggio da utilizzare. Affinchè la ricerca di volontari abbia successo, e non si risolva in un insieme di iniziative scoordinate, è necessario elaborare un progetto di comunicazione che dia visibilità sia all'organizzazione sia alle attività di reclutamento e alle iniziative che vuole
-

realizzare con l'aiuto di nuovi volontari. La promozione della ricerca di volontari, come di qualsiasi altra iniziativa che deve essere comunicata, va effettuata secondo modalità e strumenti diversi in relazione ai destinatari e agli obiettivi che si vogliono raggiungere. Per sapere a chi rivolgersi e come farlo occorre innanzitutto sapere l'Odv cosa è, cosa vuole fare e cosa sta cercando.

L'abilità ad identificare i luoghi più idonei (ove c'è maggiore possibilità di trovare persone sensibili, disponibili e con le caratteristiche desiderate) è essenziale per la riuscita del processo di reclutamento. Una certa creatività per cercare oltre i soliti luoghi o contesti è importante. Da categorie ampie (scuole, palestre, supermercati, benzinai, ecc.) bisogna passare all'individuazione di posti precisi più appropriati tenendo conto sia della vicinanza degli stessi rispetto all'organizzazione, o al luogo in cui si devono svolgere le attività, sia dei risultati di un precedente reclutamento effettuato in quella 'fonte'. Un altro aspetto da valutare è la presenza di persone che conoscono l'organizzazione: può essere sempre utile un aggancio per poter presentare l'iniziativa per la quale si cercano volontari, per poter affiggere o distribuire volantini, ecc. La finalità del processo di selezione è di individuare le persone che per motivazioni, aspettative, disponibilità di tempo e competenze possedute sembrano più idonee a svolgere determinate attività di volontariato.

Sembra quasi inconcepibile che si debba valutare e selezionare chi volontariamente intende mettere a disposizione tempo e risorse per il benessere di altri cittadini, sollecitato dall'Odv o che viene spontaneamente. Ma va effettuata perché ogni volontario, con la propria azione, rappresenta l'organizzazione e quindi influisce sulla sua reputazione ed immagine. Ha inoltre influenza sulle relazioni interne del personale (quindi vanno protetti e tutelati gli utenti e i volontari preesistenti). Risulta essere, quindi, indispensabile, perché così procedendo:

- si evita di iniziare una collaborazione che non sarebbe proficua né per il volontario né per l'organizzazione o l'utente;
 - permette di individuare immediatamente volontari "a rischio e
-

volontari con notevoli potenzialità;

- facilita il processo di assegnazione delle attività.

Chi seleziona si deve ricordare che da una parte si trova l'organizzazione con le proprie esigenze, dall'altra il potenziale donatore che ne ha delle altre. Spesso i cittadini telefonano per avere maggiori informazioni sulle attività proposte e pubblicizzate. Questo primo contatto può trasformarsi in una vera e propria intervista telefonica, tuttavia tale modalità è poco personale e rende difficile al potenziale volontario e all'organizzazione una reciproca valutazione. È necessario, normalmente, che sia seguita da un incontro diretto.

Inserimento, formazione e valutazione,

Bisogna creare le condizioni affinché il nuovo arrivato si trovi a proprio agio nella nuova esperienza, rafforzi la propria "adesione alla causa e all'organizzazione" ed acquisisca quelle conoscenze che gli permettono di contribuire efficacemente agli obiettivi dell'Odv. È necessario, quindi, pensare alla fase di inserimento come ad un percorso di relazione e accompagnamento, dove l'accento non sia solo sul volontario (da accogliere a ogni costo), né solo sull'organizzazione (che ha bisogno di personale), ma contemporaneamente su entrambi.

Il primo periodo della collaborazione e della relazione tra una persona e un'organizzazione rappresenta una fase molto significativa per entrambi. Per quanto riguarda l'individuo, infatti, mette alla prova il suo 'progetto' di collaborazione, rafforzando o deprimendo la volontà di partecipare alla missione dell'ente e irrobustendo o svilendo la propria capacità di contributo. Relativamente all'Odv tale fase produce un incremento delle competenze e delle energie disponibili per realizzare la *mission*, qualora si concluda positivamente. Essa non può perciò essere lasciata al caso, ma deve essere gestita consapevolmente. L'inserimento deve essere visto, allora, come un complesso di azioni dirette, razionalmente e organicamente, a favorire l'ingresso "a pieno titolo" del nuovo entrato; con la partecipazione di più persone (oltre, naturalmente, al neo-entrato, il responsabile dell'inserimento, i colleghi ed, eventualmente, parte degli utenti-clienti dell'Odv); con

impiego di tecniche e di strumenti idonei. Scopo minimo di questo processo è il perseguimento (e se tutto va per il meglio, il raggiungimento) di una piena espressione di impegno individuale con un'adeguata integrazione sociale nell'ente.

In questo senso l'inserimento precede, prepara e indirizza la fase adulta dell'impegno, in cui il soggetto sarà, finalmente, in grado di rivelare, all'interno dell'organizzazione, le proprie qualità umane e professionali in un'ottica di pieno scambio sociale con la realtà operativa dell'ente. Pre-condizione essenziale di tutto ciò è, evidentemente, che anche il reclutamento e la selezione della persona siano state svolte in modo adeguato e consapevole. In un momento storico quale è quello che stiamo vivendo, laddove la specializzazione è indispensabile in ogni settore di lavoro e le possibilità di impiego delle 'manovalanze' si vanno sempre più riducendo, il volontariato non può sottrarsi alla logica della preparazione e dell'aggiornamento. La formazione, la supervisione e la valutazione delle prestazioni devono essere considerate come funzioni 'fisiologiche' dell'organizzazione e strumenti essenziali delle politiche di sviluppo delle risorse umane per diverse ragioni:

- un'esperienza di volontariato è comunque caratterizzata da continui apprendimenti (anche se non formali e non pianificati);
- c'è la richiesta di sempre maggiore 'professionalizzazione' e del rispetto di standard di qualità degli interventi;
- un'organizzazione per funzionare bene ha bisogno di una cultura e di regole di lavoro condivise;
- un'organizzazione apprende (migliorando la propria capacità di operare sul territorio e conseguentemente di sopravvivere in un contesto in rapida evoluzione) quando i suoi collaboratori acquisiscono nuove conoscenze/competenze che applicano nelle attività che svolgono;
- un sistema di gestione che preveda la formazione, la supervisione e la valutazione sostiene la motivazione dei volontari (e trasforma il 'sapere individuale' in 'saper fare organizzativo').

La formazione deve essere fatta:

- prima di iniziare: percorso informativo che ha lo scopo principale di permettere di "prendere parte" alla causa e alla *mission*
-

dell'organizzazione;

- nel periodo iniziale: percorso operativo, si coinvolge la persona direttamente nelle attività operative svolte dall'organizzazione, attraverso il supporto di un tutor;
- in una ottica di formazione continua,
- per effettuare una revisione periodica ed ottenere *feed back*,
- per attuare “passaggi di livello”.

I percorsi di formazione non possono essere uguali per tutti, ma pensati di volta in volta, ragionati a seconda delle persone, dei gruppi, delle esigenze. Ciò che si può immaginare sono dei ‘filoni’ di lavoro con centrature differenti:

- etico/valoriali: che definiscono chi è il volontario;
- di competenza: che definiscono le competenze tecniche specifiche per gli ambiti di intervento e le competenze trasversali necessarie per operare con le persone (lettura dei bisogni, competenze comunicative, di gestione dei conflitti, ecc.);
- alla partecipazione e concertazione: che fanno conoscere i diritti (la legge, la costituzione, le procedure), la difesa e promozione della giustizia sociale; riconoscere che nulla può essere fatto singolarmente e quindi l'importanza e la difficoltà della collaborazione, del dialogo; saper far crescere le persone per diventare protagoniste della loro storia (non sostituirsi a...);
- formazione alla rete: realizzata insieme ad altri interlocutori.

Valutare vuol dire confrontare, sottolineare le differenze, esprimere un giudizio e agire di conseguenza, ciò può comportare anche l'assunzione di decisioni non sempre facili da gestire, come ad esempio il dover interrompere la collaborazione con un volontario. La valutazione è però uno strumento di analisi utile sia al volontario che all'organizzazione: essa permette di verificare da un lato se le competenze, i comportamenti operativi e relazionali adottati dai volontari sono coerenti con i valori e le regole dell'organizzazione e, dall'altro, se i processi di lavoro e i meccanismi di gestione delle risorse umane sono funzionali all'azione volontaria ed al raggiungimento degli obiettivi. Quasi sempre una prestazione non appropriata da parte del volontario è il risultato di un sistema di gestione inadeguato o non chiaramente definito.

Valutare i risultati del lavoro svolto vuol dire attribuire importanza a quanto realizzato dai volontari, sostenerli nel loro impegno, individuare le attività più appropriate e, quindi, aumentare anche il loro livello di soddisfazione. Gli aspetti da valutare sono:

- i comportamenti (rispetto delle regole e dei valori);
- le competenze specifiche (in relazione alle azioni da svolgere) e capacità generali (ad es.: *problem solving*, lavorare in gruppo e per obiettivi, ecc.);
- i risultati raggiunti (rispetto ai compiti assegnati ed in relazione al supporto ricevuto dall'organizzazione);
- le relazioni all'interno del gruppo.

Un problema è dovuto alle difficoltà di controllare i volontari, riducendone l'inaffidabilità, nel rispetto, però dell'entusiasmo e della spinta motivazionale. Per garantire il successo dell'attività dei volontari, è necessario prevedere incontri periodici di valutazione sia della *performance* del lavoro di ogni singolo volontario sia del contesto organizzativo in cui tale lavoro si svolge. Per aiutare il valutatore nel proprio compito, è opportuno stabilire delle regole valide per tutti, sotto forma di direttive. Spesso le regole organizzative vengono date per scontate e acquisite oppure non vengono esplicitate e scritte, mentre per un'efficace gestione dei volontari è particolarmente importante verificare che siano patrimonio comune di tutto il personale e devono riguardare tutti gli ambiti di azione. In sintesi devono essere in grado di governare le diversità delle persone verso un obiettivo comune e unitario.

Le direttive o 'politiche' dovrebbero comprendere:

- valori e missione,
- procedure e regole,
- comportamenti e atteggiamenti.

In particolare:

- relazioni tra dipendenti e volontari;
- modalità di reclutamento e selezione;
- modalità di orientamento, formazione e supervisione;
- assegnazione delle attività e delle responsabilità relative;
- partecipazione e assenze dei volontari;
- valutazione delle prestazioni;
- sospensione e/o allontanamento dei volontari;
- confidenzialità delle informazioni e rispetto della privacy dell'utente;
- procedure di emergenza;
- rimborsi spese e sistema di controllo finanziario;
- uso delle strutture e dei mezzi di trasporto dell'organizzazione.

Per essere efficaci, tali politiche dovrebbero essere definite e scritte in modo:

- chiaro: di facile lettura e comprensibili;
 - conciso: brevi per essere lette facilmente e rispettate con maggior frequenza;
 - direttivo: non devono sembrare solo suggerimenti;
 - positivo: devono motivare, invitare a rendere le persone pronte all'azione.
-

CESEVOT

Capitolo 2

Il lavoro gratuito

di Sabrina Lemmetti

1. I volontari

1.1 Le caratteristiche generali

Le fonti normative

Legge 11 agosto 1991, n. 266 Legge quadro sul volontariato

D.Lgs. 4 dicembre 1997, n. 460 Riordino della disciplina tributaria degli enti non commerciali e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale

Il volontario è uomo solidale, che pone al centro l'altro, la 'persona', alla quale si interessa e della quale si prende cura, in maniera costante. La caratteristica fondamentale del lavoro volontario, la gratuità, rende il lavoro volontario paradossale: è lavoro, perché richiede lo svolgimento di compiti finalizzati direttamente o indirettamente a fornire un servizio a terzi; ed è contemporaneamente impiego del tempo libero, cioè qualcosa che si sceglie di fare quando è possibile e in quanto risulta personalmente gratificante. L'attività di volontariato è prestata dal volontario per la realizzazione di un determinata causa di natura non economica e direttamente riconducibile alle finalità sociali, culturali, assistenziali perseguite dall'organizzazione di appartenenza.

La Legge quadro 266/91 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la figura delle Odv, caratterizzate dalla finalità solidaristica e dalla prevalenza delle prestazioni personali, volontarie e gratuite degli aderenti. Gli enti che intendono qualificarsi Odv devono necessariamente rispettare i vincoli formali e sostanziali imposti dalla citata legge e dalle relative leggi regionali di attuazione.

Il primo comma dell'art. 2 della Legge quadro sul volontariato definisce l'attività del volontario come quella

prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà.

Ciò comporta che tramite la partecipazione all'Odv l'aderente non può trarre guadagni personali, anche se indirettamente (cioè in modo diverso rispetto ad una retribuzione della propria prestazione).

L'art.2, co. 3 afferma che

la qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l'organizzazione di cui fa parte.

L'art.3 tiene poi distinte in maniera netta le due tipologie di soggetti (volontari e retribuiti). I volontari non possono trarre alcun vantaggio patrimoniale dalla loro attività e, in generale, non possono avere rapporti di contenuto patrimoniale con l'organizzazione di appartenenza. È su questo ultimo piano, del resto, che con tutta probabilità sono più frequenti, in ipotesi, gli abusi o le collusioni per mascherare col volontariato dei rapporti di lavoro a tutti gli effetti. Infatti, se è difficile immaginare che qualcuno possa entrare in un'organizzazione notoriamente di volontariato col fine di ritrarne direttamente un lucro, è viceversa più plausibile che spera di ricavarne, appunto, dei benefici indiretti.

Questo divieto va inteso nel senso di prevenire una distribuzione di utili in modo indiretto e trova maggiore analisi nelle regole antielusive poste dalla nuova disciplina delle Onlus, che sono considerate dall'Agenzia delle Entrate come la disciplina generale del carattere non lucrativo degli enti non profit. L'art. 10, co. 6, del D.Lgs. 460/97 vieta, tra le altre, le seguenti ipotesi di distribuzione indiretta di utili che possono trovare applicazione in una Odv:

- le cessioni di beni e le prestazioni di servizi ai soci (e ai loro parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado) a condizioni più favorevoli in ragione della loro qualità di soci (caso più insidioso in quanto ci si può cadere in buona fede);
 - l'acquisto dai soci (e anche da terzi) di beni o di servizi per corrispettivi che, senza valide ragioni economiche, siano superiori
-

al loro valore normale;

- la corresponsione ai soci (e anche a terzi) di interessi passivi per prestiti superiori di 4 punti al tasso ufficiale di sconto.

Il secondo caso e il terzo caso sono di minore frequenza pratica e già vietati dalla legge 266/91 (per i rapporti con i soci). Non è pertanto ammissibile alcun rapporto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo tra il volontario e la struttura di cui fa parte. L'affermazione previene i possibili rischi di abuso dell'opera del volontario, che potrebbe tradursi in 'lavoro nero', nel caso fosse utilizzata per supplire a carenze di personale, o di sfruttamento di persone in difficoltà. Le differenze di fondo che caratterizzano l'attività di volontariato e il lavoro retribuito determinano una diversa disciplina normativa mirante a regolamentarne il funzionamento e i relativi adempimenti.

TABELLA 1

| ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO | LAVORO RETRIBUITO |
|---|--|
| Viene svolta esclusivamente per fini di solidarietà. | Viene svolto al fine di ricevere una retribuzione a fronte dell'attività prestata. |
| Non viene retribuita in alcun modo, nemmeno dal beneficiario. | Viene retribuito dall'organizzazione in cui viene svolta l'attività. |
| <p>Deve essere assicurata contro gli infortuni e le malattie, nonché per la responsabilità civile verso terzi presso una compagnia privata.</p> <p>Gli aderenti possono beneficiare della copertura assicurativa solo se l'organizzazione ha provveduto alla stipulazione del contratto di assicurazione ed ha effettivamente versato i premi assicurativi.</p> | È prevista l'assicurazione Inail. |

Sono rimborsare le spese effettivamente sostenute e documentate.

L'importanza delle considerazioni svolte appare del tutto evidente nel momento in cui si precisa che l'accertamento di un rapporto a titolo oneroso tra l'organizzazione e un proprio aderente può comportare

il venir meno dei requisiti per l'iscrizione della stessa negli appositi registri disciplinati dalla Legge quadro, o comunque la cancellazione da tali registri, se l'organizzazione è già iscritta, con la conseguente perdita dei benefici che ne sono connessi.

L'attività del volontario, oltre che gratuita, deve essere prestata in modo personale e spontaneo dagli aderenti all'organizzazione (art. 3, co.1 della legge 266/91).

La personalità e la spontaneità previste dalla Legge precludono l'applicazione di ogni criterio di gerarchia, di potere disciplinare, di vincoli di orario, di diritti sindacali, di tutela previdenziale e/o infortunistica (salva l'assicurazione).

Il termine di personalità significa che l'attività deve ritenersi infungibile e dunque non delegabile ad altri. Il termine di spontaneità indica semplicemente l'assenza di obblighi giuridici nel percorso con cui il volontario perfeziona la propria adesione all'organizzazione e non si riferisce al momento successivo in cui l'aderente dichiara la propria disponibilità a compiere una determinata attività conforme agli scopi dell'organizzazione, che garantisce la continuità dei servizi resi.

L'art. 2, co. 2, della legge 266/91 precisa:

L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario. Al volontario possono essere soltanto rimborsate dall'organizzazione di appartenenza le spese effettivamente sostenute per l'attività prestata, entro limiti preventivamente stabiliti dalle organizzazioni stesse.

L'uso dell'espressione 'effettivamente' comporta che siano rimborsabili unicamente le spese adeguatamente documentate (c.d. rimborso a piè di lista), restando escluso, invece, il rimborso forfettario che potrebbe celare una forma di retribuzione indiretta per l'attività prestata. La precisazione

entro i limiti preventivamente stabiliti dalle organizzazioni stesse

implica, inoltre, che l'organo amministrativo deve avere preventivato i suddetti rimborsi, stanziando a tale scopo una somma idonea e compatibile con le esigenze di bilancio. Le prestazioni rese dai volontari costituiscono lo strumento principale di cui l'organizzazione

si avvale per il perseguimento dello scopo solidaristico (c.d. principio di prevalenza). Il legislatore, tuttavia, non ha escluso la possibilità per gli enti di avvalersi anche di personale retribuito a condizione che:

- i rapporti di lavoro siano limitati a quelli strettamente necessari al funzionamento regolare dell'organizzazione oppure a quelli occorrenti per qualificare o specializzare l'attività da essa svolta;
- le prestazioni dei volontari restino comunque prevalenti e determinanti.

La norma è, volutamente, indeterminata nel definire il limite oltre il quale scatta la preclusione. Il legislatore si è reso probabilmente conto che porre delle percentuali numeriche aprioristicamente determinate avrebbe finito per rappresentare un qualcosa di avulso dalla realtà dei fatti, vista la molteplicità di ambiti di intervento e conseguenti modelli organizzativi di questa tipologia di organizzazioni. Risulta opportuno, quindi, avvalersi di criteri sia di tipo quantitativo che qualitativo.

Tra i primi si possono individuare il rapporto tra il numero dei volontari e quello dei lavoratori; il rapporto, in termini di ore impiegate, tra attività svolte dai volontari e dai lavoratori; il rapporto tra numero di servizi/prestazioni resi da volontari e resi da lavoratori. Non si può però arrivare a giustificare la presenza di una percentuale di lavoratori che, per quanto minoritaria, si avvicini significativamente a quella dei volontari.

Tra i secondi è importante conoscere l'attività istituzionale dell'ente, le modalità di svolgimento della stessa, le attività concretamente poste in essere dai volontari e dagli eventuali lavoratori, nonché le motivazioni che giustificano il ricorso a soggetti remunerati.

1.2 La tutela assicurativa

Le fonti normative

Legge 11 agosto 1991, n.266 Legge quadro sul volontariato

Dm – Ministero dell’Industria, del Commercio e dell’Artigianato 14 febbraio

1992 Obbligo alle organizzazioni di volontariato di assicurare i propri aderenti, che prestano attività di volontariato, contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell’attività stessa, nonché per la responsabilità civile per i danni cagionati a terzi dall’esercizio dell’attività medesima

Dm – Ministero dell’Industria, del Commercio e dell’Artigianato 16 novembre 1992 Modificazioni al Decreto ministeriale 14 febbraio 1992 concernente le modalità relative all’obbligo assicurativo per le associazioni di volontariato

Dpcm 16 aprile 2008 Assicurazione obbligatoria per gli sportivi

Al fine di tutelare i volontari (soci o non soci), il legislatore ha previsto l’obbligo per le Odv (legge 266/91 art.4, co.1) di

assicurare i propri aderenti, che prestano attività di volontariato, contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell’attività stessa, nonché per la responsabilità civile verso i terzi.

Siano queste iscritte o non iscritte al registro del volontariato. Dunque, pur in assenza di specifiche sanzioni, è necessario, oltre che pratica di buona amministrazione, che qualsiasi ente non profit provveda ad assicurare i volontari impegnati. In molte occasioni capita che l’organizzazione percepisca l’obbligo di assicurare i volontari solo come una formalità che incide sui costi da sostenere per il funzionamento dell’organizzazione.

L’importanza sociale dell’attività svolta dalle Odv, ma anche la loro intrinseca ‘debolezza’ patrimoniale, essendo degli enti senza fini di lucro, sono le principali ragioni per cui il legislatore ha ritenuto opportuno porre l’obbligo di una copertura assicurativa allo scopo di tutelare l’organizzazione, i suoi aderenti, ed anche i terzi da quegli eventi che potrebbero danneggiare i volontari e/o i terzi, e minacciare perfino l’esistenza dell’organizzazione stessa.

L’assicurazione deve essere fatta non tramite l’Inail (Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro), ma tramite imprese

private: le imprese di assicurazione. Ciò nonostante non tutte le compagnie hanno proposte commerciali specifiche per il volontariato, perché vige ancora il pregiudizio che il non profit sia una clientela povera.

Soprattutto sono presenti, per lo più, compagnie che mettono a disposizione polizze che si differenziano dalle altre per l'oggetto del contratto e per i destinatari ma sono definite e strutturate attraverso una logica tradizionale. Un vuoto riempito dagli agenti che, muovendosi sul territorio colgono meglio problemi e opportunità e confezionano prodotti assicurativi studiati su misura per le singole organizzazioni. Riportiamo di seguito alcuni esempi di compagnie che più di altre hanno affrontato in modo specifico le esigenze assicurative delle Odv, mettendo a punto polizze specifiche realizzate sulla base dell'esperienza maturata assicurando da diverso tempo le attività di volontariato e in generale quelle che hanno come oggetto la solidarietà sociale.

– La compagnia *Cattolica Assicurazioni – Agenzia di Parma Santa Brigida* si è aggiudicata la gara per la migliore offerta assicurativa, organizzata, nel corso del 2008, dai Centri di Servizio per il Volontariato dell'Emilia–Romagna allo scopo di diminuire i costi gestionali delle Odv, sfruttando la potenziale capacità d'acquisto delle oltre cinquemila associazioni che operano in questa regione. La nuova polizza “Unica del volontariato”, che riguarda sia gli aspetti legati alla “responsabilità civile” che agli ‘infortuni’, offre alle Odv maggiori coperture a fronte di costi inferiori.

Si riporta di seguito a titolo di esempio.

TABELLA 2

| RESPONSABILITÀ CIVILE (RC) | INFORTUNI E MALATTIA |
|--|--|
| <p>Capitali assicurati</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rct (Rc Terzi) – massimale assicurato: euro 2.500.000 • Limite per persona: euro 1.000.000 <p>Danni a cose o animali euro 250.000</p> <p>RCO (RC Prestatori di Lavoro, ovvero RC Operai)– massimale assicurato euro 2.500.000</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limite per persona: euro 775.000 • Rc patrimoniale euro 30.000 <p>Premio annuo</p> <ul style="list-style-type: none"> • euro 8 per volontario • costo fisso per associazione euro 0 | <p>Somme assicurate pro-capite</p> <ul style="list-style-type: none"> • morte: euro 100.000 • invalidità permanente euro 150.000 • diaria per ricovero infortuni: euro 50 • diaria per ricovero malattia: euro 50 • diaria da gesso ed altri presidi ortopedici: euro 50 • diaria infortuni minorenni con assenza scolastica: euro 50 • day hospital: euro 25 • rimborso spese sanitarie: euro 5.000 <p>Premio annuo</p> <ul style="list-style-type: none"> • euro 18 per volontario (euro 37 in casi particolari) • costo fisso per associazione euro 0 |

Principali estensioni alla polizza base

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • garanzia Rct valida per tutti i paesi europei • garanzia Rco valida per il mondo intero • i soci sono terzi tra di loro • mezzi sotto carico e scarico • danni da sospensione di attività • proprietà e conduzione dei fabbricati • committenza auto • Rc del committente • danni cagionati e subiti da prestatori di lavoro temporaneo • attività terziarie • cose in consegna e custodia • organizzazioni di manifestazioni anche all'aperto • inquinamento accidentale • malattie professionali • danno biologico • gestione vertenze • Rc del presidente e/o dirigenti amministratori • Rc personale dei volontari e dipendenti • partecipazioni agli utili • bonus numerico | <ul style="list-style-type: none"> • morte per infortunio (zero franchigia) • invalidità permanente per infortuni (franchigia 3%) • invalidità permanente per volontari oltre 80 anni (franchigia 5%) • validità mondo intero • garanzia estesa anche ai diversamente abili • diaria ricovero per infortunio / malattia • diaria da gesso e da altri presidi ortopedici • diaria da infortunio per volontari minori con assenza scolastica • day hospital • rimborso spese mediche • rimborso spese per danni da incidenti da locomozione alle carrozzine dei diversamente abili • limiti di età fino a 85 anni • rischio in itinere • estensione ad asfissia – avvelenamenti – folgorazione – imperizie – negligenze gravi – stati di malore, ecc • rischio volo • rischio uso e guida autocarri, motocarri ed autofurgoni • rischio guerra all'estero • rinuncia alla rivalsa • rischio immersioni subacquee • esonero dall'obbligo di denuncia di altre associazioni • partecipazione agli utili • bonus numerico |
|---|--|

– Un soggetto che opera a pieno titolo nel terzo settore come agenzia di assicurazioni è il *Caes – Consorzio assicurativo etico e solidale* (www.consorziocaes.org), nato nel 2001 a Varese come Consorzio operante a livello nazionale, ma fin dal 1995 a livello locale come cooperativa. Attualmente ha sede a Milano. Al Consorzio sociale partecipano oltre alla cooperativa Caes anche la Banca Popolare Etica e altre realtà della cooperazione sociale. I principi della missione sociale di Caes si legano ai valori del movimento cooperativo, della finanza etica e dell'economia equa e solidale. Il Consorzio ha, inoltre, acquisito una notorietà e una fiducia all'interno dei soggetti del terzo settore e attualmente beneficia del pieno appoggio di una compagnia di assicurazione che ne sta sostenendo la progettualità e l'espansione. Le polizze definite dal Consorzio soddisfano le esigenze assicurative inerenti l'attività posta in essere dai protagonisti del terzo settore, siano essi persone giuridiche (consorzi, associazioni, cooperative, centrali d'aggregazione, ecc.) e/o persone fisiche legate a queste realtà (soci, dipendenti, ecc.). Queste due categorie di destinatari rappresentano attualmente le due linee di prodotti/destinatari già offerte dal Consorzio e alle quali si aggiungerà, a breve, una terza, rappresentata dai fondi previdenziali.

Risulta evidente come, oltre che un obbligo di legge in relazione ai volontari, la copertura assicurativa per ciascuna Odv sia una necessità per la propria salvaguardia. Ovviamente non esiste una formula comune che possa essere applicata, o consigliata, a tutte le Odv indistintamente in quanto ciascuna si differenzia dall'altra per attività, mission, strutture, apparecchiature, numero di volontari, realtà associativa e quant'altro. È quindi opportuno che sia fatta una analisi accurata delle attività svolte per consentire a ciascuna organizzazione di pagare un giusto premio assicurativo rapportato al rischio effettivo. Di conseguenza ogni Odv deve effettuare una valutazione interna sulle proprie necessità e sui propri rischi, considerando:

- non solo la tipologia delle attività istituzionali, ma anche il contesto dove queste vengono poste in essere;
 - il valore delle proprie strutture e strumentazioni interne e gli eventuali rischi a cui sono sottoposte;
-

-
- il numero di volontari che operano attivamente ma anche la loro età (genericamente le assicurazioni nelle polizze che propongono fanno una distinzione basata sull'età), ovvero la presenza di eventuali disagi (es. psichiatrici, fisici, sociali).

L'Odv, infine, deve richiedere che nella propria polizza debbano essere tassativamente indicate:

- le esclusioni, ovvero cosa, o chi, non rientra nella copertura assicurativa;
- le definizioni di ciascuna clausola o termine, onde evitare eventuali fraintendimenti od incomprensioni;
- la durata della polizza, in modo da adeguarne la scadenza alla realtà associativa, spesso varia e mutabile nel tempo (si consiglia di effettuarla annuale);
- gli eventi garantiti ed i beni assicurati, con esatta ed accurata identificazione degli stessi;
- il valore dei materiali assicurati ed i corrispondenti massimali.

Tutti gli adempimenti sono sottoposti a controllo, che viene svolto dall'Isvap (Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e collettive), nei limiti delle proprie competenze.

Il contratto di assicurazione viene perfezionato mediante l'impiego di polizze standardizzate nelle quali figurano come contraente l'Odv, come assicurato il volontario e come assicuratore l'impresa privata di assicurazione.

Il contratto di assicurazione

Il contratto di assicurazione è regolato nel nostro ordinamento giuridico da diverse norme contenute nel Capo XX agli artt. 1882 e seguenti del cod.civ. (Codice Civile). Le imprese di assicurazioni anche dal Testo Unico sull'esercizio delle assicurazioni private.

L'assicurazione è il contratto con il quale l'impresa di assicurazione (assicuratore), in cambio del pagamento di una somma di denaro, detta premio, si obbliga a coprire l'assicurato, entro i termini stabiliti, dal danno prodotto dal verificarsi di un evento avverso, chiamato sinistro, che colpisce i beni, il patrimonio o le persone. Anche se la pratica dell'assicurazione è antica, la sua grande diffusione è propria dei tempi moderni. Si tende con l'assicurazione a coprire ogni rischio sia della vita economica sia delle persone intese come individui capaci di arrecare danno a se stessi e a terzi nello svolgimento di una particolare funzione.

Il contratto è consensuale, ossia si perfeziona con l'accordo delle parti, e comincia a decorrere dalle ore 24 del giorno della sua conclusione; resta, però, sospeso fino a che il contraente non paga il premio o la prima rata di esso.

La durata dell'assicurazione è fissata dal contratto e, se supera i dieci anni, ciascuna delle parti può, decorso il decennio, recedere dal contratto. Il contratto deve essere provato per iscritto. Il documento che ne fornisce la prova è la polizza di assicurazione.

Alcune clausole:

- il contraente ha l'obbligo di dare immediato avviso all'assicuratore dei mutamenti che aggravano il rischio.
- Non è risarcibile il danno provocato da dolo dell'assicurato, mentre di solito è compreso il danno provocato da colpa grave (imperizia, imprudenza, negligenza, ecc.).
- Le spese sostenute per resistere all'azione del danneggiato contro l'assicurato sono a carico dell'assicuratore nei limiti del quarto della somma assicurata.

Il Dm (Decreto ministeriale) 14/02/92, attraverso i suoi quattro articoli, integrato da quello del 16 novembre 1992, delinea le procedure per assolvere agli obblighi assicurativi. Dalla lettura dei due decreti si evince che i volontari devono essere assicurati per i tre rischi di base: infortuni, malattie, responsabilità civile verso terzi. Gli altri rischi relativi all'attività dell'ente possono essere coperti o meno secondo le proprie intenzioni. La copertura assicurativa è un requisito indispensabile per poter stipulare convenzioni con lo Stato, le regioni,

le province autonome, gli enti locali e gli altri enti pubblici. Gli oneri relativi alla copertura assicurativa sono a carico dell'ente col quale è stipulata la convenzione (art.7, co.3 Legge 266/91; art.10, co.2 lett.e legge regionale 28/93).

La normativa citata non fornisce però nessuna indicazione riguardo a:

- tipi di garanzie da inserire e minimali/massimali di risarcimento per ciascuna garanzia, lasciati alla prudenza dei singoli enti;
- eventuali condizioni particolari da richiamare;
- eventi particolari compresi o esclusi dalla copertura assicurativa;
- limiti di risarcimento.

Non essendoci ulteriori disposizioni o circolari interpretative, per l'applicazione pratica di una legge bisogna fare riferimento alle altre fonti normative che disciplinano la materia (ad esempio il Codice Civile), alla giurisprudenza (sentenze di processi che riguardano l'argomento), alla prassi comune e infine alla pratica assicurativa. Le assicurazioni possono essere stipulate nelle forme indicate nella seguente tabella:

TABELLA 3

| FORMA | DESCRIZIONE | TIPOLOGIA DI ODV POTENZIALMENTE INTERESSATE |
|-------------------------|--|---|
| Individuale | Si creano tante assicurazioni quanti sono i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione, ciascuna differente dall'altra a seconda dell'attività e della singola persona assicurata. | Organizzazioni che hanno pochi volontari e questi sono impiegati in attività totalmente differenti per rischi e mansioni. |
| Collettiva (nominativa) | Si stipula un'unica polizza valevole unicamente per i volontari, iscritti nel registro dei volontari, i cui nominati vengono comunicati alla compagnia. Va segnalata tempestivamente la variazione delle persone assicurate nel corso dell'anno. | Organizzazioni con un buon numero di volontari stabile e sicuro, con basso turnover. |
| Numerica | I destinatari di copertura assicurativa sono stabiliti dall'organizzazione attraverso un numero massimo di volontari (e quindi con dei capitali fissi per ciascuno) che prestano la propria attività. Ovvero la polizza assicurativa è unica ed offre una copertura esclusivamente a quei volontari che sono stati regolarmente inseriti nel registro dei volontari, senza comportare, di conseguenza, un obbligo in capo all'organizzazione di fornire in continuazione i nominativi dei singoli volontari. È sufficiente una sola regolazione annuale a consuntivo del numero dei volontari. | Organizzazioni con un buon numero di volontari ed un alto ricambio degli stessi. |

Per semplificare il rapporto con l'organizzazione, la legge sul volontariato prevede la stipulazione di un'unica polizza e di alcuni incombenze a carico dell'organizzazione tramite i quali rendere trasparente il rispetto dell'obbligo assicurativo. Questi adempimenti sono rispettivamente:

1) La tenuta del registro dei volontari (o altrimenti detto 'libro soci'). È previsto un automatismo tra la decorrenza delle garanzie assicurative e l'iscrizione nel registro che l'organizzazione è obbligata a tenere. In pratica, la copertura assicurativa per un volontario è garantita per il solo fatto di essere iscritto. Le organizzazioni hanno l'obbligo di assicurare soltanto i soci attivi – cioè coloro che effettivamente prestano attività di volontariato – che risultano dal 'registro dei volontari'. Questo è un registro che le organizzazioni, per legge, devono tenere e consiste in un elenco, sempre aggiornato, degli aderenti all'associazione. Si prevede che tale registro:

- prima di essere utilizzato, venga numerato progressivamente in ogni sua pagina e bollato da un notaio, da un segretario comunale o da un altro pubblico ufficiale abilitato a tali adempimenti, il quale è tenuto anche a dichiarare, in ultima pagina, il numero delle pagine vidimate e il numero delle pagine complessive di cui è composto;
- indichi per ogni socio attivo, nello stesso giorno in cui il volontario è ammesso a far parte dell'associazione:
 - a) il nome e il cognome,
 - b) il luogo e la data di nascita,
 - c) la residenza,
 - d) codice fiscale (facoltativo).Va indicata la data di inizio e di cessazione dell'attività svolta e controfirmata dal volontario.
- vada sbarrato dopo ogni variazione con apposizione della data e della firma da parte del Presidente o di un suo delegato.

Nella prassi risulta che molte compagnie assicurative prescindono dalle risultanze del registro e chiedono l'invio diretto di un elenco. Questo perché le singole organizzazioni potrebbero essere tentate di aggiornare il registro dopo che si sono verificati i sinistri. Tale prassi non esenta comunque l'organizzazione dalla tenuta del registro. La copertura assicurativa per ogni singolo volontario decorre dalle ore 24 del giorno di iscrizione e cessa dalle ore 24 del giorno di cancellazione del registro.

La cura da porre nella tenuta di tale registro deve essere massima

in quanto, operando tale registro quale sorta di libro matricola dei volontari, rappresenta il riferimento documentale sulla base del quale sia l'Inail che eventuali compagnie di assicurazioni private possono intervenire per risarcire un sinistro occorso ad un volontario.

2) La comunicazione alla compagnia delle variazioni del registro dei volontari.

Delle variazioni deve essere data comunicazione alla compagnia di assicurazioni di riferimento, nei modi con essa concordati e previsti nella polizza. Poiché non è previsto alcun obbligo di forma circa tale comunicazione, la stessa, al fine di evitare contestazioni, è opportuno che avvenga mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, anticipata via fax il giorno stesso nel quale avviene la variazione. Nel caso, invece, si preferisca consegnare di persona la comunicazione alla compagnia, è assolutamente necessario farsi rilasciare copia della comunicazione con una annotazione di ricevuta, recante data e firma dell'incaricato che l'ha ricevuta.

3) La comunicazione alla Regione e all'Osservatorio nazionale del volontariato dell'avvenuta stipulazione della polizza.

Le Odv, ai sensi dell'art. 4 del D.M. 14/02/92, sono tenute a comunicare a ciascuna regione o provincia autonoma nel cui territorio esercitano la loro attività ed all'Osservatorio nazionale per il volontariato l'avvenuta stipulazione delle polizze, entro i trenta giorni. È un obbligo di legge la cui violazione può essere fonte di responsabilità dell'Odv verso il volontario che abbia subito un danno.

Art. 1910 cod. civ. – Assicurazione presso diversi assicuratori

L'art. 1910 prevede l'obbligo per l'assicurato che abbia contratto diverse polizze per il medesimo rischio di comunicare a ciascun assicuratore l'esistenza delle altre coperture, in modo da evitare che un danneggiato possa ottenere da più assicuratori una somma complessivamente superiore a quella del danno effettivamente subito.

Se l'assicurato omette dolosamente di dare l'avviso, gli assicuratori non sono tenuti a pagare l'indennità.

È evidente che può frequentemente accadere che la Odv stipuli a favore dei propri volontari la polizza di legge senza essere a

conoscenza di quali polizze abbia stipulato ciascun volontario per proprio conto. E non è infrequente, specie tra i lavoratori autonomi, la stipulazione di polizze per infortuni del tutto simili a quelle stipulate dalle Odv.

È opportuno, quindi, richiedere espressamente l'inserimento di una clausola che escluda l'obbligo della Odv e del volontario di comunicare l'esistenza di altre polizze in modo da evitare ogni tipo di contestazione da parte della compagnia assicuratrice.

Come detto in precedenza, le coperture assicurative obbligatorie previste espressamente dalla legge 266/91 sono due: quella contro gli infortuni e le malattie e quella per responsabilità civile.

Si tratta di due coperture assai diverse perché la polizza contro gli infortuni e le malattie riguarda i danni alla salute che il volontario può subire nel corso dello svolgimento dell'attività per conto della organizzazione, mentre la polizza per la responsabilità civile copre i danni che il volontario può arrecare a terzi.

La copertura contro gli infortuni e le malattie

L'efficacia della copertura per infortuni e malattie può essere assai diversa in funzione delle scelte dell'organizzazione: se infatti si decide di investire una cifra modesta, anche gli indennizzi saranno molto bassi (e quindi in pratica pressoché inutili) e viceversa. La determinazione del massimale è quindi una questione di opportunità che deve essere compiuta valutando le diverse esigenze: a un più alto massimale corrisponde un premio maggiore e ogni organizzazione, in funzione della pericolosità dell'attività svolta e della propria situazione di bilancio, può trovare il compromesso più opportuno.

Infortunio

La definizione legale di infortunio è precisa e si desume direttamente dall'art.2 del Dpr (Decreto del Presidente della Repubblica) 1124/65. Secondo la norma rientrano in questa fattispecie

tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi astensione dal lavoro per più di tre giorni.

Va ulteriormente precisato che le condizioni generali di assicurazione della polizza infortuni stabiliscono una serie di eventi che non vengono coperti. Questi sono di due categorie:

TABELLA 4

| | |
|----------------------------|---|
| RISCHI NON COMPRESI | Rischi che pur rientrando nella definizione di infortunio, vengono esclusi per la loro particolare pericolosità o frequenza od anche in relazione alla loro natura catastrofica per cui possono interessare un elevato numero di soggetti (si pensi ad un terremoto, ad una guerra, ecc.). |
| RISCHI ESCLUSI | Rischi che non rientrano nella definizione generale di infortunio e che vengono espressamente menzionati negli allegati di polizza solo per evitare equivoci. Bisogna fare attenzione ai rischi esclusi perchè talvolta possono essere di notevole importanza in relazione all'attività esercitata dalla organizzazione. Le esclusioni devono essere valutate con grande attenzione nella comparazione tra più polizze assicurative; qualora tutte le polizze esaminate escludano rischi importanti per i volontari della Odv può essere opportuno integrare la copertura con altre polizze per i singoli rischi. |

Per evitare incertezze interpretative sono solitamente considerati come infortunio: l'asfissia non di origine morbosa, gli avvelenamenti acuti da ingestione o assorbimento di sostanze, l'annegamento, l'asideramento o il congelamento, i colpi di sole o di calore, le lesioni determinate da sforzi esclusi gli infarti e le ernie, gli infortuni subiti in stato di malore o di incoscienza, gli infortuni derivanti da imperizia, imprudenza o negligenza anche gravi, gli infortuni derivanti da tumulti popolari o da atti di terrorismo a condizione che l'assicurato non vi abbia preso parte attiva, la folgorazione, le lesioni conseguenti a morsi di animali o punture di insetti, esclusa la malaria. Le polizze infortuni normalmente constano di tre coperture: quella per la morte, quella per l'invalidità temporanea e quella per la invalidità permanente.

TABELLA 5

| | |
|------------------------------|--|
| Morte da infortunio | <p>Copertura definita in una somma da corrispondere ai beneficiari indicati in polizza.</p> <p>Talvolta sono previste limitazioni dell'arco temporale che deve intercorrere tra la morte e l'infortunio (di regola due anni).</p> |
| Invalidità temporanea | <p>Copertura riguardante il danno che l'infortunato subisce nel periodo di convalescenza (tempo necessario per guarire dalle lesioni riportate a seguito del sinistro e riprendere l'attività ordinaria) indipendentemente dal fatto di riportare postumi permanenti.</p> <p>In questo caso la polizza prevede una c.d. diaria giornaliera, cioè una somma che viene corrisposta all'assicurato in funzione del numero dei giorni di convalescenza.</p> <p>Viene prevista una franchigia assoluta (un certo numero di giorni di convalescenza, variabile ma in genere compreso tra i cinque e i quindici giorni, può rimanere comunque a carico dell'infortunato) o relativa: si prevede il risarcimento dell'intero periodo di convalescenza solo quando la durata dello stesso sia superiore a un certo numero di giorni che viene concordato.</p> |
| Invalidità permanente | <p>Copertura per la diminuzione della capacità fisica, destinata a rimanere in modo permanente, valutata in punti percentuali sul massimale assicurato da un medico legale, sulla base di tabelle utilizzate dall'Inail o utilizzate dalle singole compagnie di assicurazione.</p> <p>Anche in questo caso può essere prevista una franchigia (assoluta o relativa) tale per cui una parte del danno rimanga comunque a carico dell'assicurato oppure la copertura scatti solo quando l'infortunio superi una certa soglia.</p> |

Altre garanzie tipiche che possono essere incluse sono:

TABELLA 6

| | |
|-----------------------------------|---|
| Rimborso spese a massimale | <p>Risarcimento delle spese sostenute e documentate dal volontario, entro il massimale stabilito.</p> |
| Diaria da ricovero | <p>Indennità prestabilita corrisposta per ogni giorno di ricovero in regime ospedaliero o Day Hospital.</p> |

**Diaria
da gessatura**

Risarcimento prefissato per ogni giorno di applicazione di gessatura o di materiale rigido rimovibile solo con demolizione.

Assai utile (ma non obbligatoria), può rivelarsi la copertura per le spese mediche. Tale copertura consente il rimborso (parziale o totale a seconda delle condizioni) delle spese mediche che l'assicurato deve sopportare e talvolta anche l'anticipo delle spese mediche nel caso queste siano particolarmente onerose. Nel caso di un infortunio, il volontario che si procuri una lesione senza alcuna responsabilità altrui non può pretendere il risarcimento di tale lesione da alcun soggetto che non sia l'assicurazione con la quale è stata stipulata la polizza per infortuni.

Malattia

Per malattia si intende ogni alterazione dello stato di salute non dipendente da infortunio, clinicamente ed oggettivamente constatabile. La categoria delle malattie, quindi, si dovrebbe differenziare dall'infortunio essenzialmente sotto il profilo della causa che vi dà luogo. L'assicurazione contro le malattie è complementare a quella contro gli infortuni, fermo restando che la copertura riguarda solo le malattie connesse allo svolgimento dell'attività dell'organizzazione. Ci deve essere un rapporto temporale e spaziale, ma non necessita uno stretto rapporto di causa ed effetto. Sono in ogni modo sempre esclusi dall'assicurazione contro la malattia: l'eliminazione o correzione di difetti fisici preesistenti alla stipulazione della polizza, le malattie mentali e i disturbi psichici, le lesioni fisiche derivanti da comportamento doloso dell'assicurato (comprese invece quelle derivanti da colpa grave), gli infortuni e le intossicazioni conseguenti ad ubriachezza, l'abuso di psicofarmaci o l'uso di stupefacenti, le prestazioni aventi finalità estetiche salvo interventi di ricostruzione resi necessari da infortunio, le cure dentarie. Sono da verificare le condizioni di assicurabilità di persone affette da malattie croniche, ad esempio i diabetici, che possono avere criteri di rimborso ridotti in base alla malattia.

Le garanzie tipiche che possono essere incluse nella polizza malattia sono:

| TABELLA 7 | |
|--|---|
| Rimborso spese a massimale | Indennità corrisposta per le spese mediche sostenute e documentate dal volontario a seguito di una malattia per la quale è stato necessario un ricovero (con o senza necessità di intervento chirurgico), entro il massimale stipulato. |
| Rimborso spese per accertamenti diagnostici e visite specialistiche | Risarcimento delle spese mediche sostenute e documentate a seguito di una malattia che non ha però comportato né ricovero, né intervento chirurgico, sempre entro il massimale stabilito. |
| Diaria da ricovero | Rimborso per ogni giorno di ricovero a seguito di malattia in regime ospedaliero o Day Hospital. |
| Diaria da convalescenza | Risarcimento di ogni giorno di convalescenza successivo a un ricovero, certificato dal medico. |
| Invalidità permanente da malattia | Rimborso di una somma che deriva applicando al massimale prefissato una percentuale che corrisponde al grado di invalidità permanente causato da una malattia. Tale garanzia è accertata generalmente per gradi di invalidità non inferiori al 33%. La disposizione mira a realizzare un contemperamento tra l'interesse del volontario a essere indennizzato per il danno subito e l'interesse sociale a non accollare all'Odv spese ingenti. |

Una copertura che può essere opportuna per talune organizzazioni è quella relativa alla contrazione del virus dell'Aids da parte dei volontari. L'Aids a rigore è già compresa nelle coperture di legge (in quanto si tratta di malattia), ma talune polizze prevedono un risarcimento ulteriore rispetto alla somma ordinariamente prevista, oppure prevedono agevolazioni sotto il profilo probatorio, esentando il danneggiato dalla dimostrazione di aver contratto la malattia nel corso dell'attività di volontariato.

La copertura per responsabilità civile

L'art. 4 della legge 266/91 prevede l'obbligo di assicurazione, da parte delle organizzazioni in favore dei propri aderenti, anche per la responsabilità civile verso i terzi e cioè per i danni eventualmente cagionati ai terzi dall'esercizio dell'attività di volontariato. Nel nostro ordinamento giuridico questo principio fondamentale trova applicazione nelle norme del Codice Civile (art.2043) che testualmente recitano:

qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.

L'assicurazione della responsabilità civile verso i terzi è regolata dall'art.1917 del Codice Civile ed in base allo stesso la compagnia di assicurazione si obbliga a tenere indenne l'assicurato (associazione) di quanto debba essere pagato nel caso in cui il volontario sia civilmente responsabile per i danni involontariamente cagionati a terzi nella persona o nelle cose di loro proprietà in conseguenza di fatti accidentali.

Per terzo, normalmente si intendono tutte le persone estranee a un rapporto contrattuale. È opportuno, però, considerare anche i volontari e gli associati come terzi nei reciproci rapporti: in tal modo l'assicurazione può essere chiamata a rispondere anche dei danni che gli associati e i volontari possano arrecarsi reciprocamente. I volontari sono considerati terzi sia nei confronti dell'ente di cui fanno parte che tra loro, limitatamente ai casi di morte e lesioni personali gravi e gravissime.

La tutela assicurativa dei volontari deve essere orientata a coprire i danni più gravi piuttosto che quelli di lieve entità. La copertura di grandi rischi, tra l'altro, costa meno, in proporzione, a quella dei piccoli rischi che occorrono più di frequente. Bisogna comunque considerare, per quanto riguarda il costo, che le polizze prevedono sempre un premio inferiore nel caso delle organizzazioni che svolgono attività non rischiose. Una volta stipulata la polizza assicurativa, questa potrà coprire il risarcimento per i soli danni provocati durante lo svolgimento del servizio, imputabili a colpa, involontari e conseguenti

a fatto accidentale, e limitatamente ai rischi per cui il contratto di assicurazione è stato stipulato, con esclusione dei danni di natura dolosa intenzionalmente causati a terzi.

Poiché la copertura riguarda soltanto i danni connessi allo svolgimento dell'attività della organizzazione, è opportuno che la descrizione dell'attività dichiarata al momento della stipula del contratto di assicurazione sia, per quanto possibile, generica e omnicomprensiva così da non correre il rischio di vedersi contestare la connessione tra il sinistro e l'attività di volontariato. L'assicurazione copre l'eventuale danno cagionato entro un determinato limite (massimale) stabilito all'interno della polizza, oltre il quale rispondono, con i propri beni, il volontario e l'Odv.

È quindi opportuno stipulare polizze con massimali elevati quando sia possibile che vengano cagionati danni alle persone, soprattutto in termini di lesione del diritto alla salute. È opportuno che il massimale sia relativo a ciascun sinistro e non al periodo assicurativo e che venga corrisposto per ciascun volontario che abbia concorso a causare il danno e non globalmente per il sinistro, indipendentemente dal numero di volontari responsabili o dal concorso con l'organizzazione. La copertura prevista dalla legge 266/91 è carente nella parte in cui non prevede alcun tipo di obbligo assicurativo per la responsabilità civile che possa sorgere in capo alla Odv. La Odv può essere responsabile a diverso titolo in una serie di casi:

- ai sensi dell'art.2049 cod.civ. Responsabilità per i casi che non siano coperti dall'assicurazione obbligatoria e più specificamente nei casi:
 - a) in cui non sia individuabile il volontario che ha causato il danno. In tal caso l'assicurazione del volontario non copre, non essendo individuabile il soggetto che ha causato il danno;
 - b) di superamento del massimale: per la differenza tra il danno cagionato e la somma risarcita dall'assicurazione sono chiamati a rispondere in solido il volontario e la Odv;
 - c) in cui il danno sia arrecato da un associato che non sia un volontario e quindi non abbia alcuna copertura assicurativa;
 - d) in cui il danno sia arrecato da un volontario che non sia stato
-

correttamente assicurato da parte della Odv (ad esempio perché appena entrato a far parte dell'organizzazione).

- Direttamente imputabile all'organizzazione nei confronti dei terzi. La responsabilità della Odv può sussistere anche senza alcuna responsabilità da parte di uno o più volontari (ad esempio per danni derivanti da attività pericolose e per cose in custodia) e quindi non è possibile invocare la copertura assicurativa dei volontari. Da ciò discende che di tali danni viene chiamata a rispondere direttamente la Odv con il suo patrimonio e, qualora l'Odv non sia in grado di risarcire il danno, possono essere chiamati a rispondere del danno anche i dirigenti della Odv con il proprio patrimonio personale.
- Direttamente imputabile all'organizzazione nei confronti dei volontari. Il fatto che il volontario sia assicurato contro gli infortuni non esenta la Odv dalla responsabilità qualora i danni che il volontario subisce siano imputabili (come purtroppo spesso accade) alla Odv. La Odv può essere chiamata a rispondere dei danni al volontario per un duplice ordine di ragioni. Innanzitutto perché l'assicurazione che ha risarcito al volontario l'indennizzo per l'infortunio può esercitare azione di rivalsa (ove ciò non sia escluso dalla polizza) nei confronti del danneggiante (in questo caso della Odv). Art. 1916, co.1 cod. civ. – Diritto di surrogazione dell'assicuratore

l'assicuratore che ha pagato l'indennità è surrogato, fino alla concorrenza dell'ammontare di essa, nei diritti dell'assicurato verso i terzi responsabili.

Ossia la possibilità che la compagnia ha di risarcire il danno al danneggiato e poi di rivalersi sul soggetto che lo ha cagionato. Nel caso delle organizzazioni capita spesso che il responsabile del sinistro sia un altro volontario o la Odv stessa e, quindi, nel caso in cui l'assicurazione eserciti il proprio diritto di surrogazione, la somma risarcita al volontario infortunato dall'assicurazione finisce poi per essere pagata all'assicurazione da un altro volontario o dalla Odv stessa, di fatto vanificando l'utilità della copertura assicurativa. Per evitare tale possibilità è di regola possibile (e opportuno per non dire quasi necessario)

prevedere la rinuncia da parte della compagnia a utilizzare la possibilità di avvalersi del diritto di surrogazione verso i terzi responsabili, previsto dall'art. 1916 cod. civ. In secondo luogo perché, in caso di infortunio al volontario, l'assicurazione non copre l'intero danno ma solo una frazione dello stesso proporzionata al massimale stabilito. Ciò comporta che il volontario può agire nei confronti della Odv per la differenza tra il danno effettivamente subito e la quota di danno che gli è stato risarcito dall'assicurazione. In tal caso la Odv si trova scoperta perché potrebbe non essere assicurata visto che la legge nulla prescrive in proposito.

- Direttamente imputabile all'organizzazione nei confronti degli utenti. Altra ipotesi di responsabilità nella quale può incorrere la Odv consiste nei danni che possono essere arrecati a soggetti a favore dei quali la Odv svolge la propria attività o che sono comunque coinvolti dalla Odv nelle sue iniziative. La soluzione del problema è quindi quella di stipulare una polizza che copre il rischio di responsabilità civile della Odv nei confronti dei partecipanti alle attività organizzate dalla stessa. Si tratta dunque di una lacuna che deve essere colmata dai responsabili delle Odv stipulando una apposita polizza che copre la responsabilità civile verso i terzi e verso i volontari e gli associati della Odv.

Nella stipulazione di tale polizza è necessario tenere presente che devono essere assicurati i rischi, con massimali, per quanto possibile, elevati:

- per i danni cagionati dalle cose in custodia (e specificamente dagli immobili per le Odv che hanno una sede);
 - per lo svolgimento di attività pericolose;
 - derivanti dal trattamento dei dati personali;
 - per i danni cagionati dai dipendenti, dai volontari e anche dagli associati;
 - per i danni cagionati dagli assistiti e in generale dalle persone nei cui confronti la Odv esercita la propria attività;
 - per i danni cagionati agli assistiti, alle persone nei cui confronti la Odv esercita la propria attività e ai partecipanti alle iniziative della Odv.
-

Nella stipula di tale polizza è necessario che venga specificato che danneggiati possono essere anche gli associati e i volontari, che quindi sono a tutti gli effetti da considerare terzi rispetto al contratto di assicurazione. In materia di responsabilità civile, ecco che quindi, generalmente, sono previste come garanzie indispensabili all'interno delle polizze:

- la responsabilità civile personale del volontario, che lo tutela contro i rischi derivanti per i danni cagionati a terzi durante lo svolgimento dell'attività istituzionale;
- la responsabilità civile dell'organizzazione, che offre tutela all'organizzazione stessa ed agli amministratori sempre per i danni procurati dalla proprietà ed esercizio delle attrezzature, degli impianti e del materiale, compresi animali, necessari per lo svolgimento della propria attività.

Le assicurazioni facoltative

Le Odv, al di là di quanto stabilito per obbligo legislativo, possono stipulare delle polizze assicurative di altro tipo, a seconda delle necessità, per non rischiare di esporsi a spese o risarcimenti eccessivamente onerosi, che potrebbero comportare delle gravi difficoltà economiche. Di seguito riportiamo alcuni tipi di polizze, le più comuni, che nella prassi vengono maggiormente utilizzate dalle Odv.

Polizza incendio

TABELLA 8

| | |
|----------------------|--|
| Di fabbricato | Comporta la stipula di una polizza assicurativa contro il rischio di danno alla propria struttura, prevedendo un determinato massimale che copre le spese di una eventuale ricostruzione del fabbricato o di una porzione di esso. |
| Di contenuto | Caratterizzata da un massimale di risarcimento che rappresenta il valore dell'intero contenuto costituito da arredamento ed elettrodomestici. |

Le garanzie tipiche che possono essere comprese nella polizza incendio sono:

| TABELLA 9 | |
|-------------------------------|--|
| Base (sempre comprese) | Incendio, fulmine, scoppio. |
| Acqua condotta | Danni da allagamento conseguente a rottura accidentale di impianti idrici, igienici e tecnici all'interno del fabbricato. |
| Ricerca del guasto | In caso di danno da acqua condotta, danni alle tubazioni rotte e costo delle opere murarie necessarie alla ricerca ed alla riparazione del guasto. |
| Fenomeno elettrico | Danni agli impianti elettrici del fabbricato dovuti a sovratensioni. |
| Eventi atmosferici | Danni al fabbricato provocati da uragani, bufere e tempeste limitatamente ai casi previsti dalle condizioni di polizza. |
| Eventi sociopolitici | Danni in caso di scioperi, tumulti e atti vandalici. |
| Fenomeno elettrico | Danni agli impianti elettrici del fabbricato dovuti a sovratensioni. |

È una polizza consigliata soprattutto a quelle organizzazioni che sono proprietarie dei beni che hanno un valore economico elevato, o che hanno contratti di locazione, comodato o mutui, che prevedono un'azione di rivalsa da parte del proprietario dei beni.

Polizza furto

La polizza copre l'assicurato dai rischi derivanti da furto, rapina, estorsione ed eventualmente anche da atti vandalici e danni conseguenti a furti. Ovviamente la condizione presuppone una violazione delle difese esterne (ad es. rottura o scasso, falsificazione di chiavi, ecc.). È caratterizzata da un massimale di risarcimento che può essere applicato in due forme:

- per il valore dell'intero contenuto costituito dall'arredamento e

dagli elettrodomestici;

- a primo rischio assoluto e cioè per una somma inferiore al valore intero, che tiene conto del fatto che in genere non viene rubato l'intero contenuto.

Garanzia aggiuntiva tipica è quella per i guasti cagionati dai ladri agli infissi. Tale polizza è consigliabile alle Odv proprietarie, o che usufruiscono di beni altrui (su cui vige il diritto di rivalsa da parte del proprietario), soprattutto se tali beni hanno un valore economico elevato.

Polizza "all risk" per le apparecchiature elettroniche

Copertura molto completa che comprende tutti i danni diretti (*all-risk*) subiti dai beni assicurati tra cui l'incendio, il fenomeno elettrico, il furto ma anche la rottura dovuta ad una caduta accidentale. È caratterizzata da un massimale di risarcimento che corrisponde al valore delle apparecchiature. È inoltre possibile comprendere altre garanzie opzionali quali costi straordinari per:

- la ricostruzione dei dati del computer,
- l'utilizzo di un altro centro elaborazione sussidiario.

Il massimale, in questo caso, è previsto all'interno della polizza come copertura per il valore della strumentazione o apparecchiatura elettronica di proprietà o in uso dell'Odv. Consigliata ai proprietari di beni che hanno un valore economico elevato.

Polizza kasko per le autovetture

Tale polizza copre l'eventuale danno subito dall'autovettura in seguito ad un sinistro, o, se stabilito altrimenti, a tamponamento o ribaltamento, causati dal dipendente o volontario che la guida, attraverso un massimale fissato dalle parti al momento della stipula. È inoltre possibile inserire altre garanzie opzionali quali danni in occasione di tumulti, scioperi, atti di terrorismo e vandalici. Consigliabile a tutte le Odv che possiedono mezzi di trasporto che vengono utilizzati dai propri soci o volontari.

Polizza di protezione legale

È caratterizzata da un massimale a primo rischio assoluto che rap-

presenta il massimo risarcimento per le spese legali sostenute dall'organizzazione in relazione ai seguenti tipi di controversie:

- difesa penale del rappresentante dell'organizzazione o di un associato per delitti colposi o contravvenzioni,
- esercizio di pretese per il risarcimento di danni subiti dall'organizzazione per fatto illecito di terzi,
- relative alla proprietà/conduzione dei locali sede dell'organizzazione.

Assicurazione obbligatoria per gli sportivi dilettanti

Il Dpcm (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri) 16/04/08 "Assicurazione obbligatoria per gli sportivi", sancisce le modalità tecniche per l'iscrizione all'assicurazione obbligatoria degli sportivi dilettanti, nonché i termini, la natura, l'entità delle prestazioni ed i relativi premi assicurativi, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.51, comma 2-bis, della legge 289/02, prendendo per lo più coscienza dei comportamenti assunti dagli operatori del settore in assenza di disciplina.

TABELLA 10

Soggetti assicurati e soggetti obbligati

I beneficiari della copertura assicurativa sono i tesserati con la qualifica di atleta, tecnico e dirigente alle Federazioni sportive nazionali, alle Discipline sportive associate ed agli enti di promozione sportiva. Per 'atleti' si intendono tutti i tesserati che svolgono attività sportiva a titolo agonistico, non agonistico, amatoriale o ludico. Nessuna differenziazione viene fatta in termini di fasce di rischio e tra le varie categorie di tesserati. I soggetti tenuti alla stipula dell'assicurazione obbligatoria sono le organizzazioni sportive nazionali di riferimento.

| | |
|---|---|
| Ambito di applicazione della tutela assicurativa | <p>A norma dell'art.3, co.1 del Decreto, l'obbligo assicurativo</p> <p>riguarda le conseguenze degli infortuni accaduti ai soggetti assicurati durante ed a causa dello svolgimento delle attività sportive, degli allenamenti e durante le indispensabili azioni preliminari e finali di ogni gara od allenamento ufficiale, ovvero in occasione dell'espletamento delle attività proprie della qualifica di tecnico o dirigente rivestita nell'ambito dell'organizzazione sportiva dei soggetti obbligati.</p> <p>L'assicurazione opera senza limiti d'età e ovunque a condizione che le attività che hanno generato l'evento lesivo si siano svolte in ottemperanza a quanto previsto dai regolamenti sportivi. E per gli infortuni accaduti in impianti omologabili. La garanzia assicurativa decorre dal momento del tesseramento e cessa alle ore 24.00 del quindicesimo giorno successivo alla data di scadenza del tesseramento stesso.</p> |
| Indennizzabilità degli infortuni e delle prestazioni | <p>Sono indennizzabili le lesioni corporali che abbiano nell'infortunio la loro causa diretta, esclusiva e provata e che producano la morte o l'invalidità permanente del soggetto assicurato entro un anno dall'infortunio denunciato.</p> <p>L'art.7 estende la tutela assicurativa anche alle conseguenze di infortuni che avvengono durante gli allenamenti, anche individuali, purchè previsti ed autorizzati dall'organizzazione sportiva nazionale competente o dalle società di appartenenza. In quest'ultimo caso, ai fini dell'ammissione dell'infortunio al beneficio assicurativo, la relativa denuncia deve essere accompagnata da una dichiarazione resa dal legale rappresentante della società sportiva presso la quale l'atleta risulta tesserato.</p> <p>L'art.8 estende poi la garanzia assicurativa anche ai trasferimenti con qualsiasi mezzo effettuati verso e dal luogo di svolgimento dell'attività prevista, con esclusione, ovviamente, degli incidenti verificatesi in conseguenza di infrazioni al Codice della strada. L'indennizzo è corrisposto per le conseguenze dirette ed esclusive dell'infortunio che siano indipendenti da condizioni fisiche o patologiche preesistenti o sopravvenute. Si indicano, inoltre, i casi di esclusione della garanzia assicurativa tipici: per infortuni derivanti dall'uso di alcolici, psicofarmaci, sostanze dopanti o per eventi determinati da un'azione costituente reato commessa dal soggetto assicurato.</p> |

Pagamento del premio

Per avere diritto alle prestazioni assicurative è necessario essere tesserati in data certa antecedente l'infortunio e il pagamento del premio da parte delle organizzazioni sportive nazionali di riferimento è condizione essenziale per il perfezionamento del tesseramento stesso.

1.3 I rimborsi spese

Le fonti normative

Legge 11 agosto 1991, n.266 Legge quadro sul volontariato

La legge 266/91 consente espressamente alle Odv di rimborsare le spese al volontario. Tuttavia, la stessa legge all'art. 2 impone limiti e vincoli a garanzia del rispetto del principio di gratuità (ciò al fine di evitare che il rimborso spese possa nascondere l'erogazione di un compenso per l'attività prestata dal volontario, soprattutto quando le prestazioni sono rese in adempimento di convenzioni stipulate con enti pubblici e per le quali l'organizzazione riceve dei corrispettivi). In particolare, sono due i parametri che delimitano l'ambito delle spese rimborsabili:

- le spese devono essere effettivamente sostenute (si esclude pertanto qualsiasi tipo di rimborso 'forfetario', riconosciuto cioè senza documentazione giustificativa) per l'attività di volontariato svolta per conto dell'Odv, per non costituire un compenso 'mascherato';
- il limite di spesa deve essere preventivamente fissato dall'organizzazione: ciò vuol dire che devono essere autorizzate dagli organi direttivi dell'organizzazione, in modo da garantire sia la compatibilità di esse con i vincoli di bilancio sia il loro impiego per il perseguimento degli scopi istituzionali dell'ente.

La violazione di tali limiti comporta un duplice rischio:

- a) la riqualificazione del rapporto come di lavoro a titolo oneroso (in una delle varie tipologie legali);
- b) l'applicazione del regime fiscale e previdenziale del nuovo rap-

porto, con le connesse sanzioni.

Al fine di non creare disparità di trattamento tra i volontari operanti nella medesima organizzazione e di rendere certe le modalità di riconoscimento dei rimborsi spese, evitando regole 'ad hoc' per singoli casi privilegiati, l'organizzazione deve formalizzare un regolamento interno deliberato del proprio organo sociale competente in base allo statuto (consiglio direttivo o assemblea), che preveda:

- i tipi di spesa ammessi a rimborso,
- gli eventuali limiti di valori per i diversi tipi di spese,
- la procedura di autorizzazione per effettuare la spesa,
- la documentazione da presentare da parte del volontario,
- il soggetto competente al controllo e all'erogazione dei fondi,

da rendere noto ed applicabile da parte di tutti gli interessati e confermato di volta in volta in relazione alle convenzioni, ai contratti ovvero a quant'altro venga redatto per lo svolgimento delle attività tipiche in cui opera l'organizzazione.

La Legge non impone procedure o limiti prestabiliti che sono quindi lasciati alla scelta dell'organizzazione che li adotta sulla base delle proprie esigenze finanziarie ed organizzative. È opportuno che il rimborso spese sia conseguente ad una richiesta scritta fatta dal volontario, da cui risulti esplicitamente il legame con una specifica attività svolta per conto dell'Odv. Dal documento (fattura, ricevuta, nota, ecc.) si deve poter rilevare che destinatario del bene o beneficiario del servizio è l'Odv e non altri soggetti. Sotto l'aspetto formale è opportuno tenere una scheda intestata ad ogni volontario allo scopo di supportare, anche mediante la tenuta di semplici scritture contabili, le operazioni di rimborso spese. Questa serve anche per comprovarne contabilmente l'effettiva percezione. Si ricorda che per le Odv-Onlus tali documenti sono esenti da bollo. Tutta la documentazione prodotta dal volontario va conservata agli atti dell'Odv per eventuali controlli da parte degli uffici fiscali. Queste spese sono esenti da ritenuta fiscale e previdenziale.

A titolo esemplificativo, tra le spese rimborsabili possono rientrare:

- le spese di viaggio relative a spostamenti effettuati per prestare l'attività.
-

Il viaggio deve sempre essere autorizzato dall'Odv. Sono rimborsabili i costi effettivamente sostenuti per il raggiungimento del luogo dove si deve svolgere il servizio a partire dalla sede dell'Odv. In deroga alle norme fiscali, se previsto dalla delibera dell'Odv e giustificato dalle esigenze del servizio, si può ritenere rimborsabile il tragitto anche a partire dall'abitazione del volontario, oltre che dalla sede dell'organizzazione. Normalmente le spese di trasporto sostenute dal volontario per raggiungere la sede dell'associazione sono infatti ritenute soltanto propedeutiche allo svolgimento della vera e propria attività di volontariato. Se vengono usati mezzi pubblici si fa riferimento ai relativi biglietti, se viene usata l'auto privata si fa riferimento alle tariffe Aci.

- Le spese per vitto e alloggio sostenute in caso di trasferta, cioè in occasione di servizio svolto fuori dalla propria sede di appartenenza. In questo caso si deve fare riferimento alla relativa documentazione fiscale: fatture, scontrini integrati e scontrini semplici;
- Altre spese che il volontario può documentare di avere effettivamente sostenuto per lo svolgimento del servizio, in nome e per conto dell'organizzazione per l'acquisto di beni e servizi a favore della stessa (ove autorizzati): materiale di cancelleria, telefonate o fax necessari per comunicare con la sede dell'Odv o con i destinatari del servizio, ecc.

Si riportano di seguito i documenti fiscalmente rilevanti:

TABELLA 11

| TIPO DI SPESA | DOCUMENTAZIONE RICHIESTA |
|----------------------|---------------------------------|
| Vitto | Ricevuta fiscale |
| Alloggio | Ricevuta fiscale |
| Consumazione bar | Scontrino fiscale |
| Viaggio in aereo | Biglietto |

| | |
|--|--|
| Viaggio in macchina di proprietà dell'associazione | Carta carburante (oppure ricevuta dell'impianto di distribuzione stradale) |
| Schede telefoniche | Dichiarazione presentata per il rimborso |
| Taxi | Ricevuta e dichiarazione presentata per il rimborso |
| Soccorso Aci | Fattura o ricevuta rilasciata |
| Noleggio autovetture | Fattura o ricevuta rilasciata dal noleggiatore |
| Pedaggi autostradali | Ricevuta del pedaggio |
| Mezzi pubblici di trasporto | Biglietti vidimati |

1.4 I permessi, gli incentivi e la flessibilità nell'orario di lavoro

Le fonti normative

Legge 13 luglio 1967, n. 584 Riconoscimento del diritto a una giornata di riposo dal lavoro al donatore di sangue dopo il salasso per trasfusione e alla corresponsione della retribuzione

Dm – Ministero per il Lavoro e la Previdenza sociale 8 aprile 1968 Norme di attuazione della legge 13 luglio 1967, n. 584, per il riconoscimento al donatore di sangue del diritto ad una giornata di riposo e alla corresponsione della retribuzione

Legge 11 agosto 1991, n.266 Legge quadro sul volontariato

Legge 6 marzo 2001, n.52 Riconoscimento del Registro nazionale italiano dei donatori di midollo osseo

Secondo l'art. 17, co.1 della legge 266/91 (in modo pressochè analogo dispone la legge 383/00, art.19 sulle associazioni di promozione sociale) i lavoratori che fanno parte di associazioni iscritte nei registri di volontariato istituiti dalle regioni e dalle province autonome,

per poter espletare l'attività di volontariato, hanno diritto ad usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dai contratti o dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e con obbligo di recupero compensativo.

È evidente l'intento promozionale della norma, volta a favorire l'impegno volontario per quelle persone che sono professionalmente attive e che dunque incontrano maggiori difficoltà nella conciliazione dei tempi di lavoro, familiari e di impegno nel volontariato. Tuttavia, la previsione compatibilmente con le necessità dell'organizzazione aziendale, in concreto, comporta una limitazione alle previsioni della contrattazione collettiva (che spesso si è limitata a richiamare tale articolo), in quanto il datore di lavoro concede le agevolazioni solo quando ciò sia concretamente possibile (e può non esserlo anche solo per principio) rispetto alle esigenze di servizio e produttive dell'organizzazione di lavoro.

Il diritto del lavoratore volontario alla flessibilità dell'orario è prevista anche nel settore pubblico (art. 7 del D.Lgs. 165/01). Anche nel pubblico impiego l'esercizio del diritto viene limitato dalla compatibilità con l'organizzazione degli uffici. Tuttavia non vi è alcun riferimento alla contrattazione collettiva e l'individuazione dei criteri e delle modalità di fruizione dei permessi è determinato dalle singole amministrazioni. Riportiamo di seguito, in tabella, le varie tipologie di permesso previste.

TABELLA 12

| DONATORI Donazione di midollo osseo (legge 52/01) | |
|--|--|
| Descrizione | Assenza di lavoro per la donazione di midollo osseo. |
| Retribuzione spettante | L'indennità equivale alla 'normale retribuzione' (corrisposta in caso di attività ordinaria). |
| Durata del permesso | <ul style="list-style-type: none"> • Ore di permesso per gli accertamenti e i prelievi (anche in caso di mancata donazione), • giornate di degenza e convalescenza necessarie. |
| Chi ne può usufruire | Lavoratori maggiorenni iscritti nel registro nazionale dei donatori di midollo osseo. |
| DONATORI Donazione di sangue (legge 584/67, D.M. 08/04/68) | |

| | |
|-------------------------------|---|
| Descrizione | Assenza del lavoro per donare il sangue (minimo pari a 250 grammi), per trasfusione diretta o indiretta oppure per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico. Il prelievo deve risultare effettuato presso un centro di raccolta fisso o mobile, presso un centro trasfusionale o presso un centro di produzione di emoderivati regolarmente autorizzato dal Ministero della sanità (che certificano al datore di lavoro la donazione). |
| Retribuzione spettante | <ul style="list-style-type: none"> • Diritto del lavoratore alla normale retribuzione del periodo di astensione dal lavoro. • Il datore può chiedere all'Inps il rimborso della retribuzione corrisposta. <p>Nel caso in cui il lavoratore, per motivi di ordini sanitario, abbia donato parzialmente o non abbia donato affatto, il medico addetto al prelievo deve rilasciare al lavoratore un certificato, con l'indicazione del giorno e dell'ora, in cui si attesta l'idoneità alla donazione. In questo caso la retribuzione dei donatori lavoratori dipendenti è garantita limitatamente al tempo necessario all'accertamento dell'idoneità e alle relative procedure.</p> |
| Durata del permesso | Diritto del lavoratore ad assentarsi dal lavoro per 24 ore dal momento in cui si è allontanato per il prelievo. Se la donazione avviene fuori dall'orario di lavoro, le 24 ore decorrono dal momento della donazione risultante dal certificato rilasciato al lavoratore. |
| Chi ne può usufruire | Dipendenti pubblici e privati. |
| | <p>EMERGENZE Attività di protezione civile (Dpr 194/01)</p> |
| Descrizione | Lavoratori impiegati in attività di soccorso e assistenza durante calamità (o simulazioni). |

| | |
|-------------------------------|--|
| Retribuzione spettante | <ul style="list-style-type: none"> • Conservazione posto, • mantenimento trattamento economico e previdenziale, • copertura assicurativa. <p>Il datore di lavoro può richiedere alla protezione civile il rimborso dei costi sostenuti per la retribuzione, i contributi, i premi.</p> <p>A tal fine deve avanzare le richieste all'autorità di protezione civile competente (regione o prefettura), allegando un'analitica indicazione dei periodi di assenza e dei costi sostenuti (stipendi, ratei maturati, trattamento di fine rapporto, costi previdenziali e premi), allegando i documenti giustificativi ed il modulo di calcolo del costo del lavoro.</p> <p>Ai volontari lavoratori autonomi che ne fanno richiesta, viene corrisposto il rimborso per il mancato guadagno giornaliero calcolato sulla base della dichiarazione dei redditi (modello unico) presentata l'anno precedente a quello in cui è stata prestata l'opera di volontariato, nel limite di euro 103,29 giornalieri lordi.</p> <p>In entrambi i casi le domande di rimborso vanno presentate entro i due anni successivi alle assenze.</p> |
| Durata del permesso | <p>Durata delle operazioni.</p> <p>In ogni caso da 30gg consecutivi a 90gg l'anno.</p> <p>Massimo 60gg consecutivi e 180gg all'anno per emergenze nazionali.</p> <p>Per attività di formazione e aggiornamento massimo 10gg consecutivi e 30gg all'anno (le attività di simulazione devono comunque essere preventivamente autorizzate dal dipartimento della protezione civile e la richiesta al datore di lavoro di astensione dal lavoro deve essere avanzata almeno 15gg prima dello svolgimento dell'attività).</p> <p>Esiste la possibilità di concordare una fruizione di orario flessibile, tenuto comunque conto delle esigenze aziendali.</p> |
| Chi ne può usufruire | <p>Volontari iscritti presso associazioni di volontariato di protezione civile, che siano a loro volta iscritte nell'elenco tenuto dall'Agenzia Nazionale di Protezione Civile.</p> |
| | <p>EMERGENZE</p> <p>Volontari soccorso alpino e speleologico (Legge 162/92)</p> <p>Vigili del fuoco volontari (D.Lgs. 139/06)</p> |
| Descrizione | <p>Lavoratori impegnati in soccorsi (o esercitazioni)</p> |

| | |
|-------------------------------|--|
| Retribuzione spettante | Intero trattamento economico e previdenziale. Il rimborso va richiesto all'istituto di previdenza al quale il lavoratore è iscritto. Il datore di lavoro deve presentare la domanda di rimborso all'Inps entro la fine del mese successivo a quello in cui si è avuta l'assenza, allegando i documenti previsti. |
| Durata del permesso | Nei giorni in cui si svolgono le operazioni di soccorso o le esercitazioni. Il giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di 8 ore ovvero oltre le 24 ore. |
| Chi ne può usufruire | Volontari del corpo nazionale di soccorso alpino e speleologico Club Alpino Italiano, volontari del corpo dei vigili del fuoco. |

1.5 I volontari nelle associazioni di promozione sociale

Le fonti normative

Legge 7 dicembre 2000, n.383 Disciplina delle associazioni di promozione sociale

La Legge 383/00 che disciplina le associazioni di promozione sociale, segue di quasi dieci anni la legge del volontariato. L'art.18 si occupa di definire le prestazioni degli associati. Al di là di alcune mere differenze terminologiche, non presenta alcuna sostanziale differenza rispetto alla definizione di attività di volontariato contenuta nella Legge 266/91. Prevede infatti, al co.1, che

le associazioni di promozione sociale si avvalgono prevalentemente delle attività prestate in forma volontaria, libera e gratuita dai propri associati per il perseguimento dei fini istituzionali.

Come per le Odv la norma esprime il principio che il lavoro prestato dai soci si presume a titolo gratuito, mentre il co.2, nella sua ultima parte, è, invece, assolutamente innovativo. Infatti si dispone che l'associazione possa

in caso di particolare necessità, assumere lavoratori dipendenti o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo, anche ricorrendo ai propri associati.

La prima parte del comma in esame, in realtà, sembrerebbe addirittura restringere di più rispetto alla previsione contenuta nel co.4 dell'art.3 della Legge 266/91, la possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro retribuito. È indubbio che il legislatore, similmente alle Odv, ha dato vita ad un modello di organizzazione nel quale la presenza di lavoratori retribuiti deve essere assolutamente eccezionale e residuale rispetto all'attività dei volontari. L'assoluta novità è rappresentata dal fatto che si consente a questi ultimi di essere al contempo anche dei prestatori retribuiti.

Il confine tra lavoro gratuito e retribuito in questi enti può diventare, quindi, molto labile, questo perché la natura delle associazioni di promozione sociale è, in verità, molto particolare e variegata.

Tale differenza costituisce sia una maggiore elasticità di gestione che un rischio di cedere ad ambigui comportamenti dei soci, specie in presenza di un lavoro formalmente gratuito ma con i requisiti dell'onerosità. In questi casi occorre pertanto fare molta attenzione per non incorrere in eventuali contestazioni, da parte sia del presunto volontario che degli enti di vigilanza.

Anche se la Legge 383/00 non fa espresso richiamo al rimborso spese per i volontari che abbiano sostenuto costi in ragione della loro attività, non vi sono dubbi che si applichi in via analogica quanto disposto per i volontari nelle Odv. Quindi possono essere erogati rimborsi di spese vive effettivamente sostenute e documentate per le attività svolte a favore dell'organizzazione.

1.6 L'assegnazione dei condannati

Le fonti normative

Dm – Ministero della Giustizia 26 marzo 2001 Norme per la determinazione delle modalità di svolgimento del lavoro di pubblica utilità applicato in base all'art. 54, comma 6, del decreto legislativo 28 agosto 2000, n. 274

L'art. 105 della Legge 689/81 e l'art. 54 del D. Lgs. 274/00, prevedono la possibilità per il giudice di convertire taluni tipi di pena in giornate di "lavoro di pubblica utilità", come disciplinato dal Dm 26/03/01.

In sostanza il condannato può chiedere di scontare tali tipi di pena (art.1, co.1 Dm 26/03/01) prestando una

attività non retribuita a favore della collettività da svolgere presso lo Stato, le regioni, le province, i comuni o presso enti o organizzazioni di assistenza sociale o di volontariato.

I settori di intervento sono di tipo assistenziale, di protezione civile, di tutela ambientale, culturale, ecc. (v. elenco art. 1 Dm 26/03/01). Le Odv che vogliono accogliere tali persone devono stipulare delle convenzioni con gli organi del Ministero della Giustizia. Questo tipo di lavoro non può essere inferiore a dieci giorni né superiore a sei mesi. Ai fini del computo della pena un giorno di lavoro consiste nella prestazione di almeno due ore di lavoro. L'attività non può coprire oltre sei ore alla settimana e si deve svolgere nella provincia in cui risiede il condannato, con modalità e tempi che non pregiudichino le esigenze di lavoro, di studio, di famiglia e di salute del condannato.

2. I lavoratori 'distaccati'

2.1. Il distacco in una organizzazione di volontariato

Con il termine distacco, si intende il temporaneo 'prestito' di dipendenti a favore di una organizzazione, mantenendo la normale retribuzione. L'istituto del distacco del lavoratore dipendente (art. 30, co.1, D. Lgs. 276/03)

si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In questo caso:

- vi sono due datori di lavoro: il distaccante (datore di lavoro legale) ed il distaccatario (datore di lavoro effettivo), nella cui organizzazione il lavoratore viene inserito;
 - la prestazione lavorativa presso il beneficiario deve soddisfare un interesse del datore di lavoro distaccante;
 - il distacco deve essere temporaneo, ovvero non definitivo;
 - l'attività lavorativa deve essere specifica, nel senso che il lavo-
-

ratore distaccato non potrà essere addetto a prestazioni lavorative generiche, ma a quella determinata attività lavorativa che caratterizza e sostanzia l'interesse proprio del distaccante.

Il concetto di temporaneità coincide con quello di "non definitività", indipendentemente dalla durata del periodo di distacco, che deve comunque essere funzionale all'interesse del distaccante e non meramente arbitrario. L'interesse previsto dalla norma può essere di qualsiasi natura, a patto che non si riduca ad una mera somministrazione di lavoro altrui, vietato dalla legge; esso inoltre deve protrarsi per tutto il periodo di durata del distacco. Il datore di lavoro distaccante rimane il solo responsabile del trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato, così come della sua assicurazione presso l'Inail e mantiene il potere di recesso e/o di modificazione delle condizioni di distacco, il potere disciplinare e di licenziamento.

Anche la tutela infortunistica rimane a carico dell'azienda, pur con applicazione della classe di rischio in cui ricade l'Odv in cui viene materialmente svolta l'attività. L'Odv deve avere cura di verificare che la propria polizza di responsabilità civile copra anche questo tipo di lavoratore che, a rigore, non è un volontario. Le associazioni dotate di lavoratori dipendenti possono utilizzare direttamente questo istituto quando, ad esempio, facciano parte di reti di associazioni e vi sia l'interesse ad uno spostamento temporaneo (tra associazioni facenti parte di un'unitaria struttura federale, tra associazioni che partecipano alla realizzazione di progetti complessi, spesso in collaborazione con gli enti pubblici, ecc.)

Sul piano operativo vale la pena segnalare quanto segue:

- quando il distacco coinvolge il lavoratore sotto il profilo del suo inquadramento contrattuale e dello svolgimento della prestazione lavorativa propria, è necessario acquisire la manifestazione di un libero consenso del lavoratore interessato;
 - se il distacco comporta il trasferimento del lavoratore distaccato a un'unità produttiva situata a più di 50 km dalla sede di lavoro di provenienza, dati gli evidenti maggiori disagi per il lavoratore interessato, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo;
-

- il distacco dei lavoratori deve essere tempestivamente denunciato dal datore di lavoro, mediante una specifica comunicazione al centro per l'impiego competente per territorio, o meglio attraverso il sistema informatico delle comunicazioni obbligatorie entro cinque giorni dall'evento (si tratta, peraltro, di una innovazione di assoluto rilievo in termini di contrasto al lavoro sommerso e di tutela del lavoro regolare e dei diritti del lavoratore, in quanto proprio nella fattispecie in esame, ora oggetto di comunicazione obbligatoria, si annidano frequentemente operazioni illecite di rilevanza penale che i servizi ispettivi potranno più agevolmente scovare grazie al passaggio informativo istituzionale);
- l'introduzione del Lul ha previsto l'obbligo di registrazione dei lavoratori distaccati sul libro unico del distaccatario utilizzatore oltreché in quello del datore di lavoro distaccante che lo occupa. Il distaccatario si limiterà ad annotare i dati identificativi del lavoratore, qualifica e livello di inquadramento contrattuale, nominativo del datore di lavoro distaccante; il distaccante, a sua volta, procederà alle scritturazioni integrali, con riguardo al calendario delle presenze e ai dati retributivi, previdenziali, fiscali e assicurativi.

Possono inoltre essere le beneficiarie di questo istituto, quando sono le imprese profit che 'prestano' i propri dipendenti ad una Onlus; ad esse è consentito, in deroga al principio dell'inerenza dei costi e delle spese – sancito dall'articolo 109 del Tuir (Testo Unico delle Imposte sui Redditi – Dpr 917/86) – di continuare a fruire della corrispondente deduzione per le relative spese.

L'agevolazione è limitata alle (lett. i, co. 2, art. 100 del Tuir):

spese relative all'impiego di lavoratori dipendenti, assunti a tempo indeterminato, utilizzati per prestazioni di servizi erogate a favore di Onlus, nel limite del cinque per mille dell'ammontare complessivo delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, così come risultano dalla dichiarazione dei redditi.

La limitazione soggettiva della tipologia dei lavoratori interessati e oggettiva del tetto del 5 per mille si spiega con il desiderio di prevenire un possibile abuso da parte delle Onlus che potrebbero, in astratto, fare assumere da imprese il personale loro occorrente. La portata innovativa della norma, che inizialmente ha creato non pochi problemi interpretativi, rende quindi possibile alle imprese di 'distaccare' del personale specializzato presso Onlus con pieno adempimento di tutti

gli obblighi tributari e previdenziali, detraendo il costo del lavoro dal proprio imponibile fiscale, nella misura sopra indicata. In pratica, è consentito alle imprese 'dare in prestito' i propri dipendenti ad una Onlus senza, con questo, dover rinunciare alla deduzione delle relative spese.

Per il caso di distacco del personale da aziende verso onp che non siano anche Onlus, vigono le regole fiscali ordinarie, per cui si tratterà di una erogazione liberale non deducibile. Essendo però il costo del lavoro molto alto, attualmente in Italia tale forma di sostegno si esprime, praticamente, solo nelle forme sperimentate solitamente dalle imprese più grandi di dedicare, ad esempio, un giorno all'anno a favore del volontariato (nell'ambito del c.d. *Community Day*).

2.2 L'esonero dal servizio dei dipendenti pubblici

Le fonti normative

Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri 20 ottobre 2008, n.10 Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria – articolo 72 – Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo – (Decreto Legge n. 112 del 2008)

Circolare Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica (Inpdap) 4 marzo 2009, n.5 Art. 72 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112, convertito in Legge 6 agosto 2008 n.133. Esonero dal servizio: riflessi contributivi, del trattamento di quiescenza e di previdenza

L'art. 72 del DL (Decreto legge) 112/08, detto decreto Tremonti, convertito in legge 133/08, ha introdotto in una parte rilevante del pubblico impiego il nuovo istituto dell'esonero dal servizio che può, a determinate condizioni, coinvolgere le Odv. In sostanza il dipendente pubblico delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri, dell'Università, degli istituti ed Enti di ricerca, degli Enti previdenziali e degli altri Enti pubblici non economici (è escluso il personale della scuola), nonché gli enti di cui all'art.70, co.4 del D.Lgs. 165/01 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministra-

zioni pubbliche) e successive modifiche ed integrazioni (tra cui, per esempio, le Camere di commercio, il Coni, il Cnel, l'Istituto poligrafico dello Stato) prossimo alla pensione, che abbia raggiunto i 35 anni di anzianità contributiva, a prescindere dall'età anagrafica, può chiedere di essere esonerato dal servizio per i successivi 5 anni fino alla pensione. Raggiunto il limite per la pensione massima, il lavoratore ha diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che gli sarebbe spettato se fosse rimasto regolarmente in servizio.

Con recente circolare n. 10 del 20 ottobre 2008, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, ha fornito indirizzi attuativi della disposizione normativa precedentemente richiamata. L'esonero è valido solo per le domande presentate negli anni: 2009–2014 (come stabilito dalla circolare Inpdap 5/09 e dalla legge 10/2011). La domanda, irrevocabile, deve essere presentata entro il 1° marzo dell'anno in cui si raggiunge il limite minimo di anzianità richiesta all'amministrazione pubblica da cui dipende l'interessato. L'amministrazione può o meno accogliere la richiesta sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative.

Negli anni in cui chiede di essere esonerato dal lavoro, il dipendente non perde nulla a livello contributivo, anche per gli importi dovuti ai fini del trattamento di fine servizio. Il lavoratore mantiene una retribuzione pari al 50% di quella goduta, che viene aumentata al 70% se in tale periodo il dipendente presta in modo continuativo ed esclusivo attività di volontariato (quindi svolto a titolo gratuito), opportunamente documentata e certificata, presso Onlus, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo.

Spetta alle associazioni stabilire, ed attestare, se l'attività svolta dal pensionato sia continuativa (quindi non sporadica o saltuaria, ma assidua e sistematica) oppure saltuaria. La tipologia di ente e di attività svolta varia, quindi bisogna valutarlo caso per caso. Il trattamento economico temporaneo, una volta determinato, resta fissato nella misura spettante per tutto il periodo di esonero, senza subire rivalutazioni per effetto dei rinnovi contrattuali relativi a periodi successivi al momento di collocamento in posizione di esonero. L'esonero dal servizio

non consente l'instaurazione di rapporti di lavoro dipendente, ma solo autonomo o collaborazioni e consulenze non a favore di amministrazioni pubbliche o società e consorzi dalle stesse partecipati. Chi opta per il volontariato non deve svolgere alcun'altra attività retribuita.

Il Provvedimento, nato per ridurre il personale in servizio alle amministrazioni, rappresenta un'importante iniziativa volta a favorire e a incentivare l'attività di volontariato quale risorsa per il terzo settore. L'art. 90 co. 23 della legge 289/02 (Legge Finanziaria 2003) ha previsto una grossa opportunità per le società sportive dilettantistiche: ridurre i costi di gestione del personale ovvero usufruire di prestazioni gratuite da parte di dipendenti pubblici, da svolgersi fuori dall'orario di lavoro.

Successivamente anche l'Agenzia delle entrate, con la circolare 21/03, ha chiarito che deve esserci il divieto di corresponsione di compensi al pubblico dipendente, a cui di fatto spettano soltanto rimborsi spesa così come previsto dall'articolo 67 co. 1 lettera m) del Tuir, quando decide di svolgere una prestazione a favore di una società sportiva dilettantistica. I rimborsi spese percepiti devono essere però riportati nel Libro unico del lavoro (Lul). Il pubblico dipendente che vuole svolgere gratuitamente la propria opera a favore di una associazione o società sportiva dilettantistica è obbligato a comunicarlo alla pubblica amministrazione da cui dipende, che deve limitarsi solo a recepire tale volontà.

La legge che attualmente regola i diritti e doveri dei volontari internazionali (la Legge 49/87) prevede, all'art. 33, il diritto al collocamento in aspettativa senza assegni per la durata del contratto di cooperazione per i dipendenti di ruolo, o non di ruolo, da amministrazioni statali o da enti pubblici solo per quei volontari il cui contratto sia stato stipulato con una organizzazione non governativa (Ong) considerata idonea (ai sensi sempre della stessa legge 49/87). Inoltre l'ente pubblico non paga gli oneri previdenziali che sono posti a carico del Ministero degli Affari Esteri (Mae) per la durata del contratto di cooperazione. Nel caso di imprese private, il collocamento in aspettativa senza assegni è una facoltà e in tal caso l'impresa è autorizzata ad assumere personale sostitutivo con contratto a tempo determinato.

Per rientrare nell'applicazione il progetto deve essere approvato dal Mae con il quale l'Ong ha in corso un contratto.

2.3 Il distacco degli insegnanti

La Legge 448/98 "Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo", prevede all'art. 26, co.8, che possono essere disposte, ai sensi dell'articolo 105 del Dpr 309/90 (Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza), assegnazioni di docenti e dirigenti scolastici, nel limite massimo di cento unità, presso gli enti e le associazioni che svolgono attività di prevenzione del disagio psico-sociale, assistenza, cura, riabilitazione e reinserimento di tossicodipendenti e che risultano iscritti all'albo previsto dallo stesso Dpr.

Le utilizzazioni del personale docente di ruolo (con retribuzione che rimane a carico del bilancio dello Stato), possono essere disposte, ai fini del recupero scolastico e dell'acquisizione di esperienze educative, a condizione che tale personale abbia documentatamente frequentato i corsi promossi dal provveditore agli studi, d'intesa con il consiglio provinciale scolastico e sentito il comitato tecnico provinciale, sulla educazione sanitaria e sui danni derivanti ai giovani dall'uso di sostanze stupefacenti o psicotrope, nonchè sul fenomeno criminoso nel suo insieme.

Con l'ultima circolare del Ministero, la scadenza prevista era il 31.03 e con la scadenza del 2009 sono stati assegnati insegnanti per un biennio. Ci può essere la richiesta di comandi annuali di docenti al di fuori del contingente di 100 unità. In questo caso gli oneri sono a carico di chi ne fa richiesta. Le assegnazioni comportano il collocamento in posizione di fuori ruolo del personale interessato. I collocamenti fuori ruolo (o i comandi) che hanno durata superiore ad un quinquennio, comportano la perdita della sede di titolarità. Le richieste di assegnazioni effettuate esclusivamente dai responsabili degli enti e delle associazioni, devono essere indirizzate al Ministero dell' Istruzione, dell' Università e della Ricerca – Dipartimento per l'istruzione – Direzione generale per il personale scolastico a Roma. Al termine di ciascun

anno scolastico gli enti, le associazioni e le istituzioni, presso cui il personale presta servizio, devono presentare alla sopracitata Direzione generale ed al competente Ufficio Scolastico Regionale una relazione nella quale devono essere illustrati i compiti svolti dal personale assegnato o comandato e i risultati conseguiti.

3. Gli stage e i tirocini formativi

Le fonti normative

Legge 24 giugno 1997, n. 196 Norme in materia di promozione dell'occupazione
Dm – Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, Ministero della Pubblica Istruzione e Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 25 marzo 1998, n. 142 Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n.196, sui tirocini formativi e di orientamento

Caratteristiche

Il termine '*stage*', vocabolo francese che significa 'pratica', è spesso utilizzato come sinonimo del termine italiano tirocinio. Entrambi indicano un periodo di formazione "*on the job*" svolto presso un'azienda, un ente pubblico o una onp con l'obiettivo di favorire l'ingresso dei giovani (ma non solo) nel mondo del lavoro. Il tirocinio non è un rapporto di lavoro dipendente: la finalità è formativa. Lo scopo è agevolare le scelte professionali dei soggetti che hanno già assolto all'obbligo scolastico, mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Non è prevista una retribuzione e nessun pagamento di contributi previdenziali, perché non è assimilato a un rapporto di lavoro. Può essere offerto un rimborso spese per il trasferimento e la possibilità di usufruire del servizio mensa o dei buoni pasto. È facoltativo erogare una borsa di studio.

I tirocini, che possono essere formativi (nell'ambito dei *curricula* universitari o scolastici) e di orientamento (al termine del percorso di studio) sono disciplinati dalla legge 196/97 (art.18) e dal Dm 142/98 e la loro funzione è quella di (art. 1):

realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

In presenza di una disciplina regionale devono essere applicate le regole dalla stessa previste.

Forma e contenuto del contratto

Nel rapporto di stage si possono individuare tre soggetti: l'azienda ospitante (pubblica o privata), l'ente formativo promotore – che deve garantire, tra le altre cose, la presenza di un tutor in qualità di responsabile didattico–organizzativo del progetto formativo – e il tirocinante. L'ente formativo promotore è la struttura che si occupa di progettare, avviare e 'tutorare' il tirocinio. Possono promuovere tirocini soggetti pubblici, o a partecipazione pubblica, e privati non aventi scopo di lucro. È necessaria una convenzione tra l'azienda ospitante e l'ente promotore che deve contenere obbligatoriamente:

- le regole di svolgimento del tirocinio,
- i diritti e i doveri di ciascuna delle parti coinvolte,
- il progetto formativo o di orientamento, in un documento a parte.

Deve seguire uno schema predefinito, che si trova in allegato al Dm 142/98. Deve essere sottoscritta dai rappresentanti legali dell'ente promotore e dell'azienda ospitante.

Il progetto formativo o di orientamento è un documento che formalizza il tirocinio svolto e che contiene:

- obiettivi e modalità di svolgimento assicurando, per gli studenti, il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza;
 - nominativo del tutor incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;
 - estremi identificativi delle assicurazioni contro gli infortuni e la responsabilità civile;
 - durata e periodo di svolgimento;
 - eventuali servizi o benefit assegnati al tirocinante (rimborso spese, buoni pasto).
-

Enti formativi promotori

Il Dm 142/98 (art.2), individua le tipologie di enti idonei a promuovere tirocini formativi e di orientamento:

- Agenzie regionali e Centri per l'Impiego;
- Università e istituti di istruzione universitaria statali e non, abilitati al rilascio di titoli accademici;
- Provveditorati agli studi;
- Istituzioni scolastiche pubbliche o private parificate;
- Centri di formazione e orientamento pubblici e convenzionati con regioni o provincia;
- Comunità terapeutiche e cooperative sociali;
- Servizi per l'inserimento dei disabili;
- Istituzioni formative private senza fini di lucro con specifica autorizzazione regionale.

Gli enti promotori devono garantire il corretto svolgimento dello stage predisponendo un'apposita convenzione, il progetto formativo, e garantire la copertura assicurativa al tirocinante (con l'Inail e con una società assicurativa per la responsabilità civile verso terzi). La copertura Inail è a carico dei soggetti promotori, così come la responsabilità civile verso terzi, anche per le attività svolte al di fuori dell'azienda e che rientrano nel progetto di orientamento e di addestramento pratico. La normativa di riferimento prevede, inoltre, la possibilità di convertire l'esperienza di stage in 'credito formativo' utile all'interno del percorso di studi. In questo caso lo stage dovrà essere qualificato, debitamente documentato e coerente con il tipo di studi. I datori di lavoro sono tenuti a dare comunicazione dei tirocini di formazione e di orientamento al Centro per l'Impiego, entro il giorno antecedente a quello di instaurazione del rapporto, mediante sistemi telematici, con talune deroghe.

Beneficiari e durata

Si riporta in tabella coloro che la legge (art.7 Dm 142/98) individua come beneficiari degli stage e la durata massima prevista per ciascuna tipologia di tirocinante.

TABELLA 13

| A CHI È RIVOLTO | DURATA MASSIMA ESPRESSA IN MESI |
|--|--|
| Studenti delle scuole medie secondarie | 4 |
| Studenti degli istituti o corsi di formazione professionali | 6 |
| Studenti che frequentano attività formative post laurea o post diploma, anche oltre i 18 mesi dal completamento della formazione | |
| Inoccupati o disoccupati, compresi quelli iscritti alle liste di mobilità | |
| Studenti universitari | 12 |
| Laureati fino a 18 mesi dopo la fine degli studi | |
| Studenti che frequentano dottorati di ricerca o scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione | |
| Studenti di scuole di specializzazione | |
| Persone svantaggiate (art.4, co.1 legge 381/91) esclusi portatori di handicap | |
| Portatori di handicap | 24 |

Se la durata prefissata dal tirocinio è inferiore a quella massima definita dalla Legge, può essere richiesta una proroga, sia da parte dell'azienda che del tirocinante, purchè non superi la durata massima indicata.

Nel computo dei limiti temporanei di un tirocinio non si tiene conto di eventuali periodi di astensione obbligatoria per maternità. Non ci sono vincoli sul numero di tirocini che una persona può attuare durante il proprio percorso formativo. Sono esclusi dal tirocinio i lavoratori in cassa integrazione anche in deroga in quanto il rapporto di lavoro è infatti ancora in essere.

Il tirocinante può essere scelto dall'organizzazione o essere indicato dal soggetto promotore purchè abbia assolto l'obbligo scolastico. Il

tirocinio rappresenta una opportunità anche per selezionare possibili candidati all'assunzione. Il numero dei tirocinanti ospitabili da un datore di lavoro è riferito al numero dei suoi dipendenti a tempo determinato, per i soli settori stagionali, o a tempo indeterminato:

TABELLA 14

| NUMERO DIPENDENTI | NUMERO TIROCINANTI |
|--------------------------|---------------------------|
| 1-5 | 1 |
| 6-19 | 2 |
| 20 e più | Massimo 10% |

Si può interrompere il tirocinio in qualsiasi momento da parte sia dal tirocinante che dell'impresa ospitante.

L'art.11 del D.L. 138/11, entrato in vigore il 13 agosto, prevede che i tirocini formativi e di orientamento (non di reinserimento o inserimento al lavoro) possano essere promossi solo da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime. In mancanza, continuerà ad applicarsi la legislazione precedente in materia di tirocini stabilita dalla legge 196/97 e relativo regolamento di attuazione.

Fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non curriculari (non inseriti in programmi di alternanza scuola-lavoro o legati a istituti professionali) non possono avere una durata superiore a sei mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neo-laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

4. Il servizio civile

Le fonti normative

Legge 6 marzo 2001 , n. 64 Istituzione del servizio civile nazionale

D.Lgs. 5 aprile 2002, n. 77 Disciplina del Servizio civile nazionale a norma dell'articolo 2 della legge 6 marzo 2001, n. 64

Legge Regione Toscana 25 luglio 2006, n. 35 Istituzione del servizio civile regionale

A partire dai primi anni '70, in concomitanza con l'operatività della leva militare obbligatoria, è stato riconosciuto il diritto all'obiezione di coscienza al servizio militare e la possibilità di svolgere, in alternativa, un servizio civile.

Le Odv sono state le organizzazioni, insieme agli altri enti del settore non profit e agli enti locali, naturalmente deputate ad accogliere i ragazzi del servizio civile.

Questo, oltre a influire positivamente sullo sviluppo sociale ed economico delle realtà territoriali in cui è stato esercitato, nonché sulla crescita e la maturazione dei giovani in termini di cittadinanza attiva e solidale, ha costituito per le Odv un serbatoio da cui attingere ampie disponibilità di risorse umane.

Con l'introduzione del servizio civile su base volontaria, realizzata in concomitanza con la sospensione della leva obbligatoria (dal 1 gennaio 2005), e la conseguente conclusione dell'esperienza dell'obiezione di coscienza, si sono posti diversi interrogativi riguardanti da un lato il grado di accoglienza e partecipazione da parte dei giovani nei confronti di un istituto non più obbligatorio, dall'altro l'impegno delle pubbliche amministrazioni e degli enti del terzo settore.

La Legge 64/01, ha istituito il servizio civile nazionale finalizzato, tra l'altro, a favorire il perseguimento dei principi costituzionali di solidarietà sociale, a promuovere la solidarietà e la cooperazione, a livello nazionale e internazionale, con particolare riguardo alla tutela dei diritti sociali, ai servizi alla persona, all'educazione e alla pace fra i popoli.

Tali trasformazioni socio-culturali hanno certamente avuto ripercussio-

ni sulla composizione delle risorse umane coinvolte nel volontariato. Il servizio civile volontario rimane, però, un'esperienza ancora poco diffusa tra i giovani che spesso non sono a conoscenza di questa opportunità che viene loro offerta, principalmente perché poco popolare e poco attraente.

Anche se negli ultimi anni le candidature sono aumentate, soprattutto però a causa della disoccupazione che la rende una opportunità per chi non ha lavoro. D'altra parte, presenta caratteristiche atipiche e difficilmente inquadrabili, in quanto prevede una remunerazione mensile agganciata a quella erogata ai militari in servizio di leva volontaria e un orario da rispettare e si inserisce solamente in progetti di organizzazioni ed enti convenzionati. Per la prima volta, però, si riconosce una remunerazione per attività socialmente utili, che si pongono a metà strada tra il volontariato in senso stretto e il lavoro retribuito. Non è però un rapporto di lavoro, pertanto chi effettua il servizio civile mantiene il posto di lavoro o non viene sospeso o cancellato dalle liste di collocamento o di mobilità.

È conciliabile con un lavoro se non ostacola le attività e l'orario previsto dal servizio.

Il D. Lgs. 77/02 affida alle Regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano l'istituzione di albi su scala regionale e provinciale, nei quali possono iscriversi gli enti e le organizzazioni che svolgono attività esclusivamente in ambito regionale e provinciale, mentre compete all'Ufficio nazionale per il servizio civile il compito di:

- accreditare gli enti promotori e tenere l'albo nazionale al quale possono iscriversi le associazioni in possesso dei requisiti previsti dalla legge,
 - approvare i progetti degli enti promotori,
 - inserire nella Gazzetta Ufficiale i bandi dei progetti per selezionare i volontari,
 - approvare la graduatoria dei volontari selezionati dagli enti promotori,
 - incaricare ufficialmente i volontari,
 - pagare i compensi,
 - rilasciare gli attestati.
-

La Regione Toscana, nello specifico, con la Legge regionale 35/06, ha provveduto a istituire il servizio civile regionale e ha individuato presso la Giunta regionale l'albo degli enti di servizio civile nel quale possono iscriversi gli enti e le organizzazioni che operano nel territorio.

TABELLA 15

| | |
|-----------------------|--|
| Beneficiari | <p>Personae:</p> <ul style="list-style-type: none"> • che hanno un'età compresa fra 18 e 27 anni; • residenti in Toscana o domiciliati per motivi di studio o lavoro: sono, perciò, inclusi i ragazzi stranieri; • idonei fisicamente; • che godono dei diritti civili e politici e non riportano condanne penali; • che non hanno avuto rapporti di lavoro con l'ente promotore nell'anno precedente l'uscita del bando. |
| Durata | 12 mesi. |
| Settori di impiego | Viene data maggiore rilevanza ai servizi alla persona: l'assistenza, la prevenzione, la cura, la riabilitazione e il reinserimento sociale. |
| Trattamento economico | <p>Ai volontari spetta un compenso di euro 14,46 netti giornalieri, per un totale euro 433,80 netti mensili.</p> <p>Per i volontari impegnati all'estero, in aggiunta al compenso mensile sono previsti anche un'indennità estero giornaliera di euro 15 e un contributo, sempre giornaliero, di euro 20 per il vitto e l'alloggio per tutto il periodo di effettiva permanenza all'estero. Il pagamento avviene in modo forfettario per complessivi 30 giorni al mese per i 12 mesi di durata del progetto, a partire dalla data di inizio. I compensi ai fini del trattamento fiscale, sono assimilati ai redditi da lavoro dipendente di cui all'art. 13 del Dpr 917/86 e successive modifiche (compenso da collaborazioni coordinate e continuative).</p> <p>Ai volontari impegnati in progetti di servizio civile in Italia e residenti in un comune diverso da quello di realizzazione del progetto spetta il rimborso delle spese di viaggio di andata e ritorno dal luogo di residenza alla sede del servizio. Per i volontari impegnati in progetti di servizio civile all'estero è previsto il rimborso delle spese del viaggio di andata e ritorno.</p> |

| | |
|--------------------|---|
| Orari del servizio | L'orario di servizio viene stabilito dall'ente in relazione alla natura del progetto ed è indicato nel progetto stesso. I progetti devono prevedere un orario di attività non inferiore alle 30 ore settimanali, ovvero un monte ore annuo di 1.400 ore. |
| Previdenza | I volontari possono, se lo vogliono, riscattare direttamente il periodo del servizio civile ai fini previdenziali, secondo i criteri previsti dall'Inps, versando l'importo dovuto, in unica rata o con 120 rate mensili senza applicazione di interessi. |

Lo svolgimento del servizio civile può essere considerato, infine, come credito formativo ed è valutato nei concorsi pubblici regionali. La Regione può anche stipulare accordi con le associazioni di imprese private, con le centrali cooperative e con gli enti senza scopo di lucro per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro dei giovani che abbiano svolto il servizio. Oltre a realizzare attività di promozione, informazione e formazione, la Regione deve, poi, istituire la Consulta del servizio civile, organo con funzioni di tipo consultivo per la Giunta, e uno specifico fondo regionale.

CESEVOT

Capitolo 3

La riforma del mercato del lavoro

di Gian Luca Morgantini e Paolo Notari

1. L'evoluzione legislativa

1.1 Il quadro normativo

L'obiettivo di questo paragrafo è quello di fornire un quadro di riferimento delle principali normative che regolano il rapporto di lavoro, nella fase di costituzione, sviluppo e cessazione. Le principali normative derivano dal diritto del lavoro e dalla legislazione sociale, ma vanno integrate con fonti secondarie, quali una serie eterogenea di atti e provvedimenti emessi dagli organi competenti (circolari, risposte ad interpellanti, note, comunicati, istruzioni di specifiche, ecc.) con i quali la pubblica amministrazione chiarisce e/o interpreta le disposizioni legislative. È importante anche considerare la costante evoluzione giurisprudenziale e quanto previsto dai Ccnl.

Il primo organico intervento legislativo è offerto dalla legge sull'impiego privato (Regio D.L. 1825/24), con la quale veniva predisposta la disciplina del rapporto di lavoro degli impiegati. Con l'entrata in vigore del Codice Civile del 1942 si ha una prima sistemazione organica della materia del lavoro dedicando ad essa una disciplina ben distinta da quella concernente i contratti in genere, per ricomprenderla, unitamente a quella dell'impresa e delle associazioni, nel libro V (questo atto è stato chiamato di 'incorporazione del diritto del lavoro nel diritto privato'). Un ulteriore momento di significativo sviluppo è coinciso con la Costituzione della Repubblica Italiana, nel 1947. Molti sono gli articoli che, direttamente o indirettamente, sanciscono il diritto dei cittadini al lavoro. Innanzi tutto l'art. 1, che statuisce

l'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro

e l'art. 4 che stabilisce

la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni

cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della associazione.

Quindi il lavoro è alla base stessa dello sviluppo democratico dello Stato e si configura come diritto e dovere di ogni cittadino. L'art. 35 aggiunge che

la Repubblica deve tutelare il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

L'art. 36 stabilisce che

il lavoratore ha diritto ad una retribuzione...e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa

L'art. 37 tratta anche del lavoro minorile, mentre l'art. 38 detta i principi interni di assistenza e previdenza. Con queste ultime disposizioni lo Stato mostra la sua volontà di intervento sociale affermando che si deve assicurare a tutti i cittadini, anziani, disabili, inabili o comunque sprovvisti di mezzi sufficienti, il necessario per vivere. Tutti questi diritti, però, avrebbero potuto risolversi in semplici affermazioni un po' astratte, senza applicazione pratica. La Costituzione, pertanto, ha previsto, come mezzo di tutela dei lavoratori, la libera organizzazione dei sindacati (art. 39). I sindacati sono quindi associazioni dei lavoratori o dei datori di lavoro, dirette alla tutela dei rispettivi interessi di categoria, primo fra tutti di regolare i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro. Inizia così una nuova stagione del diritto del lavoro (fase della costituzionalizzazione), contrassegnata dalla novità di affiancare al tradizionale obiettivo della tutela della posizione contrattualmente debole, quello della tutela della libertà e della dignità sociale del lavoratore, nei confronti del quale lo Stato assume l'impegno non solo di protezione, ma anche e soprattutto di una effettiva promozione. Conseguenza evidente di questa nuova fase è la lettura costituzionale del diritto del lavoro, effettuata, cioè, alla luce dei principi costituzionali che segnano i limiti entro i quali il conflitto tra gli opposti interessi della produzione e dell'eguaglianza, della libertà e della dignità dei lavoratori devono trovare soluzione. In quest'ottica vanno letti gli interventi

legislativi quali quelli:

- sui licenziamenti individuali (legge 604/66 e 108/90);
- sulla parità tra uomini e donne (legge 903/77 e 125/91), sulla tutela delle lavoratrici madri (legge 1204/71), sul sostegno della maternità e della paternità (legge 53/00);
- sull'assistenza sociale e sui diritti delle persone disabili (legge 104/92);
- lo Statuto dei lavoratori (legge 300/70);
- la riforma del processo del lavoro (legge 533/73).

Negli anni '60-'70, dunque, il problema maggiore consisteva nell'affermare, all'interno dell'azienda, dei principi individuali e collettivi, con conseguente limitazione dei poteri datoriali. A partire dall'autunno caldo' del 1969, infatti, si innescarono scioperi per rivendicazioni generalizzate. Una legislazione del lavoro arretrata e salari bassi caratterizzano la condizione operaia di quel periodo. L'ondata rivendicativa comporta aumenti salariali ed il miglioramento della Legislazione del Lavoro (si veda lo Statuto dei lavoratori, legge 300/70). Il Sindacato si rafforza e diviene un nuovo interlocutore politico.

All'aumento delle garanzie, gli industriali reagiscono con il "decentramento produttivo". Molte lavorazioni vengono affidate ad imprese minori, nelle quali la Legislazione del Lavoro può essere più facilmente elusa (ad es.: libero licenziamento entro i quindici dipendenti, mancata applicazione del regime dei permessi sindacali retribuiti e delle assemblee retribuite, ecc.), per arrivare fino al lavoro a domicilio. Ma questi fattori non bastano a spiegare il nuovo scenario che si viene a determinare nell'economia.

Ad essi si deve aggiungere un fattore precipitante: l'introduzione delle nuove tecnologie elettroniche, le quali consentono un abbassamento dei costi di produzione. Se prima era necessario produrre una grande quantità di beni, adesso è sufficiente produrre beni in serie limitata e a costi più bassi, avvantaggiando sia le grandi aziende, che cercano strade diverse rispetto alla produzione di massa, sia le piccole che abbandonano la produzione di tipo artigianale.

I cambiamenti del mercato e nella tecnologia favoriscono dunque l'insorgere di un nuovo modello produttivo flessibile e di qualità. A partire

dagli anni Settanta, pertanto, i modelli produttivi si sono diversificati e pluralizzati.

Così, accanto al tradizionale lavoro subordinato, negli anni '80-'90, si delineano nuove forme di lavoro parasubordinato, di lavoro cooperativo, lavoro associato, nonché il cosiddetto 'telelavoro'.

Le tendenze della disciplina lavoristica occasionate dalla diversificazione delle forme produttive e tecnologiche e dalla conseguente esigenza di flessibilità del lavoro, hanno promosso forme di deregolamentazione: alla contrattazione collettiva viene assegnata la funzione di disciplinare, all'interno della cornice normativa disegnata dal legislatore, sia aspetti non regolati, sia deroghe, attraverso l'intervento del sindacato, ai precetti normativi. Un primo esempio, in tal senso, è costituito dalla legge 223/91 che consente (art.4) agli accordi sindacali relativi alle procedure di mobilità, di derogare al divieto di adibire i lavoratori a mansioni inferiori sancito dall'art. 2103 del Codice Civile. Ulteriori importanti interventi legislativi di quegli anni sono rappresentati dal D.Lgs. 626/94 per il miglioramento della sicurezza dei luoghi di lavoro, dal D.Lgs. 532/99 in materia di lavoro notturno e dal D.Lgs. 61/00 in materia di lavoro a tempo parziale.

Se nel corso degli anni '90 l'imperativo era quello dell'utilizzo flessibile della forza lavoro, iniziarono ad operare alcuni strumenti contrattuali che, ciascuno sotto diversi aspetti, si distaccarono dal tradizionale modello del lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato (il contratto a termine, il *part-time*, il contratto di formazione e lavoro, il telelavoro, il *job-sharing*, ecc.). La riforma che ha interessato la maggior parte di tali rapporti di lavoro dimostra il superamento dello sfavore legislativo verso tipologie contrattuali atipiche. La legge 196/97 (cosiddetto 'Pacchetto Treu') ha introdotto, inoltre, l'istituto che ha rappresentato la prima massima forma di flessibilità attuabile, il lavoro interinale, con cui le imprese possono impiegare lavoratori con la professionalità ricercata per un periodo di tempo limitato, senza assumerli alle proprie dipendenze.

Il Pacchetto Treu del 1997 prima, e la Legge Biagi nel 2003 poi, hanno portato ad un'espansione di figure c.d. atipiche (contratti a termine, lavoro ripartito, lavoro in affitto, collaborazioni a progetto, ecc). Que-

ste forme contrattuali si sono diffuse a livello nazionale a scapito del lavoro 'tipico' (contratto a tempo indeterminato). Si tratta spesso di incarichi con durata limitata e con sfaccettature diverse, difficilmente riconducibili in un alveo di tutela complessiva (compenso e condizioni di lavoro), tanto che dalle organizzazioni sindacali si è levata sempre più forte la protesta contro strumenti di precarizzazione del lavoro che, comunque, consentono l'assorbimento, anche se temporaneamente, di inoccupati e disoccupati. Alla richiesta di regolamentare il 'mondo' dei contratti a progetto, per esempio, sono stati sperimentati, a livello sindacale, accordi pilota che hanno dato scarsi risultati pratici (vedi Ccnl degli addetti al servizio dei *call-center*).

Una tappa importante è stata, però, l'approvazione da parte del parlamento della Legge delega n. 30 del 14 febbraio 2003 (cosiddetta Legge Biagi), che ha affidato al Governo il compito d'intervenire nella disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché in materia d'intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro, nel riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio, nella disciplina del lavoro a tempo parziale, nella disciplina delle nuove tipologie di lavoro, nella certificazione dei rapporti di lavoro, nella razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro.

1.2 La Legge Biagi

L'incidenza nel diritto del lavoro del diffondersi di una molteplicità di attività lavorative atipiche e la necessità, comunemente sentita, di tenerne conto, ha trovato la dottrina divisa su diversi possibili soluzioni. A chi ipotizzava una nuova fattispecie tipica (il lavoro parasubordinato), si contrapponeva chi auspicava una fattispecie generale e omnicomprensiva di 'lavoro', nella quale riportare le varie specie di lavoro subordinato, autonomo, coordinato, ecc.

Una ipotesi di totale revisione dell'ordinamento del lavoro in Italia si evince dal *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia* dell'ottobre 2001 ad opera del professor Marco Biagi, e prima ancora nel progetto di uno "Statuto dei Lavori". L'obiettivo era quello di ridefinire, accanto alle varie tipologie lavorative, anche il regime protettivo delle

stesse, poiché partendo dalle regole fondamentali, applicabili a tutti i rapporti di lavoro, quale che sia la qualificazione giuridica del rapporto, si doveva arrivare a un sistema in cui la norma a tutela dei nuovi lavori, non doveva essere necessariamente la trasposizione anche a questi delle tutele previste per il lavoro dipendente. Il progetto di una totale rivisitazione del diritto del lavoro, però, non ha trovato riscontro nella pur rilevante riforma nota come “Legge Biagi”. Gli obiettivi che la riforma Biagi si proponeva, possono riassumersi nei seguenti:

- incrementare i tassi di occupazione “regolare e di buona qualità”, tramite migliori strumenti di incontro tra domanda e offerta di lavoro e tramite una maggiore flessibilità del mercato e dei rapporti di lavoro;
- contrastare il ricorso alle forme di lavoro ‘nero’ o irregolare, con conseguente recupero di gettito ai fini fiscali e contributivi;
- eliminare l’uso distorto di figure contrattuali, in particolare delle collaborazioni coordinate e continuative, in luogo dei rapporti di lavoro dipendente;
- aumentare le tutele per i lavoratori atipici.

Con la Legge 14 febbraio 2003, n. 30 venne conferita al Governo la delega in materia di occupazione e mercato del lavoro, per una riforma che operasse ad ampio raggio, dalla materia dei servizi pubblici e privati per l’impiego, ai contratti a contenuto formativo, al lavoro a tempo parziale, fino all’introduzione di nuove tipologie contrattuali e a prefigurare un meccanismo di certificazione preventiva del rapporto di lavoro.

Alla legge delega n. 30/03, è stata data attuazione con il D.Lgs. 276/03, che introduce discipline per il cui perfezionamento è richiesta la necessaria partecipazione delle Regioni e delle Province, nonché delle associazioni sindacali. A queste ultime, in particolare, fu demandato l’importante compito non solo di recepire nei vari settori economici, mediante accordi interconfederali e contratti collettivi, le novità della riforma, ma anche di consentire una migliore gestione nella fase transitoria.

Per completezza, infine, va tenuto presente, che con il D.Lgs. 251/04, sono state apportate integrazioni e correzioni al D.Lgs. 276/03, rece-

pendo gran parte delle osservazioni avanzate da più parti nel corso del primo anno di vigenza della riforma. In conclusione, è utile fornire un quadro illustrativo del contenuto dei suddetti provvedimenti, rimandando ai successivi capitoli i diversi argomenti per i necessari approfondimenti:

- la base di partenza della riforma del mercato del lavoro è rappresentata dal potenziamento, sotto i profili della trasparenza e dell'efficienza, dell'intero sistema dell'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro;
 - si provvede ad una riforma dei servizi pubblici per l'impiego, unitamente alla disciplina delle agenzie private di collocamento e di fornitura di lavoro (ora denominate agenzie per il lavoro), mediante la rimozione dei numerosi vincoli legislativi alla loro operatività;
 - nella piena valorizzazione del ruolo della formazione professionale, sono riformati i contratti di lavoro a contenuto formativo, nel cui ambito la contrattazione collettiva è libera di determinare le modalità di attuazione dell'attività formativa in azienda;
 - si incentiva l'utilizzo del lavoro a tempo parziale, quale formula contrattuale di notevole efficacia per sostenere l'integrazione occupazionale delle donne e di quanti hanno l'esigenza di coniugare il tempo di lavoro con quello da dedicare alla famiglia, all'apprendimento, o ad altri scopi. Sono introdotte nuove tipologie contrattuali ad orario modulato quali il lavoro intermittente, in cui il lavoratore presta la propria attività lavorativa secondo tempi di lavoro non definiti, e il lavoro in coppia in cui due persone garantiscono l'adempimento della medesima prestazione lavorativa;
 - viene definita una nuova disciplina per le collaborazioni coordinate e continuative, ricondotte allo schema contrattuale del lavoro a progetto, forma di lavoro autonomo in cui il lavoratore assume stabilmente l'incarico di eseguire un progetto o un programma di lavoro, concordando con il committente modalità di esecuzione, durata, criteri e tempi di corresponsione del compenso;
-

- viene sostenuta la collaborazione tra le rappresentanze dei lavoratori e degli imprenditori attraverso la creazione di enti bilaterali cui affidare vari compiti;
- si introduce il sistema, del tutto innovativo, della certificazione della volontà delle parti per dare alle stesse un aiuto nella più precisa definizione dello schema contrattuale da scegliere, con l'intento, da un lato, di dare certezza alla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro e, dall'altro, di personalizzare i contratti in funzione delle concrete esigenze dei contraenti.

2. Il sistema del collocamento

L'istituto del collocamento si inserisce nell'ambito degli interventi dello Stato a tutela e protezione del lavoratore, in attuazione dei principi sanciti dagli artt. 4 e 35 della Costituzione. Con la disciplina del collocamento pubblico lo Stato ha dato vita ad un sistema complesso, necessario per effettuare assunzioni in maniera legittima, finalizzato a favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro al fine di proteggere i lavoratori dal rischio della disoccupazione, e della violazione, da parte dei datori di lavoro, della disciplina del rapporto di lavoro. In origine, il collocamento si articolava in un regime rigorosamente pubblicistico in cui lo Stato tendeva a svolgere funzioni di controllore e di coordinatore degli interessi contrapposti delle categorie sociali, ponendo altresì obblighi sanzionati penalmente.

Questo sistema è rimasto sostanzialmente inalterato a tutto il 1970, cioè sino alla nuova regolamentazione fissata dagli artt. 33 e 34 dello Statuto dei lavoratori in merito alle chiamate numeriche e nominative. La procedura per l'assunzione era caratterizzata da un complesso di atti di natura privata e amministrativa che coinvolgevano diversi uffici e strutture pubbliche. Le imprese indirizzavano a tali uffici una formale richiesta di manodopera al fine di ottenere il nullaosta all'assunzione. Inizialmente tale richiesta poteva essere esclusivamente numerica: il datore di lavoro doveva limitarsi ad indicare il numero di lavoratori di cui avesse bisogno per ogni qualifica. Successivamente all'entrata in vigore della Legge 223/91 si affermò il meccanismo della richiesta nominativa (il datore poteva indicare il nominativo del lavoratore che

intendeva assumere), compiendo un ulteriore passo avanti verso la semplificazione della procedura.

In linea generale, quindi, il datore di lavoro ha la facoltà di scegliere liberamente il lavoratore da assumere, ma ha l'obbligo di darne comunicazione alle strutture preposte. Tuttavia, nei fatti, la gestione amministrativa del collocamento era ancora altamente burocratizzata ed inefficiente, rivelandosi presto obsoleta ed anacronistica. Per questo motivo la disciplina del collocamento è stata progressivamente interessata da una profonda riforma. In particolare, con il D.Lgs. 469/97 si provvede al decentramento delle funzioni in materia di politica attiva del lavoro e di collocamento, attribuendo alle Regioni e agli Enti Locali la gestione diretta dei Servizi per l'Impiego, mentre con la legge 24 giugno 1997, n. 196 (cosiddetto "Pacchetto Treu") fu introdotto il lavoro temporaneo o interinale.

D'altro canto, nel corso del tempo, è maturata fortemente l'esigenza di operare mediante un decentramento produttivo sempre più avanzato, che, secondo le logiche internazionali dell'outsourcing, potesse portare all'introduzione nel nostro Paese dapprima, del lavoro interinale (con la citata Legge 196/97), poi della subfornitura (con la legge 192/98) e da ultimo, con la riforma avviata dalla Legge 30/03 del distacco e dello *staff leasing*. Tali provvedimenti, con un intervento innovativo per il nostro ordinamento, hanno ammesso l'esercizio da parte di imprese private dell'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, disciplinandone l'operatività. Si è trattato di una svolta epocale dato che sino ad allora l'attività suddetta era stata tradizionalmente gestita da strutture pubbliche in regime di esclusiva, con il divieto assoluto di esercizio per i privati.

Lo Stato, pertanto, ha perso il ruolo centrale che a lungo ha svolto in materia di collocamento, ma occupa sempre una posizione di rilievo: ha il compito di definire i principi fondamentali ed i criteri ai quali devono rifarsi l'organizzazione del collocamento nelle varie Regioni e la politica attiva del lavoro attuata a livello regionale. Oltre a ciò, alla competenza diretta dello Stato è rimessa:

- la vigilanza in materia di lavoro, dei flussi di entrata dei lavoratori non appartenenti all'Unione Europea, nonché dei procedi-
-

- menti di autorizzazione per attività lavorativa all'estero;
- la conciliazione delle controversie di lavoro, individuali e plurime;
- la risoluzione delle controversie collettive di rilevanza pluriregionale;
- la conduzione del Sistema Informativo Lavoro (Sil) e della Borsa continua nazionale del Lavoro;
- la gestione dell'Albo delle agenzie private per il lavoro e la relativa potestà autorizzatoria ad operare sul piano nazionale;
- il raccordo con gli organismi internazionali e il coordinamento dei rapporti con l'Unione Europea;
- le funzioni e i compiti in materia di eccedenze di personale temporanee e strutturali.

Le funzioni su indicate sono ora svolte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che, a livello locale agisce attraverso il Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro. A seguito della riforma costituzionale (art. 117), le Regioni hanno ormai il pieno governo del proprio territorio per quanto concerne il mercato del lavoro, sempre nell'osservanza dei principi desumibili dalla legislazione nazionale e dalla stessa Costituzione e nel rispetto delle attribuzioni statali. Le Regioni hanno competenza:

- su tutti i tipi di collocamento e sulle politiche di lavoro da attuare a livello locale;
 - sull'autorizzazione o sull'accREDITAMENTO delle agenzie private per il lavoro e degli altri soggetti che operano nel territorio regionale;
 - per l'individuazione delle forme di cooperazione tra i servizi pubblici e gli operatori privati per le funzioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati, sostegno alla mobilità geografica del lavoro;
 - sulla gestione del livello regionale della Borsa continua nazionale del lavoro;
 - per la tenuta delle liste di mobilità in cui sono iscritti i lavoratori
-

a seguito di licenziamenti collettivi per riduzione di personale. Ciascuna Regione deve provvedere ad attribuire alle Province una parte delle proprie funzioni e, in modo particolare, quelle concernenti l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, nonché i servizi per promuovere l'occupazione. Si viene così a determinare un assetto del mercato del lavoro in cui la Regione ha un vero e proprio ruolo di regia, mentre la Provincia assume quello di erogatore di servizi. L'erogazione di tali servizi avviene mediante strutture denominate Centri per l'Impiego, specializzati nello svolgimento delle seguenti funzioni di carattere pubblicistico:

- funzioni amministrative relative alle assunzioni di lavoratori;
- disbrigo degli adempimenti concernenti gli elenchi anagrafici e le schede professionali di cui al D.Lgs. 181/00, che sostituiscono il libretto di lavoro e altre formalità documentali;
- tenuta delle liste di mobilità, della lista unica nazionale per il collocamento dei lavoratori dello spettacolo e degli elenchi per il collocamento obbligatorio dei disabili.

Essi possono svolgere tutte le attività di mediazione per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e in particolare sono deputati all'attuazione dei "Servizi per l'Impiego", ossia di quelle attività finalizzate a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevenire fenomeni di disoccupazione strutturale e promuovere il reinserimento dei lavoratori svantaggiati. I soggetti potenziali destinatari di misure di promozione all'inserimento nel mercato del lavoro sono:

- gli adolescenti, di età inferiore ai 18 anni che non siano più soggetti all'obbligo scolastico;
 - i giovani, soggetti di età superiore ai 18 anni e fino a 25 anni compiuti, o se in possesso di un diploma universitario o di laurea, fino a 29 anni compiuti;
 - i disoccupati di lunga durata, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi o a più di sei mesi se giovani;
 - gli inoccupati di lunga durata, coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di
-

un'occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani;

- le donne in reinserimento lavorativo, quelle che già precedentemente occupate, intendano rientrare nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività.

Le prestazioni essenziali che devono essere garantite dai servizi pubblici per prevenire i fenomeni di disoccupazione, consistono in un colloquio di orientamento da effettuarsi entro tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, e nella formulazione di una proposta di adesione a iniziative di inserimento lavorativo, o di formazione e/o riqualificazione professionale. Compito dei Centri per l'Impiego è, infine, l'accertamento dello stato di disoccupazione cioè della condizione di un soggetto privo di lavoro e immediatamente disponibile a svolgere un'attività lavorativa.

Sull'impianto introdotto con il D.Lgs. 469/1997, interviene, in attuazione della legge 30/03, il D.Lgs. 276/03 che, pur facendo salve le competenze regionali e le funzioni delle Province attribuite loro dal D.Lgs. 469/97, introduce nuove disposizioni atte a regolare in modo rinnovato l'organizzazione del mercato del lavoro e l'attività dei soggetti pubblici e privati che vi operano. In particolare, viene dato il via ad una nuova filosofia di intervento sul mercato del lavoro in cui gli operatori privati (Agenzie per l'Impiego), possono operare su più fronti in concorso con gli uffici pubblici, o anche in regime di convenzione. Lo scopo era quello di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza al mercato del lavoro e a migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di prima occupazione, attraverso un modello che contemplasse la cooperazione e la competizione tra strutture pubbliche, organismi convenzionati e agenzie private di collocamento. Le attività preordinate all'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, secondo l'elencazione dell'articolo 2 del D. Lgs. 276/03 sono:

- l'intermediazione pura, ovvero l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro (anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati). Si tratta dell'attività più ampia, che comprende, tra l'altro, la
-

raccolta dei *curricula* dei potenziali lavoratori, la preselezione, la costituzione di banche dati, la promozione e la gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'effettuazione su richiesta del committente delle comunicazioni relative alle assunzioni, l'orientamento professionale e la progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;

- la ricerca e selezione del personale, cioè l'attività di consulenza finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione del committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative. Tale attività è articolata in una serie di servizi resi all'azienda committente che vanno dall'analisi dell'organizzazione dell'azienda e dell'esatta definizione del profilo di competenze e di capacità del candidato ideale, fino allo svolgimento concreto della ricerca di candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento e all'assistenza e verifica nella fase di inserimento dei selezionati;
- il supporto alla ricollocazione professionale, cioè l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico del committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro singolarmente o collettivamente considerati.

Tali attività possono essere svolte congiuntamente o non, da tutti i soggetti pubblici e dagli operatori privati, nell'osservanza dei principi e dei criteri comportamentali previsti dalla legge stessa. Condizione indispensabile per essere abilitati alle attività di mediazione è l'iscrizione nell'Albo delle agenzie per il lavoro, istituito presso il Ministero del Lavoro e suddiviso nelle seguenti cinque sezioni:

1. Agenzie di somministrazione di lavoro con competenza generale;
 2. Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato;
 3. Agenzie di intermediazione;
 4. Agenzie di ricerca e selezione del personale;
 5. Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.
-

Il D.Lgs. 276/03 individua ulteriori soggetti che possono effettuare l'attività di mediazione, a condizione che operino senza finalità di lucro e con l'obbligo della interconnessione alla Borsa continua nazionale del Lavoro. Tali soggetti sono le Università pubbliche e private, i Comuni, le Camere di Commercio, gli Istituti di scuola secondaria, le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati dei lavoratori, gli enti bilaterali, l'Ordine nazionale dei Consulenti del Lavoro. Lo svolgimento dell'attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione, può essere autorizzato anche solo su base regionale, ma in tal caso l'attività potrà essere svolta solo nella specifica Regione che rilascia l'autorizzazione.

3. Il diritto al lavoro dei disabili

Al fine di promuovere l'integrazione lavorativa dei disabili la legge prevede l'obbligo di riservare ai lavoratori appartenenti alle categorie protette una certa quota delle assunzioni, proporzionata alle dimensioni dell'organico aziendale. A seguito del nuovo assetto dei servizi per l'impiego le funzioni e i compiti relativi al collocamento obbligatorio sono stati conferiti alle Regioni le quali, a loro volta, le attribuiscono alle Province. Nel sistema decentrato i competenti uffici provinciali provvedono alle iscrizioni, a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e al collocamento dei lavoratori disabili secondo i criteri individuati nella legge 12 marzo 1998, n. 68.

Presso i competenti servizi per l'impiego è istituito un unico elenco pubblico in cui risulta la graduatoria regionale, anch'essa unica, dei disabili disoccupati. Nell'ambito della graduatoria si tiene di conto, oltre che delle propensioni professionali manifestate dal lavoratore, anche dei seguenti criteri generali:

- anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio;
- condizione economica;
- carico familiare;
- difficoltà di locomozione nel territorio.

Possono essere iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio solamente le persone che abbiano compiuto i sedici anni di età e che

non abbiano raggiunto l'età pensionabile. In secondo luogo, costituisce requisito generale per l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio lo stato di disoccupazione (art. 8 legge 68/99), che com'è noto si conserva anche in caso di svolgimento di un'attività lavorativa che assicuri un reddito non superiore al minimo imponibile ai fini fiscali. Requisito fondamentale, infine, per l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio è l'appartenenza ad una delle categorie protette individuate dall'art. 1 della legge 68/99 e da alcune altre norme speciali, che complessivamente individuano le seguenti sette categorie:

1. gli invalidi civili oltre il 45%;
2. gli invalidi del lavoro oltre il 33%;
3. i non vedenti ed i sordomuti;
4. gli invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio;
5. le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o del dovere ed i loro familiari;
6. i familiari delle vittime del lavoro o del servizio o di guerra;
7. i profughi rimpatriati.

La sussistenza e la permanenza della condizione di disabilità è accertata da appositi organi, come descritto dalla seguente tabella:

| TABELLA 1 | |
|--------------------------|---|
| Disabilità | <p>INVALIDI CIVILI</p> <p>Sono tali le persone in età lavorativa, affette da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e i portatori di handicap intellettivo, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; nonché i non vedenti (cecità assoluta o con residuo visivo non superiore a un decimo a entrambi gli occhi, con correzione), i sordomuti (colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata).</p> |
| Organo accertante | Commissione medica istituita presso le Asl (art. 4 legge 104/92), integrata da un medico dell'Inps quale componente effettivo |

| | |
|--------------------------|--|
| Modalità | <p>Diagnosi della Commissione funzionale sulle capacità lavorative del disabile per il collocamento mirato. Redazione del verbale medico in formato elettronico avallata dal giudizio definitivo dell'Inps da trasmettere alla Commissione provinciale delle politiche del lavoro. Inoltro del verbale all'interessato.</p> <p>Sono previste visite di accertamento della permanenza dello stato invalidante (c.d. verifiche straordinarie).</p> |
| Disabilità | <p>INVALIDI DEL LAVORO</p> <p>Sono coloro il cui stato di invalidità (di grado superiore al 33%) è stato provocato da infortunio sul lavoro o malattia professionale.</p> |
| Organo accertante | Inail |
| Modalità | L'esito dell'accertamento va comunicato al Comitato tecnico preposto alla definizione del percorso di inserimento al lavoro del disabile. |
| Disabilità | <p>INVALIDI DI GUERRA, CIVILI DI GUERRA, O PER SERVIZIO</p> <p>Con minorazioni rientranti tra la prima e l'ottava delle categorie indicate in allegato al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra (Dpr 915/78)</p> |
| Organo accertante | Commissioni mediche per le pensioni di guerra |
| Modalità | Pronuncia della Commissione che verbalizza la visita eseguita formulando un giudizio diagnostico, procedendo alla classificazione delle invalidità, o esprimendo il proprio parere in merito all'inabilità a proficuo lavoro degli interessati indicando, se richiesta, l'epoca alla quale possa farsi risalire lo stato di inabilità. |
| Disabilità | <p>VITTIME DEL TERRORISMO, DELLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E DEL DOVERE E LORO CONGIUNTI</p> <p>Coloro che riportano un'invalidità permanente in conseguenza di atti di terrorismo o di eversione o di fatti delittuosi commessi dalle associazioni di stampo mafioso, purché non abbiano concorso nel reato; nonché di operazioni di prevenzione e repressione di tali fatti, compresi i cittadini cui sia stato legalmente richiesto di prestare assistenza agli ufficiali ed agenti impegnati in tali operazioni</p> |

| | |
|--------------------------|---|
| Modalità | <p>Indipendentemente dal grado di disabilità e dallo stato di disoccupazione, godono del diritto al collocamento obbligatorio, con diritto di precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli.</p> <p>Il beneficio è esteso, con lo stesso diritto di precedenza e preferenza a parità di titoli, ai magistrati, ai militari ed agli agenti di Pubblica Sicurezza, della Guardia di Finanza e dei Vigili del Fuoco, che abbiano riportato un'invalidità permanente superiore all'80% o che comunque abbia comportato la cessazione del rapporto d'impiego, in conseguenza di eventi connessi all'espletamento delle loro funzioni o dipendenti dai rischi specificamente attinenti alle operazioni di polizia o alle attività di soccorso.</p> <p>In sostituzione dell'avente diritto, che pertanto non deve aver usufruito di precedenti atti di avviamento obbligatorio, il beneficio è esteso anche al coniuge, ai figli ed ai fratelli conviventi a carico, qualora siano gli unici superstiti, di coloro che a seguito degli eventi di cui sopra siano deceduti o siano rimasti permanentemente invalidi, compresa la possibilità di assunzione con chiamata diretta nominativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.</p> |
| Disabilità | PROFUGHI RIMPATRIATI |
| Organo accertante | Prefetto del luogo di residenza del richiedente |
| Modalità | L'interessato deve essere presentare la relativa domanda entro quattro anni dalla data di rimpatrio, a norma della legge 763/81. |

L'obbligo di riservare alcuni posti dell'organico aziendale ai lavoratori appartenenti alle categorie protette interessa tutti i datori di lavoro che occupano almeno quindici dipendenti.

TABELLA 2

| Numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro | Numero di dipendenti appartenenti alle categorie protette | Tipologia di chiamata |
|--|--|--|
| Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti. | Sono tenuti ad assumere almeno 1 lavoratore appartenente alle categorie protette. | Facoltà di richiesta nominativa. |
| Datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti. | Sono tenuti ad assumere 2 lavoratori appartenenti alle categorie protette. | 1 con richiesta nominativa, 1 con richiesta numerica. |
| Imprese con oltre 50 dipendenti | L'obbligo di riserva è stabilito nella misura del 7% del personale in organico. Inoltre, devono riservare 1 posto a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati. | Almeno il 40% con richiesta numerica e fino al 60% con richiesta nominativa. |
| Imprese con oltre 151 dipendenti | Devono riservare il 7% dei posti di lavoro ai disabili e l'1% ai familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati. | |

L'obbligo di riserva riguarda indistintamente tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, compresi naturalmente gli enti pubblici economici, che a questi fini sono completamente equiparati ai datori di lavoro privati. Considerato che l'obbligo di riserva a favore delle categorie protette è stabilito in ragione delle dimensioni dell'organico aziendale, naturalmente risulta determinante stabilire con quali modalità tale organico debba essere computato, tenendo presente che la normativa espressamente esclude le seguenti categorie di lavoratori dipendenti (legge 68/99 art.4; Dpr 333/00 art. 3):

- i disabili già occupati;
- i dirigenti;
- i lavoratori con contratto a tempo determinato fino a 9 mesi;
- i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro;

- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori impiegati all'estero;
- i contratti di apprendistato, inserimento, reinserimento e Cfl (quest'ultimo ormai utilizzabile solo dalle pubbliche amministrazioni).

Inoltre, con riferimento ai lavoratori computabili:

- i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale, si computano in proporzione all'orario svolto, sommando le ore svolte da ciascuno e rapportando la somma così ottenuta al corrispondente numero di unità a tempo pieno, arrotondando solo alla fine il risultato del calcolo (art. 4 legge 68/99);
- per i servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi (art. 3, co.4, legge 68/99).

Calcolo della quota di riserva

Per alcune onp la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico–esecutivo e svolgente funzioni amministrative, individuato in base alle norme contrattuali e regolamentari applicate da quegli stessi organismi. Si tratta in particolare per (art. 3, co. 3, legge 68/99)

i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione

(art. 2, co.6, Dpr 333/00)

gli enti e le associazioni di arte e cultura e per gli istituti scolastici religiosi, che operano senza scopo di lucro

(art. 3, co.7 Dpr 333/00)

Istituti pubblici di Assistenza e Beneficenza

Oltre a i lavoratori già precedentemente assunti a norma della stessa legge 68/99, sono computabili ai fini dell'adempimento dell'obbligo di riserva anche le seguenti categorie di lavoratori:

TABELLA 3

| | |
|--|---|
| <p><i>Lavoratori già assunti alla data del 17 gennaio 2000, in ottemperanza alla previgente normativa in materia di collocamento obbligatorio</i></p> | <p>Questi lavoratori, prevede la legge, devono essere mantenuti in servizio, anche in sovrannumero rispetto alle attuali percentuali di riserva.</p> |
| <p><i>Dipendenti del datore di lavoro, colpiti da disabilità sopravvenuta dopo l'assunzione</i></p> | <p>È riconosciuta, al datore di lavoro, la possibilità di computare nella quota di riserva i propri dipendenti colpiti da disabilità sopravvenuta dopo l'assunzione, benché evidentemente non assunti tramite le procedure del collocamento obbligatorio, in quanto all'epoca non disabili, a condizione che l'invalidità non sia dovuta a violazione da parte dello stesso datore di lavoro delle norme di sicurezza ed inoltre che la percentuale di invalidità civile sia almeno pari al 60% (di regola sarebbe sufficiente il 46%), mentre in caso di invalidità da lavoro è sufficiente l'ordinaria percentuale del 33%.</p> |
| <p><i>Lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, ma assunti al di fuori delle procedure di collocamento obbligatorio</i></p> | <p>È possibile computare nella quota di riserva anche i lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se assunti al di fuori delle procedure di collocamento obbligatorio, ai quali sia stata riconosciuta dalla commissione sanitaria un'invalidità civile almeno pari al 60% ovvero, si ritiene, ai quali sia stata riconosciuta dall'Inail un'invalidità da lavoro superiore al 33%.</p> |
| <p><i>Lavoratori appartenenti alle categorie protette, assunti con contratto part time</i></p> | <p>I lavoratori appartenenti alle categorie protette assunti a tempo parziale possono essere computati come unità intere ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva, purché svolgano un orario superiore al 50%. Tale possibilità si aggiunge a quella espressamente prevista dalla Legge (soltanto per le aziende che con un organico compreso tra 15 e 35 dipendenti), di assumere un disabile con richiesta nominativa, a seguito di nuove assunzioni, anche mediante l'assunzione a tempo parziale, indipendentemente dalla percentuale d'orario concordata.</p> |

Lavoratori a domicilio e telelavoratori

Per i lavoratori a domicilio appartenenti alle categorie protette, anche con modalità di tele-lavoro, la computabilità è invece subordinata alla condizione che l'imprenditore conferisca loro, in via continuativa, una quantità di lavoro corrispondente al normale orario di lavoro a tempo pieno.

Da ultimo si ritiene che in linea di principio, in mancanza di qualsiasi disposizione contraria, l'assunzione del disabile può avvenire con qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, anche con contratto di apprendistato o di inserimento ed anche con un'assunzione a tempo determinato, in forma scritta con l'indicazione delle ragioni che la giustificano, nel qual caso evidentemente l'obbligo può dirsi assolto solo fino al termine del rapporto di lavoro.

Convenzioni per l'inserimento lavorativo

– Temporanee con finalità formative.

Con il nuovo art. 12 della legge 68/99 "Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative" (modificato dalla legge 247/07) viene prevista la possibilità di inserire nuovi soggetti nel rapporto convenzionale tra datore di lavoro e servizio per l'impiego. Tale articolo dispone che i servizi per l'impiego possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di assunzione di cui all'art. 3 della legge 68/99, e i soggetti denominati 'ospitanti', convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei soggetti disabili presso i soggetti ospitanti, con finalità formative, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali soggetti 'ospitanti' sono:

1. le cooperative sociali di cui all'art. 1, co. 1, lett. b) della legge 381/91;
2. le imprese sociali di cui al D.Lgs. 155/06;
3. i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale;
4. i datori di lavoro privati non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla legge 68/99.

Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30% dei disabili da assumere, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
 - computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di cui alla legge 68/99;
 - impiego del disabile presso il soggetto ospitante, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi da parte degli uffici competenti;
 - indicazione nella convenzione dell'ammontare delle commesse affidate dal datore di lavoro al soggetto ospitante. Tale ammontare deve consentire al soggetto ospitante di applicare la parte normativa ed economica del Ccnl, compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
 - indicazione dei nominativi dei disabili da inserire mediante la convenzione;
 - descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.
- Per l'assunzione di disabili con particolari difficoltà di inserimento lavorativo.

La legge 247/07 introduce anche una nuova tipologia di convenzioni di inserimento lavorativo, inserendo l'art.12-bis nella legge 68/99. I servizi per l'impiego possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione mirata che occupano più di 50 dipendenti denominati soggetti conferenti, e:

1. le cooperative sociali di cui all'art. 1, co. 1, lett. a) e b), legge n. 381/1991 e loro consorzi;
 2. le imprese sociali di cui all'art. 2, co. 2, lett. a) e b) del D.Lgs. 155/06;
 3. i datori di lavoro privati non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla legge 68/99;
-

denominati soggetti destinatari, apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari medesimi, di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento lavorativo, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e nei limiti del 10% della quota di riserva. I requisiti per la stipula della convenzione sono:

- a. individuazione dei disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito il comitato tecnico di cui all'art. 6 del D.Lgs. 469/97, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- b. durata non inferiore a 36 mesi;
- c. determinazione del valore della commessa di lavoro che deve essere tale da coprire per ogni annualità, e per ciascun lavoratore assunto, i costi derivanti dall'applicazione della parte economica e normativa del Ccnl e dei contributi, nonché di quelli previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- d. conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione del disabile da parte del soggetto destinatario.

I soggetti destinatari devono altresì essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non avere in corso procedure concorsuali;
- essere in regola con gli adempimenti sulla sicurezza di cui al D.Lgs. 81/08;
- essere dotati di locali idonei;
- non aver proceduto, nei 12 mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile, a risoluzione del rapporto di lavoro, tranne che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo;
- avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

Allo scadere della convenzione il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può rinnovare la convenzione per una sola volta per un periodo non inferiore a due anni, oppure assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a

tempo indeterminato mediante chiamata nominativa. In tal caso il datore di lavoro, potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

4. La certificazione dei contratti di lavoro

La certificazione dei contratti di lavoro è stata introdotta dagli artt. da 75 a 84 del D.Lgs. 276/03 e rappresenta una delle novità maggiormente discusse dell'intera riforma del mercato del lavoro ideata da Marco Biagi. Preliminarmente si rammenta che la certificazione è una speciale procedura finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. È una procedura a carattere volontario, che può essere eseguita solo su richiesta di entrambe le parti (futuro lavoratore – datore di lavoro) e ha lo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro. Ai sensi dell'articolo 75 del D. Lgs. 276/2003 (così come sostituito dal co.4 dell'art. 30 della legge 19 ottobre 2010 – c.d. “Collegato Lavoro”), possono essere oggetto di certificazione tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro.

Difatti, spesso accade di trovarsi nella necessità di ricondurre la concreta esecuzione di una data prestazione lavorativa ad una delle varie tipologie contrattuali che il nostro ordinamento riconosce e prevede (contratti tipici) o che comunque la prassi ammette (contratti atipici). Tale riconduzione, spesso difficile, risulta tanto più necessaria in quanto ad ogni singola tipologia contrattuale sono connessi effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali di volta in volta differenti.

A dispetto, tuttavia, delle originarie intenzioni, la certificazione non ha avuto, la diffusione sperata. Il testo originario della Legge Biagi prevedeva esclusivamente la certificazione solo per determinate tipologie contrattuali. Successivamente, con l'entrata in vigore del D.Lgs. 251/04 modificativo della stessa legge, la procedura di certificazione è stata estesa indistintamente a tutti i contratti di lavoro.

L'art. 76, del D.Lgs. 276/03 ha individuato gli organi presso i quali è possibile costituire apposite commissioni col compito di certificare i contratti. Più precisamente si tratta di:

-
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
 - Direzioni provinciali del lavoro quali organi periferici del Ministero del Lavoro;
 - Province (enti ai quali sono state devolute le funzioni ed i compiti relativi al collocamento ed alle politiche attive del lavoro ex D.Lgs. 469/97);
 - Enti bilaterali costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro sia nell'ambito territoriale di riferimento, sia a livello nazionale;
 - Università pubbliche e private registrate nell'albo istituito presso il Ministero del Lavoro;
 - Consigli provinciali dell'ordine dei consulenti del lavoro, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento.

La competenza territoriale delle commissioni di certificazione varia a seconda degli organi presso cui vengono istituite le commissioni stesse. Per esempio, presso le commissioni istituite dai consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 12/79, possono essere certificati esclusivamente i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento. Per quanto riguarda l'ambito territoriale di competenza degli organi collegiali istituiti presso le Direzioni provinciali del lavoro, invece, l'art. 77, del D.Lgs. 276/03, analogamente a quanto previsto dall'art. 413, co.2 del Codice di Procedura Civile in tema di competenza del giudice del lavoro, stabilisce che le stesse commissioni siano competenti a certificare esclusivamente quei contratti di lavoro che sono stipulati da aziende che hanno la sede (o una loro dipendenza) nel territorio della provincia di riferimento e presso la quale sarà addetto il lavoratore contraente.

Procedura e svolgimento

La procedura di certificazione ha carattere volontario e sperimentale così che si rende necessario il consenso di entrambe le parti del rapporto di lavoro. Sotto l'aspetto procedurale riguardante i criteri per individuare i caratteri essenziali di ciascuna tipologia contrattuale e fornire così elementi chiari e certi relativamente alle clausole indispo-

nibili in sede di certificazione, il Ministro del Lavoro, entro sei mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. 276/03, avrebbe dovuto emanare i c.d. "codici di buone pratiche". Tali codici, che non sono ancora stati emanati, avrebbero dovuto rappresentare una guida per tutte le Commissioni di certificazione e dettare così, in maniera uniforme su tutto il territorio, i criteri per la qualificazione dei vari contratti di lavoro. Al momento della costituzione della Commissione devono essere determinate le procedure di certificazione che dovranno essere informate ai seguenti principi:

- inizio del procedimento: l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;
- conclusione del procedimento: il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;
- atto di certificazione: l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere (al Tribunale Amministrativo Regionale – Tar – per violazione del procedimento o per eccesso di potere, al Tribunale in funzione di giudice del lavoro nei casi di erronea qualificazione del contratto o difformità tra programma negoziale certificato e la successiva attuazione o per vizi del consenso). Inoltre, l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazioni ai quali le parti richiedono la certificazione.

I contratti di lavoro oggetto di procedure di certificazione devono essere conservati, presso la sede che ha provveduto alla certificazione, per un periodo non inferiore a cinque anni decorrente dalla scadenza del contratto. Copia del contratto certificato può essere richiesto dalle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto è destinato a produrre effetti.

Le parti del contratto o i terzi, nella cui sfera giuridica l'atto stesso può

produrre effetti, possono proporre ricorso all'autorità giudiziaria di cui all'art. 413 del Codice di Procedura Civile. Il ricorso potrà essere proposto soltanto per i seguenti vizi:

- erronea qualificazione del contratto;
- difformità tra il programma negoziale certificato e la successiva attuazione;
- vizi del consenso.

Sebbene la presentazione di un ricorso giurisdizionale sia ammessa, questa deve essere preceduta, obbligatoriamente, dal tentativo di conciliazione espletato ai sensi dell'art. 410 del Codice di Procedura Civile innanzi alla Commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione.

Efficacia giuridica dei contratti e delle clausole certificate

Con riguardo all'efficacia giuridica che consegue al positivo vaglio delle Commissioni di certificazione, si rammenta che allorché un contratto acquisisce il visto di certificazione da parte della Commissione esso acquista "piena forza legale" sia fra le parti, sia nei confronti dei terzi. Da ciò consegue che gli effetti (civili, previdenziali, amministrativi, fiscali, ecc.) del contratto così certificato permangono, anche nei confronti dei terzi, fintanto che non sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili. Di fatto, per i contratti certificati, interviene il c.d. principio dell'"inversione dell'onere probatorio", in ragione del quale spetta a chi contesta la regolarità del contratto (organi di vigilanza compresi) dimostrare eventualmente in giudizio l'invalidità del testo certificato.

Conseguentemente, in presenza di un contratto certificato, chiunque non intenda accettarne gli effetti e voglia quindi metterlo in discussione, deve egli stesso impugnarlo richiedendone l'invalidazione innanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro, adducendo i relativi elementi di prova. Tuttavia, la norma in parola prevede, come condizione di procedibilità, che chiunque intenda procedere all'impugnazione in sede civile del contratto certificato debba preventivamente rivolgersi alla Commissione di certificazione che ha adottato l'atto stesso, al fine di espletare un tentativo obbligatorio di conciliazione. L'eventua-

le soluzione conciliativa adottata in quella sede gode del carattere dell'inoppugnabilità, essendo la procedura prevista conformata alle previsioni contenute nell'art. 410 del Codice di Procedura Civile.

Oltre che con ricorso in sede civile, il provvedimento di rilascio (ma ovviamente anche quello di diniego) di certificazione possono essere opposti con ricorso amministrativo al Tar competente per territorio, nel termine di 60 giorni dalla notifica del provvedimento stesso. È superfluo al riguardo fare presente che l'eventuale impugnazione in questa sede si concretizza esclusivamente nei confronti dell'atto amministrativo di certificazione, restando ovviamente estraneo a tale ambito il negozio giuridico sottostante al provvedimento amministrativo impugnato.

È però necessario chiarire che la certificazione non blocca l'ispezione. In linea generale, fintantoché permangono gli effetti della certificazione, gli organismi di vigilanza non possono adottare atti o provvedimenti amministrativi da cui derivino una diversa qualificazione del rapporto di lavoro e, di conseguenza, la contestazione dei risultati della certificazione.

Fino alla sentenza di merito che accerta l'invalidità del provvedimento di certificazione e riqualifica in modo differente il contratto già certificato, i terzi permangono vincolati alle risultanze della certificazione, subendone gli effetti e, conseguentemente, rimanendo impediti nell'agire in contrasto. Il contratto certificato acquisisce, dunque, una sorta di "certezza pubblica", da cui deriva una presunzione giuridica di corrispondenza tra quanto forma oggetto di certificazione e quanto realmente avvenuto in costanza di rapporto di lavoro. La certificazione, in buona sostanza, conferisce una forma di stabilità al contratto di lavoro, con riguardo alla tenuta giudiziaria e agli effetti che è in grado di generare nei confronti dei terzi. Tuttavia sono tutti d'accordo nel sottolineare che la qualificazione operata con la certificazione del contratto sia dotata di una stabilità solo relativa. L'atto di certificazione, insomma, non è incontrovertibile. Infatti, la qualificazione operata in sede di certificazione è destinata ad essere superata dalla pronuncia di merito con la quale il giudice sussuma il contratto sottoposto al suo giudizio in una diversa fattispecie.

E gli effetti della pronuncia giudiziale che qualifica diversamente il negozio retroagiscono al momento della sua conclusione, nel caso di erronea qualificazione, e al momento in cui ha avuto inizio la difformità in caso di discrasia fra il programma contrattuale e ciò che è stato concretamente posto in essere dalle parti.

Per questi motivi, non si può impedire ai soggetti che si occupano di vigilanza l'effettuazione degli accertamenti di propria competenza, anche con riguardo al contratto certificato. La certificazione, quindi, non blocca l'ispezione del lavoro né, tanto meno, quella previdenziale o assicurativa o fiscale.

L'effetto diretto che il contratto certificato riveste nei confronti dei terzi, ispettori e interessati, è, piuttosto, quello di impedire l'immediata ricostruzione del rapporto di lavoro in termini diversi, con applicazione delle conseguenze connesse, comprese quelle di natura sanzionatoria. Nei confronti del contratto certificato, quindi, se l'ispettore verifica la assoluta mancanza di congruità e di coerenza con quanto forma contenuto del contratto rispetto all'effettivo svolgimento del rapporto di lavoro investigato, potrà procedere alla definizione dell'accertamento ispettivo. Differentemente, il contratto certificato potrà essere oggetto di intervento ispettivo soltanto a seguito di richiesta di intervento del lavoratore interessato, ma solo dopo che sia fallito il preventivo tentativo di conciliazione monocratica.

Pertanto, dal tale verbale ispettivo non potranno scaturire contestazioni o notifiche di illecito amministrativo, né recuperi previdenziali o assicurativi, né sanzioni fiscali o di altro tipo. Unico esito della verbalizzazione e dell'accertamento retrostante sarà l'eventuale attivazione, da parte del lavoratore interessato o dei terzi, dei rimedi giudiziari per annullare la certificazione e ottenere la corretta qualificazione del rapporto di lavoro esaminato.

Gli organismi di vigilanza, dunque, pur non venendo inibiti o limitati nei poteri di accesso, di verifica e di accertamento, sono, tuttavia, impediti nel portare ad esecuzione immediata l'esito delle indagini esperite, qualora risulti in contrasto con il contratto certificato, fintantoché la certificazione non venga superata dal contrario accertamento giudiziale. La certificazione non può avere, senza dubbio, l'effetto

di limitare o bloccare l'attività ispettiva, ma non deve neppure, dal lato opposto, essere sacrificata in una posizione di debolezza normativa tale da non rivestire alcun significato concreto. D'altro canto, si deve anche evidenziare un ulteriore importante profilo, relativo alla programmazione dell'attività ispettiva e all'individuazione dell'oggetto degli accertamenti posti in essere in azienda da parte degli organismi di vigilanza.

A questo proposito, infatti, occorre ricordare che le iniziative di vigilanza e controllo saranno orientate e concentrate in modo preminente, se non addirittura esclusivo, sui rapporti di lavoro che non siano stati instaurati in base a contratti appositamente certificati.

Si tratta di un effetto, per così dire, 'persuasivo' o 'orientativo', idoneo a rendere sistematico il ricorso alla certificazione dei contratti di lavoro e, per certi versi, capace di restringere l'area del sommerso, inducendo il datore di lavoro a rivestire tutti i rapporti di lavoro in essere in azienda di una forma negoziale idonea a superare il vaglio della Commissione di certificazione, a fronte della garanzia fornita dal contratto certificato.

Le novità apportate dal Collegato Lavoro 2010

Le novità introdotte dal "Collegato Lavoro" (legge 4 novembre 2010, n. 183) sono finalizzate all'ampliamento dei compiti delle Commissioni di certificazione, sono molteplici e piuttosto rilevanti, anche se la normativa è ancora in gestazione. *In primis* l'art. 30, co. 4, nel sostituire integralmente l'art. 75 del D.Lgs. 276/03 asserisce che

al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo.

Al riguardo va subito rimarcato come il nuovo testo ampli l'ambito di intervento della certificazione posto che, mentre il testo previgente faceva riferimento al "contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro", il nuovo testo dell'art.75 fa riferimento, in maniera più generale, al "contenzioso in materia di lavoro". Inoltre il legislatore dilata ulteriormente il campo d'applicazione della certificazione affer-

mando che le Commissioni possono certificare, su base volontaria, tutti i contratti nei quali direttamente od indirettamente sia dedotta una prestazione di lavoro. Questo comporta che diviene ora possibile, ad esempio, procedere alla certificazione anche di un contratto di fornitura di manodopera tra un'impresa utilizzatrice e un'agenzia di somministrazione (contratto questo avente una natura prettamente commerciale).

Un ulteriore ampliamento dei compiti delle Commissioni di certificazione deriva dalla possibilità, prevista dall'art. 31, co. 12 della nuova legge, di costituire apposite camere arbitrali per la definizione delle controversie in tema di lavoro subordinato e parasubordinato. Si tratta di compiti del tutto nuovi a favore delle Commissioni di certificazione che sono sostanzialmente finalizzati alla deflazione del contenzioso giudiziario per mezzo dell'utilizzo dello strumento alternativo dell'arbitrato irrituale, disposizioni che vanno messe in stretto collegamento anche col precedente co.10 dello stesso art. 31 nel quale si afferma che, limitatamente al lavoro subordinato e parasubordinato, le parti contraenti possono pattuire clausole compromissorie per mezzo delle quali si deferisce ad un collegio arbitrale la soluzione delle controversie relative. Tali clausole, tuttavia, per essere valide e vincolanti debbono essere certificate secondo le modalità di cui si parla.

Così come pure finalizzato alla riduzione del contenzioso presente nelle aule giudiziarie è la previsione che tutte le Commissioni di certificazione possano essere sede di svolgimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del Codice di Procedura Civile. Le Commissioni di certificazione, pertanto, assumeranno la competenza di certificare le rinunzie e transazioni rendendo così la volontà abdicativa e transattiva fra le parti inoppugnabile, così come previsto dall'art. 2113 cod. civ.

Emerge quindi, che alle Commissioni di certificazione vengono sostanzialmente attribuiti i medesimi poteri in ambito conciliativo e transattivi già previsti a favore delle Commissioni di conciliazione di cui all'art. 410 del Codice di Procedura Civile istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro in un contesto generale nel quale, a dire il vero, il tentativo di conciliazione diviene, proprio per effetto delle modifiche

apportate allo stesso articolo, facoltativo (e non più obbligatorio come in precedenza). Su questo articolato impianto vanno ad innestarsi le rilevanti e, probabilmente, più discusse novità introdotte in materia di certificazione da parte dell'art. 30 del c.d. Collegato lavoro. Difatti nel co.2 si legge che

nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Da un punto di vista pratico ciò comporta che, una volta entrata in vigore la norma, neppure il giudice adito potrà effettuare alcuna valutazione di merito sulla qualificazione del contratto di lavoro o nell'interpretazione delle clausole relative, dovendo egli esclusivamente prendere atto di quanto già al riguardo espresso dalle parti nel negozio giuridico certificato.

Le uniche circostanze nelle quali, in via residuale, resta comunque possibile una valutazione da parte dell'Autorità Giudiziaria si ha in presenza di un ricorso teso ad accertare l'erronea qualificazione del contratto, il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Pertanto, la volontà delle parti, assistita dall'organo certificatore, viene in gran parte sottratta al sindacato del giudice per divenire così maggiormente vincolante e 'inoppugnabile' nel merito. In realtà, almeno sino ad oggi, la certificazione di un contratto di lavoro presupponeva la verifica, da parte della Commissione, della conformità delle clausole contrattuali da un lato, con la genuina volontà espressa dalle parti, e dall'altro il rispetto alle vigenti disposizioni di legge e prassi.

CESEVOT

Capitolo 4

Il lavoro subordinato

di Sabrina Lemmetti, Gian Luca Morgantini e Paolo Notari

1. Le caratteristiche generali

Il lavoro subordinato, nei suoi aspetti sostanziali, è regolato da una fitta serie di norme:

- a) Costituzione, codice civile e svariate leggi speciali;
- b) contratti collettivi (nei vari livelli: nazionale, regionale, provinciale, aziendale);
- c) contratto di lavoro individuale (a contenuto formale per le qualifiche ordinarie e a contenuto sostanziale per i dirigenti e similari).

Varie leggi e prassi amministrative disciplinano gli aspetti previdenziali ed infortunistici.

L'art. 2094 del cod.civ. definisce il prestatore di lavoro subordinato

chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Ai nostri fini il riferimento all'imprenditore va inteso in senso lato ad un generico *datore di lavoro*. Alcuni degli elementi che connotano il lavoro subordinato, elaborati dalla giurisprudenza a integrazione e specificazione degli elementi contenuti nella predetta norma, sono:

1. il rispetto di un orario di lavoro prestabilito;
 2. l'onerosità del rapporto (che si presume sempre a pagamento). La retribuzione costituisce la causa del contratto, motivo per cui il lavoratore offre la propria prestazione (che deve essere almeno congrua a vari parametri, art.36 Costituzione);
 3. l'individuazione della mansione e della qualifica del lavoratore;
 4. la sottoposizione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro;
 5. le modalità di organizzazione ed esecuzione del lavoro, con
-

connessi poteri strumentali di controllo e vigilanza (limitati dalla legge – per esempio dalla legge sulla privacy – e dai Ccnl);

6. la sottoposizione del lavoratore al potere disciplinare del datore, per censurare le inadempienze secondo i criteri previsti dai Ccnl;

7. l'assenza di rischi economici da parte del lavoratore.

Il lavoratore ha vari obblighi: diligenza, obbedienza, fedeltà (che comprende il dovere di riservatezza e il divieto di concorrenza).

2. La gestione del rapporto di lavoro

2.1. La costituzione del rapporto

Le fonti normative

Dm – Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, Ministero per le Riforme e l'Innovazione nella Pubblica Amministrazione 30 ottobre 2007

Comunicazioni obbligatorie telematiche dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi competenti

Al momento dell'assunzione il datore di lavoro (che può scegliere liberamente chi inserire, tranne che per alcune categorie di lavoratori) deve:

- a) comunicare per via telematica al Centro per l'Impiego competente, nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, entro il giorno precedente, l'assunzione (per evitare di incorrere in sanzioni per utilizzo di personale in nero), anche se trattasi di giorno festivo (ai sensi del D.M. 30/10/07). Tramite il servizio informatico la comunicazione acquista pluriefficacia anche verso altri enti quali: l'Inail, l'Inps, la prefettura per le assunzioni relative ai lavoratori extracomunitari, l'Enpals (Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo), la direzione regionale provinciale del lavoro.

La comunicazione va ripetuta in caso di proroga o di trasformazione del tipo legale del contratto di lavoro (per esempio da apprendistato a contratto ordinario) o di cessazione del rapporto (entro 5 giorni dal presentarsi dell'evento).

Casi di urgenza

Per esigenze produttive tecnico organizzative o per evitare danni a persone o impianti, l'inoltro può essere effettuato entro 5 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente alcuni dati essenziali quali data di inizio della prestazione, generalità del lavoratore e del datore di lavoro.

Per esigenza di forza maggiore o per avvenimenti di carattere straordinario non prevedibili, l'assunzione deve essere comunicata entro il primo giorno utile e comunque non oltre il 5° giorno.

- b) Consegnare al lavoratore copia della comunicazione obbligatoria inviata telematicamente o copia del contratto individuale di lavoro completo di tutte le informazioni necessarie.

All'inizio del rapporto va stipulato il contratto individuale di lavoro. Il contratto può essere concluso anche oralmente, ma la forma scritta è ritenuta necessaria per dare prova al datore di lavoro del suo contenuto, per reciproca tutela di rispetto degli impegni sottoscritti, nonché per gli organi di vigilanza. I contratti collettivi disciplinano in un apposito articolo le modalità di assunzione, in particolare con riferimento ai contenuti della lettera di assunzione e ad altri adempimenti connessi, pertanto è opportuno verificare quanto disciplinato dal singolo Ccnl.

In genere gli elementi sono:

- l'indicazione delle parti,
- la sede di lavoro,
- la data di inizio,
- il patto di prova (da definirsi con chiarezza, pena la nullità);
- la durata (tempo indeterminato/determinato),
- il numero di ore settimanali (full time/part-time),
- il Ccnl di riferimento,
- il livello contrattuale e la qualifica specifica,
- il trattamento economico,
- le eventuali specificità contrattuali: per esempio contratto di formazione lavoro, apprendistato, ecc.

Talvolta è previsto anche l'obbligo di consegna del contratto collettivo.

c) Registrare sul Libro Unico i dati del lavoratore.

Nel caso di assunzioni di alcune categorie di lavoratori beneficiari di agevolazioni e incentivi contributivi o fiscali, deve essere inviata la documentazione attestante il possesso dei requisiti al Centro per l'Impiego e all'ente di previdenza. Il datore di lavoro, prima di iniziare l'attività con l'assunzione di dipendenti, deve provvedere ad aprire una o più posizioni assicurative (a seconda delle tipologie e del luogo di svolgimento dell'attività) presso l'Inail, nonché a denunciare l'inizio dell'attività con dipendenti all'Inps. Sempre prima dell'inizio dell'attività deve utilizzare il Libro Unico del Lavoro (Lul) e registrare le presenze.

La Legge 133/08 ha abolito il libro matricola ed il libro paga, istituendo il Lul, obbligatorio dall'01/01/2009. Rimane il libro infortuni che deve essere acquistato e vidimato presso la Asl di competenza prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Devono esserci registrati tutti gli infortuni che comportano un'assenza di almeno un giorno.

Il Lul è uno solo anche in presenza di più sedi di lavoro, sebbene stabili ed organizzate, e di più posizioni assicurative e previdenziali. È quindi unitario quanto a vidimazione, numerazione, registrazioni, tenuta e conservazione. L'Inail è l'unico ente preposto ad effettuarne la vidimazione.

Per ciascun lavoratore vanno indicati:

- il nome e cognome,
- il codice fiscale,
- la qualifica e il livello di inquadramento,
- la retribuzione base,
- l'anzianità di servizio,
- le posizioni assicurative e previdenziali,
- le detrazioni fiscali.

Nel Lul deve essere effettuata qualsiasi annotazione riferita a pagamenti in danaro o in natura corrisposti dal datore di lavoro. Il Lul va compilato, per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo e non può essere tenuto in forma manuale.

Deve contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore su-

bordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi così che, a fine mese, vengano utilizzate per l'elaborazione dei cedolini paga mensili. Questo può avere anche una elaborazione separata, mantenendo una numerazione sequenziale.

Ovviamente sono previste sanzioni per le violazioni (mancata istituzione, mancata registrazione, ecc.) per cui occorre affidarsi ad un valido servizio paghe. Il datore di lavoro può infatti delegare il professionista alla tenuta del Lul, dandone comunicazione preventiva alla Direzione provinciale del lavoro, anche tramite il professionista stesso. Deve esser conservato per la durata di 5 anni dalla data dell'ultima registrazione.

Lavoratori stranieri

Volendo instaurare un rapporto di lavoro con un lavoratore straniero, innanzitutto occorre verificare che sia in possesso di un idoneo permesso di soggiorno. In mancanza non è possibile procedere all'assunzione ed eventualmente occorre presentare istanza allo Sportello unico per l'immigrazione e attendere il rilascio del necessario nulla-osta al lavoro. Chi occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi di un idoneo permesso di soggiorno è punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di cinquemila euro per ciascun lavoratore straniero occupato. Il divieto va inteso in senso ampio e non limitato ai soli rapporti di lavoro subordinato in senso stretto, ma fa riferimento al dato materiale dell'impiego della prestazione lavorativa, di qualsiasi natura, anche atipica o occasionale (sent, Cass. 15264/06) e anche limitata ad una sola giornata (sent, Cass. 8824/06).

Nelle more del rinnovo del permesso di soggiorno, l'assunzione è ugualmente possibile, ma soltanto alla triplice condizione che il lavoratore straniero sia in possesso della ricevuta postale attestante la presentazione della richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno, che questa sia stata presentata nei 60 giorni successivi alla scadenza e che non sia stata respinta.

Consentono l'assunzione i permessi rilasciati per:

- lavoro subordinato o attesa occupazione;
- lavoro stagionale (solo nell'ambito delle attività stagionali);
- lavoro autonomo;
- ricongiungimento familiare o affidamento;
- motivi umanitari, asilo, attesa cittadinanza;

- studio o formazione professionale (fino a 20 ore settimanali o 1.040 ore annue);
- permesso di soggiorno europeo di lungo periodo;
- infermieri, traduttori e domestici 'fuori quota (nelle medesime mansioni).

Non consentono l'assunzione, invece, i permessi di soggiorno rilasciati per motivi di turismo, affari, culto, salute o cure mediche, residenza elettiva, attività sportiva o transito verso altri Paesi, minore età, né i permessi rilasciati nei casi particolari d'ingresso previsti dall'articolo 27 del D.Lgs. 286/98 (Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero), che di regola non consentono l'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro successivamente a quello originariamente autorizzato, proprio per la loro particolarità, con la sola eccezione degli infermieri, degli interpreti e dei domestici al seguito.

Non consente l'assunzione il permesso per richiesta di asilo, ma qualora la decisione sulla richiesta di asilo tardi per oltre sei mesi, esso viene rinnovato per altri sei mesi e allora consente di svolgere un'attività lavorativa, fino alla conclusione della procedura. Il contratto di soggiorno costituisce il presupposto per il rilascio e il rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro subordinato. La relativa modulistica è disponibile sul sito internet www.interno.it.

Nel caso di assunzione di uno straniero privo del permesso di soggiorno, la stipula del primo contratto di soggiorno si inserisce nella procedura di ingresso dall'estero e di rilascio del primo permesso di soggiorno ed avviene presso lo Sportello unico per l'immigrazione. Solo in questa ipotesi, inoltre, nel contratto si deve assicurare al lavoratore straniero un orario di lavoro non inferiore a venti ore settimanali, una retribuzione non inferiore all'importo dell'assegno sociale (fermo restando il rispetto del Ccnl) e comunque almeno pari al triplo del costo dell'alloggio, eventualmente sostenuto dal lavoratore straniero. La stipula di un nuovo contratto di soggiorno è poi richiesta ad ogni successiva assunzione di uno straniero in possesso di un permesso di soggiorno per lavoro subordinato, anche ai fini del rinnovo dello stesso, ma in questo caso il documento viene semplicemente sottoscritto fra le parti e trasmesso entro cinque giorni allo Sportello unico per l'immigrazione, a mezzo posta, con raccomandata A.R.. La ricevuta postale deve essere allegata al contratto e presentata dal lavoratore straniero unitamente alla richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno.

Si segnala che la stipula del contratto di soggiorno non è richiesta all'atto dell'assunzione di un lavoratore straniero in possesso della carta di soggiorno o di un permesso di soggiorno per motivi diversi dal lavoro subordinato, ad esempio per motivi familiari, umanitari o di studio, il cui rilascio non richiede tale presupposto.

Sottoscrivendo il contratto di soggiorno, il datore di lavoro assicura:

- un'offerta di lavoro, per il cittadino straniero, conforme alla normativa vigente e ai contratti collettivi di categoria;
- la garanzia della disponibilità, per il lavoratore, di un alloggio fornito dei requisiti di abitabilità e idoneità igienico-sanitaria o che rientri nei parametri minimi previsti per l'edilizia residenziale pubblica e del quale sia stata rilasciata o perlomeno richiesta la certificazione di idoneità da parte del Comune o dell'Azienda sanitaria locale;
- l'impegno, nei confronti dello Stato, al pagamento delle spese di viaggio per il ritorno del lavoratore nel suo Paese;
- l'impegno a comunicare ogni variazione del rapporto di lavoro.

Quest'ultimo obbligo, con l'avvento delle nuove modalità di comunicazione telematica, può essere assolto mediante un'unica comunicazione di variazione o cessazione trasmessa ai Centri per l'impiego e valida anche nei confronti delle Sportello unico per l'immigrazione presso la Prefettura – Utg dall'01/01/2007, infine, è venuto meno l'obbligo per chiunque assume alle proprie dipendenze un lavoratore straniero di darne comunicazione all'autorità locale di pubblica sicurezza, entro quarantotto ore, pena l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 160 a euro 1.100. Tale obbligo, tuttavia, permane a carico di chi dà alloggio ad un cittadino straniero extracomunitario.

Periodo di prova

Il contratto di lavoro può prevedere un periodo di prova, durante il quale ciascuna parte può recedere senza obbligo di preavviso. La legge richiede la forma scritta, in difetto della quale il patto si ha per non apposto e il lavoratore può considerarsi assunto definitivamente. Oggetto del patto è la verifica delle capacità professionali e della personalità del lavoratore. Solitamente stipulato a favore del datore di lavoro per mettere alla prova le effettive capacità dell'eventuale futuro lavoratore, può comunque favorire quest'ultimo nell'accertare la situazione del posto di lavoro in cui deve prestare la propria attività lavorativa. La maggior utilità per il datore di lavoro deriva dal fatto che scaduto il patto di prova è solo quest'ultimo a subire una limitazione del diritto di recesso (in ragione delle norme limitative del licenziamento individuale), mentre le dimissioni del lavoratore restano sempre libere.

L'ulteriore utilità per il datore di lavoro consiste nella possibilità di valutare aspetti del lavoratore e della prestazione resa (quali la puntualità, la precisione, il rapporto con i colleghi e l'ambiente di lavoro) che nel corso del successivo rapporto non potranno essere oggetto di riconsiderazione, salvo che non arrivino a costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento.

Durante il periodo di prova non trova applicazione la disciplina sui licenziamenti: il recesso è discrezionale, e non deve essere motivato. Va però precisato che in capo al datore è posto l'obbligo di permettere l'effettivo svolgimento della prova. Inoltre, l'unica ragione per cui si può licenziare è il mancato superamento della prova. Di conseguenza, il licenziamento è illegittimo se il datore non ha consentito l'esecuzione della prova o se ha licenziato per una ragione discriminatoria. La legge prevede un triplice regime in caso di licenziamento illegittimo intimato durante il periodo di prova:

- nel caso di recesso invalido in un normale rapporto di prova, ad esempio per l'incongruità del periodo, è previsto il solo risarcimento;
- nel caso di recesso invalido da un rapporto di prova con un lavoratore disabile avviato obbligatoriamente ex Legge 482/68, è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro qualora l'esperimento non sia stato effettuato "con mansioni confacenti alla menomazione dell'invalido" (sent. Cass.1104/89).
- nel caso di recesso nullo per motivo discriminatorio, opera la Legge 108/90, ed è quindi stabilito l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro come prescrive l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

La legge fissa la durata massima della prova in 3 mesi per gli impiegati senza funzioni direttive, e in 6 mesi per tutti gli altri lavoratori (quest'ultimo termine generale deriva implicitamente dall'art. 10 della Legge 604/66, limitativa dei licenziamenti individuali). Il lavoratore viene assunto definitivamente dal momento in cui le parti non recedono dal contratto prima della scadenza e tutti i diritti maturati durante la prova (ad es. trattamento di fine rapporto, anzianità, maturazione di ferie, permessi e mensilità aggiuntive) si trasferiscono nel rapporto

definitivo. In caso contrario al lavoratore spettano i diritti relativi alle prestazioni già svolte e maturati durante il periodo di prova.

Mansioni

Spetta al datore di lavoro il potere di servirsi, a seconda dei periodi, di una determinata mansione tra quelle previste al momento dell'assunzione, ricomprese in una 'qualifica' di individuazione sindacale. Tale potere viene chiamato potere direttivo ed è configurabile come potere giuridico in quanto determina le modalità dell'adempimento dell'obbligazione in capo al lavoratore: modalità che va seguita dallo stesso lavoratore, il quale è inadempiente anche se svolge un'attività prevista dal contratto (o dagli accordi collettivi) ma non indicata dal datore di lavoro al momento dell'esercizio del potere direttivo. Il datore di lavoro ha anche la possibilità di controllare il comportamento tenuto dal lavoratore, nei limiti stabiliti dalla Legge 300/70 (c.d. Statuto dei lavoratori). I lavoratori subordinati sono divisi in quattro macro categorie/qualifiche:

1. dirigenti
2. quadri
3. impiegati
4. operai.

All'interno di ogni categoria al lavoratore subordinato deve essere assegnata una mansione ed un livello, come previsti dai Ccnl, generalmente in base ai titoli di studio e alle qualifiche possedute.

Il lavoratore, a seguito di esercizio unilaterale del potere del datore di lavoro (c.d. *ius variandi*), di cui all'art. 2103 cod.civ., può essere adibito a mansioni diverse da quelle per le quali era stato assunto, purché non inferiori (demansionamento). L'assegnazione a mansioni superiori comporta immediatamente il diritto del lavoratore a percepire il trattamento retributivo corrispondente (superiore a quello originario) e, se si protrae per un periodo superiore a tre mesi (o per un periodo minore stabilito dai contratti collettivi applicabili), diviene definitiva. Sono nulli patti contrari.

La determinazione delle mansioni/del livello all'atto dell'assunzione è importante proprio per capire se c'è stato, nel corso del rapporto,

un mutamento dei compiti originariamente assegnati al lavoratore. È vietato il c.d. 'demansionamento', cioè l'assegnazione a mansioni inferiori, salvo il caso di procedure di mobilità nell'ambito delle crisi aziendali, in cui si affianchi comunque la tutela del posto di lavoro e, comunque, con il consenso delle parti. A tale proposito il lavoratore deve essere assistito da un'organizzazione sindacale oppure dagli appositi uffici presso ogni direzione provinciale del lavoro.

Tempo della prestazione di lavoro

Il contratto di lavoro subordinato prevede l'adempimento di obbligazioni continuative da adempiere nel tempo. L'orario di lavoro è disciplinato solitamente dalla contrattazione collettiva, nonostante l'art. 36 della Costituzione ponga dei limiti dell'orario di lavoro da stabilire con legge. La legge più recente è il D.Lgs. 66/03, che cambia il limite tassativo precedente di orario fisso giornaliero, stabilendo che il lavoratore ha sempre e comunque diritto ad almeno 11 ore di riposo ogni 24 ore. L'orario settimanale, invece, si divide in ordinario (40 ore lavorative, sempre riducibili dalla contrattazione collettiva) e massimo (variabile a seconda della contrattazione collettiva).

Il ricorso al lavoro straordinario è consentito nei limiti della disciplina sindacale e, ove manchi, soltanto col consenso del lavoratore per un massimo annuale di 250 ore. La prestazione straordinaria è dovuta al datore in particolari situazioni di esigenza tecnica-produttiva che rendono impossibile l'assunzione di ulteriore personale o per cause di forza maggiore, grave pericolo e simili. Il lavoro straordinario deve essere necessariamente retribuito con una maggiorazione del salario prevista dai contratti collettivi.

Riposi, festività e ferie

Ogni lavoratore ha diritto ad un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive.

Il lavoratore ha inoltre diritto a pause di non meno di 10 minuti durante l'attività lavorativa per occupazioni che richiedono più di 6 ore di lavoro.

Il riposo settimanale deve essere concesso ogni 7 giorni, durare almeno 24 ore consecutive e in coincidenza con la domenica.

Se l'attività lavorativa viene prestata di domenica il giorno di riposo verrà spostato ad un altro giorno settimanale, ma in tal caso il lavoratore deve godere delle maggiorazioni.

La legge prevede inoltre 11 festività infrasettimanali, disciplinando anche il trattamento economico nel caso non vengano godute o coincidano con la domenica o con il giorno destinato al riposo settimanale.

Le ferie invece, che hanno un carattere ricreativo/ricostitutivo, per legge devono essere almeno di quattro settimane. Il lavoratore ha il diritto di prendere 2 settimane continuative di ferie, ed il dovere di concordarle col proprio datore di lavoro, per cercare di conciliare le esigenze di riposo con le esigenze di produttività/operatività dell'organizzazione. Le ferie sono incompatibili con lo stato di malattia del lavoratore e non possono essere godute durante il preavviso di licenziamento. Il lavoratore non può rinunciare alle ferie pagate, fatta salva la possibilità di usare due settimane di ferie nell'anno di maturazione ed accantonare i giorni rimanenti di ferie per l'anno successivo.

Luogo di lavoro

L'art. 1182 del Codice Civile stabilisce che il luogo dell'adempimento delle obbligazioni è determinato nel contratto o dagli usi o, in mancanza, desunto dalla natura della prestazione o di altre circostanze. Il luogo di lavoro può essere cambiato unilateralmente dal datore di lavoro: tale potere non ha limiti se il trasferimento avviene all'interno della stessa unità produttiva, può essere effettuato soltanto "per ragioni tecniche, organizzative o produttive" se avviene in diverse unità produttive, così come prevede l'art. 2103 cod.civ.

Trattamento economico

La retribuzione è la principale obbligazione in capo al datore di lavoro. In ambito di retribuzione interviene, come già detto la Costituzione all'art. 36, co. 1, infatti stabilisce che

il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita:

- a tempo,
- a cottimo,

- con partecipazione agli utili o ai prodotti,
- con provvigioni,
- con prestazioni in natura,

e, in mancanza di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice.

La retribuzione deve essere corrisposta, a mezzo di un prospetto paga, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito, salvo diversa previsione dei contratti collettivi. L'erogazione va effettuata con moneta avente corso legale e per il suo valore nominale, salvo consenso del lavoratore per un tipo di pagamento diverso ed equivalente.

La retribuzione, secondo gli orientamenti giurisprudenziali, deve essere corrisposta anche in caso di mancata prestazione lavorativa per cause imputabili al datore di lavoro. Il lavoratore ha inoltre diritto alla retribuzione o ad una indennità per le assenze dovute a infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, in conformità a quanto previsto dalle leggi speciali e dai contratti collettivi.

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetti per il periodo in cui il rapporto di lavoro ha avuto esecuzione, ed inoltre, se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha diritto in ogni caso alla retribuzione. In sostanza si dice che questo tipo di lavoro è una obbligazione di 'mezzi' e non di 'risultato', come invece avviene per il lavoro autonomo.

Ai vari livelli di inquadramento corrispondono diversi livelli di retribuzione, con tutte le voci previste dai Ccnl: retribuzione base, vari tipi di indennità (di turno, di cassa, per lavori disagiati, ecc.), scatti di anzianità, premi di produzione, straordinari di vario tipo, ecc.).

Alla retribuzione corrente si aggiunge il Trattamento di fine rapporto (Tfr), da pagare al termine del rapporto di lavoro. Occorre prestare attenzione al fatto che il costo totale dei lavoratori dipendenti comprende anche le ferie, i permessi ed il Tfr e che, per determinare il costo orario medio, occorre considerare le ore effettivamente lavorate in un anno medio.

Per quanto riguarda il Tfr si segnala che i dipendenti possono optare

per il conferimento dello stesso agli appositi fondi previdenziali: in tal caso le quote vengono versate ogni mese. Nel caso contrario il Tfr resta un debito a lungo termine del datore di lavoro. I dipendenti che hanno maturato almeno 8 anni di anzianità possono chiedere al datore di lavoro delle anticipazioni per i casi previsti dalla legge (spese mediche straordinarie, acquisto prima casa di abitazione per sé o per i figli, completamento degli studi superiori o universitari). Per trovare copertura finanziaria a questo debito le Odv possono optare per varie soluzioni:

- a) stipulare polizze assicurative,
- b) acquistare titoli,
- c) versare acconti al dipendente.

Questa ultima possibilità discende dall'art. 2120, co.11, cod.civ., per cui

condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali.

Quindi è consentito stipulare apposito patto con il lavoratore dipendente (che deve essere consenziente) e versare degli anticipi in corso del rapporto (ad es. ogni mese o ogni anno). Resta fermo che il conteggio del Tfr viene comunque effettuato totalmente alla cessazione del rapporto, con tutti i criteri del caso, detraendo gli acconti versati.

TABELLA 1

| | |
|---------------------|--|
| Regime Iva | Non si applica |
| Regime Irpef | <p>Reddito di lavoro dipendente (art.49, Tuir): concorrono tutte le somme e i valori a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta (anche sotto forma di erogazioni liberali), in relazione al rapporto di lavoro (art.51, co.1, Tuir).</p> <p>A decorrere dal 01/01/07 la tassazione dei redditi da lavoro dipendente prevede una detrazione di imposta dalla tassazione progressiva in funzione del reddito percepito e dei familiari a carico (la detrazione di imposta cresce al diminuire del reddito percepito e all'aumentare del numero di familiari a carico).</p> |

| | |
|-----------------------------|---|
| Regime Inps | <p>Iscrizione obbligatoria per la tutela previdenziale e assistenziale. È da tenere presente che, a differenza di quanto previsto dalle norme fiscali (criterio di cassa) le regole 'Inps' (per i lavoratori dipendenti) prevedono il criterio di competenza e pertanto i contributi devono essere versati anche se le retribuzioni (maturate) non sono state pagate ai lavoratori o sono state pagate i primi giorni del mese successivo.</p> <p>Versamento dei contributi: attualmente la scadenza è fissata al giorno 16 del mese successivo a quello cui si riferiscono le retribuzioni erogate, attraverso il modello F24.</p> <p>Modello Dm10: per denunciare all'Inps i dati retributivi e contributivi del personale dipendente.</p> |
| Regime Inail | <p>Assicurazione obbligatoria per infortuni e malattie.</p> <p>Il versamento dei contributi all'Inail avviene con cadenza annuale mediante autoliquidazione del premio da parte del datore di lavoro.</p> |
| Corrispettivo | <p>Il lavoratore subordinato riceve il compenso sulla base di quanto concordato contrattualmente attraverso una liquidazione mensile con contestuale emissione di busta paga e trattenute Irpef secondo gli scaglioni di reddito cui appartiene.</p> <p>A fine anno il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore il modello di certificazione unica (Cud) relativo alle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente.</p> |
| Rimborso delle spese | <ul style="list-style-type: none"> • Trasferta entro il territorio comunale: sono escluse da tassazione (cioè non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore dipendente) le sole spese di trasporto documentate (ricevute di taxi, biglietti aerei e ferroviari, ecc.); diversamente ogni altra tipologia di rimborso (indennità di trasferta, indennità chilometriche, rimborsi di altre tipologie di spese), concorre alla formazione del reddito del dipendente. • Trasferte fuori dal territorio comunale: al co.5 dell'art.51 del Tuir si prevedono 3 regimi differenti che il datore di lavoro può adottare per procedere al rimborso delle spese: sola indennità di trasferta, rimborso a piè di lista delle spese debitamente documentate e misto. |

Spesso le Odv si trovano a dover retribuire persone che hanno già la pensione e che potrebbero avere dei riflessi negativi dalla presenza

di ulteriori redditi. Dall'01/01/09 i redditi di pensione sono totalmente cumulabili con i redditi di lavoro dipendente o di lavoro autonomo (art. 19 Legge 133/08). Non godono di tale favore le pensioni di invalidità e quelle godute dai coniugi superstiti (c.d. reversibilità).

I titolari di pensione di invalidità sono soggetti ad un regime di cumulo che si traduce in un doppio prelievo se svolgono un'attività di lavoro dipendente, autonomo o d'impresa sopra un determinato limite. Non esiste un solo tipo di rapporto di lavoro in quanto lo stesso può articolarsi in vario modo e, a seconda del tipo, può essere differenziato. Le differenze possono riguardare la durata del rapporto (a tempo indeterminato o determinato), la durata della prestazione (a tempo pieno o parziale), le finalità accessorie del rapporto (contratto di apprendistato, di inserimento, di lavoro ripartito, di lavoro intermittente, di somministrazione).

2.2. La risoluzione del rapporto

Le fonti normative

Legge 15 luglio 1966 , n. 604 Norme sui licenziamenti individuali

Legge 11 maggio 1990 , n. 108 Disciplina dei licenziamenti individuali

Dm – Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, Ministero per le Riforme e l'Innovazione nella Pubblica Amministrazione 21 gennaio 2008 Dimissioni volontarie. Applicazione della legge 188/2007

Il rapporto di lavoro cessa con le dimissioni del lavoratore, sempre possibili in ogni momento, previo preavviso, nei termini indicati dal Ccnl in funzione della qualifica. Il lavoratore deve osservare il periodo contrattuale di preavviso. Qualora il dipendente non volesse totalmente o parzialmente rispettare il periodo di preavviso, il datore di lavoro potrà decurtare dalle competenze finali, la retribuzione relativa alla parte di preavviso mancante. Le parti, comunque, possono risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con preavviso, ovvero rinunciando reciprocamente allo stesso.

Il datore di lavoro, a prescindere dal numero degli addetti, può licenziare il dipendente solo in presenza di giusta causa o di giustificato

motivo (soggettivo o oggettivo). Il lavoratore può impugnare il licenziamento e, in assenza e/o debolezza delle ragioni giustificatrici, può ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro (c.d. tutela reale) solo per datori di lavoro che abbiano oltre 15 addetti, e/o con il diritto ad un ulteriore risarcimento monetario. Negli altri casi, datori fino a 15 addetti (c.d. tutela obbligatoria), è previsto, sempre a condizione che venga accertato che le ragioni non sono veritiere, esclusivamente un risarcimento economico (da un minimo di 2,5 ad un massimo di 6 mensilità), in alternativa, a scelta del datore di lavoro, alla eventuale riassunzione.

Sono generalmente liberi, nel senso che non è prevista una motivazione specifica né l'obbligo del preavviso, il licenziamento o le dimissioni durante la fase iniziale di 'prova'.

Per le Odv si segnala che, in base all'art. 4 della legge 108/90, possono essere risolti, senza la presenza degli elementi sopra indicati, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato svolti alle dipendenze di soggetti non imprenditori, che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, ovvero di religione o di culto. Potrebbe essere il caso di Odv che non svolgano assolutamente attività di tipo 'commerciale'. La 'giusta causa' (art. 2119 cod. civ.) consiste in un fatto che non consente

la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

In sostanza, il comportamento del lavoratore deve essere talmente grave da far venire meno la fiducia su cui è basato il rapporto di lavoro, sia per fatti inerenti il modo di svolgere il lavoro che anche per fatti extra lavorativi, ma che possono avere gravi riflessi sul lavoro, sui clienti e sugli altri dipendenti. Il giustificato motivo è previsto dall'art. 3 della legge 604/66 e può essere:

a) soggettivo:

un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro

b) oggettivo:

ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Rientra nel primo caso lo “scarso rendimento”, mentre nel secondo rientrano la soppressione dei posti di lavoro, anche per sopravvenuta terziarizzazione di taluni reparti o servizi. Ovviamente grava sul datore di lavoro la puntuale motivazione del licenziamento, seguendo le formalità prescritte dalla legge e dal Ccnl.

3. Le forme contrattuali

3.1. Il contratto a tempo indeterminato o determinato

Contratto a tempo indeterminato

È noto che il nostro ordinamento (e gli organi di vigilanza) considera tipico il contratto di lavoro a tempo indeterminato, tipicamente a tempo pieno. Infatti la legge 247/07, ha aggiunto all’art.1 del D.Lgs. 368/01 il co. 01 che recita

il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

Questo contratto risponde a esigenze stabili e durature dell’organizzazione che procede all’assunzione.

Contratto a tempo determinato

Le fonti normative

D.Lgs. 6 settembre 2001, n.368 Attuazione della direttiva 1999/70/Ce relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’Unice, dal Ceep e dal Ces.

Caratteristiche

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato caratterizzato dall’apposizione di un termine, dunque di una ‘scadenza’, raggiunta la quale il rapporto di lavoro instaurato tra le parti si conclude, senza alcun obbligo di comunicazione preventiva. Ai fini dell’applicazione della legge 300/70, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili nell’organico d’impre-

sa soltanto laddove il contratto abbia durata superiore a nove mesi. Oggi il contratto a tempo determinato è disciplinato dal D.Lgs. 368/01 (oggetto di recenti modifiche apportate dalla legge 247/07 e dalla legge 133/08), ai sensi del quale il contratto di lavoro è stipulato di regola a tempo indeterminato e l'apposizione del termine è ammessa in presenza di condizioni alternative:

- a) ragioni oggettive di carattere tecnico (bisogno di personale con qualifiche differenti rispetto a quelle normalmente possedute dai dipendenti), produttivo e organizzativo (temporanei incrementi di attività per imprevedibili fluttuazioni del mercato);
- b) per sostituire personale che si assenti dal lavoro con diritto al mantenimento del posto (maternità e altri tipi di congedo).

È vietato stipulare rapporti di lavoro a tempo determinato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- se nei sei mesi precedenti si è licenziato un lavoratore svolgente la stessa mansione;
- se nell'azienda è in atto una sospensione dei rapporti di lavoro (cassa integrazione) o nei casi di ricorso alla riduzione dell'orario di lavoro con diritto all'integrazione salariale, che coinvolge lavoratori adibiti alle mansioni a cui si riferisce il contratto a termine;
- nei casi in cui non sia stata effettuata la valutazione dei rischi prescritta dalle norme di legge sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono individuare limiti quantitativi al numero dei contratti a termine rispetto al totale dell'organico. Questo non può avvenire però per:

- avvio di nuove attività,
 - esigenze sostitutive o stagionali,
 - specifici spettacoli radiofonici o televisivi,
 - attività o servizi stagionali definiti nel tempo,
 - assunzioni di lavoratori di età superiore ai 55 anni,
 - assunzioni a conclusione di un tirocinio formativo,
 - ragioni collegate a picchi produttivi,
-

- se il contratto ha una durata inferiore a sette mesi,
- quando l'assunzione è in funzione di un'esecuzione di attività predefinita nel tempo ma straordinaria.

I contratti collettivi possono, altresì, definire le modalità e i contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende. Infine, resta affidata ai contratti collettivi anche l'individuazione di un diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato.

Forma e contenuto del contratto

Il contratto deve risultare da documento scritto e deve essere espressamente motivato. Non è sufficiente una indicazione generica. Tali elementi consentono dunque di affermare che questo contratto può essere stipulato solo in presenza di un'esigenza temporanea, per evitare abusi. Nel contratto devono essere riportate esattamente le ragioni che la giustificano e, in ipotesi di assunzione per motivi sostitutivi, deve essere indicato il nome del dipendente sostituito, risultando preminente tutelare il lavoratore assunto a termine, rispetto alla privacy del lavoratore sostituito. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro lo stesso giorno d'inizio della prestazione.

Durata

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni e, in questi casi, la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi, la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni. Le ragioni giustificatrici della proroga, purché riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo possono essere anche diverse da quelle che hanno de-

terminato la stipulazione del contratto a termine, ma anche in questo caso, l'onere di provare l'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano la proroga del termine è a carico del datore di lavoro.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo, negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Diversa dalla proroga è l'ipotesi del rinnovo. Si tratta, in pratica, di una successione di più contratti a tempo determinato, o, in altre parole, di una serie di riassunzioni a termine (cioè una serie di stipulazioni di nuovi contratti a termine). Il datore di lavoro ha la possibilità di assumere, anche per un numero indefinito di volte, un lavoratore già stato alle sue dipendenze in forza di uno o più contratti a tempo determinato, purché sia rispettato un determinato intervallo di tempo (dieci o venti giorni rispettivamente se il contratto ha avuto una durata fino a sei mesi o superiore). Qualora il lavoratore venga riassunto a termine prima del decorso del suddetto intervallo temporale, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

L'art. 21, co. 2 del D.L. 112/08, convertito in legge 133/08, però, nell'intento di porre un limite al ricorso infinito a contratti a termine, stabilisce che qualora, per effetto di una successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro tra le medesime parti superi complessivamente i 36 mesi (comprehensive di proroghe e rinnovi), indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, esso si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei 36 mesi.

Eccezionalmente, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante di una delle orga-

nizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Sono fatte salve le diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La disciplina appena descritta non si applica alle attività stagionali ed a quelle che sono definite dai Ccnl.

Nell'ambito di una successione di più contratti a tempo determinato, deve comunque essere rispettata la durata complessiva di tre anni, sommando quella di tutti i rapporti a termine che si sono succeduti nel corso del tempo. Dal contratto a termine è possibile recedere prima della scadenza solo in presenza di una giusta causa (art. 2119 cod.civ.). Altrimenti, esso si estingue automaticamente allo spirare del termine pattuito. L'art. 10, co. 1, del D.Lgs. 368/01, infine, introduce una nuova specifica tutela per salvaguardare la stabilità del posto di lavoro dei lavoratori assunti a termine. Tale tutela si aggiunge a quelle previste per il licenziamento dei dipendenti a tempo indeterminato (la tutela reale e la tutela obbligatoria), perchè queste non si applicano ai lavoratori a termine.

Il datore che recede dal contratto a tempo determinato prima della scadenza è tenuto a corrispondere tutte le mensilità mancanti dalla data del licenziamento, alla scadenza naturale. L'entità del risarcimento può essere sensibilmente più alta di quella corrisposta con la tutela reale, perchè dipende unicamente dalla durata del contratto, e non dall'anzianità lavorativa del dipendente.

Il Collegato Lavoro approvato il 19 ottobre 2010 dalla Camera dei deputati, detta nuove disposizioni sulla disciplina del risarcimento del lavoratore nel caso in cui, a seguito della violazione delle norme relative al contratto di lavoro a tempo determinato, sia prevista la sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato. In particolare, viene previsto l'obbligo per il datore di lavoro di risarcire il lavoratore con un'indennità di misura variabile da due mensilità e mezzo a dodici mensilità. L'indennità è corrisposta in sostituzione della sanzione della trasformazione del rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato.

Si riporta di seguito una tabella contenente le sanzioni dovute alla successione dei contratti a termine dopo la loro scadenza.

TABELLA 2

| Prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la scadenza | |
|---|--|
| Fino al 10° giorno maggiorazione del 20% della retribuzione | Dal 10° maggiorazione del 40% della retribuzione |
| Prosecuzione del rapporto di lavoro dopo il 20° giorno nei contratti sino a 6 mesi | Il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del termine. |
| Prosecuzione del rapporto di lavoro dopo il 30° giorno nei contratti superiori a 6 mesi | |
| Riassunzione a termine dopo la scadenza del primo contratto | |
| Entro 10 giorni dalla scadenza nei contratti sino a 6 mesi. | Il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. |
| Entro 20 giorni dalla scadenza nei contratti superiori a 6 mesi. | |
| Senza alcuna interruzione. | Il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto. |
| Qualora per effetto della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti si superino complessivamente 36 mesi. | Il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale; ovvero la stipulazione di un nuovo contratto avanti la Direzione provinciale del lavoro con l'assistenza di un rappresentante sindacale. |

Trattamento

Il lavoratore a termine ha diritto, al pari del lavoratore assunto con

contratto a tempo indeterminato, alle ferie, alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità, al trattamento di fine rapporto e ad ogni altro trattamento contrattuale in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

In caso di malattia, il lavoratore a termine beneficia delle indennità e degli istituti previdenziali per un periodo pari a quello dell'attività svolta nei dodici mesi precedenti. Il lavoratore a termine deve, infine, ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro. Le modalità e i criteri attraverso i quali deve essere garantito l'accesso alla formazione sono demandati alla contrattazione collettiva nazionale (art. 7 D.Lgs. 368/01).

3.2. Il contratto a tempo pieno o parziale

Contratto a tempo pieno (*full time*)

Il contratto di lavoro a tempo pieno (o full time) consiste in un rapporto di lavoro con una durata settimanale di ore che arriva, generalmente, fino a 40 come prevede l'art. 13 della legge 196/97 o inferiore eventualmente previsto dal Ccnl di settore. L'orario è in genere distribuito su 5 o su 6 giornate di lavoro.

Contratto a tempo parziale (*part time*)

Le fonti normative

D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 Attuazione della direttiva 97/81/Ce relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces

Cm – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2004, n.9 Il lavoro a tempo parziale

Cm – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 22 dicembre 2005, n.40 Patologie oncologiche – Periodo di comporta – Invalidità e situazione di handicap grave – Decreto legislativo n. 276/03, attuativo della legge Biagi e diritto al lavoro a tempo parziale

Caratteristiche

Il lavoro *part-time*, più che un diverso contratto di lavoro può essere considerato come un rapporto di lavoro caratterizzato da un orario inferiore rispetto a quello a tempo pieno. Risponde alle esigenze sociali di riuscire ad equilibrare il tempo dedicato al lavoro rispetto al tempo assorbito da altri impegni (familiari o di altro tipo). Il lavoratore può, se vuole, avere più contratti part time, con diversi datori di lavoro, nel limite massimo dell'orario previsto per legge e/o per Ccnl.

Un lavoratore a tempo pieno può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro in uno a tempo parziale, mediante accordo scritto tra le parti (e convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro).

Nel caso di assunzioni di personale a tempo pieno con mansioni identiche a quelle svolte da lavoratori part time, a questi va riconosciuto un diritto di priorità: in particolare, a chi ha precedentemente trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In caso di parità di condizioni, si ricorre a criteri di scelta che tengono conto dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio. L'inadempimento del diritto di precedenza è sanzionabile con il risarcimento al lavoratore pari alla differenza tra l'importo della retribuzione a tempo pieno e quella percepita.

Un regime di particolare tutela vige, infine, per il lavoratore affetto da patologie oncologiche: questo, infatti, ha il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro da *full time* a *part time* (Cm 40/05). Generalmente, i lavoratori a tempo parziale devono essere computati in proporzione all'orario di lavoro svolto (art. 6 D.Lgs. 61/00) in tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si rende necessario l'accertamento della consistenza dell'organico di impresa (ad esempio, ai fini dell'applicazione dell'art. 18 della Legge 300/70). L'orario effettivamente svolto va rapportato al tempo pieno, mediante un meccanismo di arrotondamento, che opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

È possibile per legge utilizzare il contratto a tempo parziale in tutti i settori e con tutte le professionalità (qualche esclusione è prevista in alcuni contratti di categoria). Il rapporto a tempo parziale può essere

stipulato da qualunque lavoratore e datore di lavoro e si applica interamente anche al settore agricolo e ai contratti a contenuto formativo. I contratti collettivi, nel regolamentare le condizioni e le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale possono anche prevedere il divieto di stipula di contratti di lavoro part time per un orario inferiore ad un minimo prestabilito. Il minor orario può essere distribuito sulla settimana lavorativa in diversi modi, dando luogo a:

- *part time* orizzontale: la riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno è previsto in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro. È la forma più tipica. In questo caso la prestazione di lavoro viene resa tutti i giorni ma con un orario ridotto;
- *part time* verticale: l'attività viene resa a tempo pieno, ma limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- *part time* misto: si svolge secondo una combinazione delle due modalità precedenti.

Rispetto alla disciplina previgente, pur mantenendo fermo il principio che il *part time* è normalmente rigido, il D.Lgs. 276/03 ha previsto una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro (che comunque deve essere inserita nella lettera di assunzione e accettata dal lavoratore), e minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. Resta fermo l'obbligo di indicare la distribuzione dell'orario di lavoro, per iscritto, nella lettera di assunzione.

I contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il part time elastico e flessibile) e le maggiorazioni retributive a corrispettivo per il ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile.

TABELLA 3

| Prestazioni | Applicazioni | Caratteristiche |
|---|---|---|
| <p><i>Lavoro supplementare</i> prestato oltre l'orario stabilito nel contratto, ma entro il limite del tempo pieno. Da richiedere singolarmente.</p> | <p>Contratto a tempo parziale di tipo orizzontale (anche a tempo determinato), verticale o misto.</p> | <p>Ove non previsto e regolamentato dal contratto collettivo, richiede il consenso del lavoratore interessato. Il rifiuto non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, ma può consentire (ove l'accettazione della richiesta di lavoro supplementare sia stata resa obbligatoria dal contratto collettivo applicabile) l'irrogazione di sanzioni disciplinari conservative.</p> |
| <p><i>Il lavoro straordinario</i> prestato oltre il normale orario di lavoro full time.</p> | <p>Rapporto di lavoro part time di tipo verticale o misto (anche a tempo determinato).</p> | |
| <p><i>Clausole di tipo elastico e/o flessibile</i> Per prestare la propria attività per un numero di ore superiore a quello stabilito nel contratto individuale (clausole elastiche).</p> <p>Per regolamentare, fermo restando il numero di ore prestabilito, la possibilità di variazioni della collocazione temporale della prestazione stessa (clausole flessibili).</p> | <p>Le clausole elastiche, qualora la contrattazione collettiva lo preveda, possono essere stipulate sia per contratti parziali verticali e misti, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.</p> <p>Le clausole flessibili possono essere apposte nei contratti di part time orizzontale.</p> | <p>Inseribili per iscritto nel contratto (all'atto dell'assunzione o della trasformazione del contratto o anche successivamente). Deve essere dato un preavviso al lavoratore di almeno 2 giorni lavorativi, salvo diversa previsione dei contratti collettivi e sempre nei limiti stabiliti dalla clausola apposta al contratto individuale. È possibile prevedere una maggiorazione di carattere retributivo per il disagio subito dal lavoratore, nelle forme fissate dai contratti collettivi. Spetta alla contrattazione collettiva il compito di fissare le condizioni e le modalità in base alle quali il datore di lavoro può chiedere l'aumento della durata della prestazione di lavoro, i limiti massimi entro i quali la stessa può essere variata, e la maggiorazione economica o di altra natura (ad esempio riposi compensativi) per le ore prestate in regime di elasticità. In assenza delle disposizioni dei contratti collettivi, il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare direttamente clausole flessibili. Il rifiuto del lavoratore non può essere motivo di licenziamento; ma può legittimare l'irrogazione di sanzioni minori.</p> |

Forma e contenuto del contratto

Il contratto part time deve essere stipulato in forma scritta, precisando la durata della prestazione e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno. Se manca tale requisito formale il contratto, dunque, non è inficiato da nullità, ma il lavoratore può agire in giudizio per l'accertamento di un contratto di lavoro a tempo pieno con decorrenza dalla data dell'accertamento giudiziale medesimo. Il lavoratore può anche, nel caso in cui non sono stati indicati per iscritto l'orario e/o i giorni di lavoro, ricorrere al giudice affinché determini la collocazione temporale della prestazione rispondente alle esigenze familiari e alla necessità di tempo occorrente per una seconda attività lavorativa.

La retribuzione del lavoratore assunto a tempo parziale è ridotta in proporzione al numero di ore lavorate, come del resto il trattamento economico in caso di malattia, infortunio e maternità, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano condizioni più favorevoli. Occorre considerare che esistono dei minimi di orario settimanale per godere appieno degli assegni familiari (24 ore) o di ammontare minimo della retribuzione ai fini dell'accredito delle corrispondenti settimane lavorative ai fini pensionistici.

3.3. Il contratto di apprendistato

Le fonti normative

D.Lgs. 8 aprile 2003, n.66 Attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

D.Lgs 10 settembre 2003, n.276 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Cm – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 14 ottobre 2004, n.40 Circolare in materia di contratti di apprendistato

Cm – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 25 gennaio 2006, n.2 Circolare in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Caratteristiche

L'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato c.d. "a causa mista": formazione e retribuzione in cambio di lavoro. Infatti, il datore di lavoro da un lato si obbliga, oltre che a corrispondere la retribuzione, ad impartire o a far impartire un insegnamento che non è fine a se stesso, ma che risulta necessario affinché l'apprendista possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, e dall'altro acquisisce il diritto di utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa. L'obbligo di formazione, ulteriore rispetto al mero obbligo di prestare la propria opera, è disciplinato da varie norme regionali, che ne prevedono tempi e modalità. La materia è stata recentemente rivista in accordo con le varie ipotesi di riforma del percorso scolastico dei giovani. Il contratto di apprendistato offre la possibilità di assumere lavoratori da formare, sopportando costi inferiori rispetto ai normali contratti.

La riforma Biagi, che ha modificato la normativa vigente fino all'ottobre 2003, prevede tre differenti forme di apprendistato. La suddivisione della forma dell'apprendistato in più tipologie specifiche ha il fine di rendere più efficace la possibilità di inserimento lavorativo in una realtà aziendale, aumentando le competenze dei soggetti in cerca di lavoro grazie all'integrazione di un'esperienza pratica con la formazione teorica. A questo fine viene introdotto anche uno strumento quale il "libretto formativo" atto a certificare la qualità della formazione per renderla maggiormente spendibile all'interno di una realtà produttiva.

Il legislatore ha regolato soltanto alcuni aspetti delle forme di apprendistato, rimettendo alle regioni e province autonome la disciplina dei profili formativi ed ai contratti collettivi la regolamentazione della durata e di altri aspetti relativi alla formazione.

Pertanto, l'operatività delle tipologie di apprendistato dipende dal grado di attuazione, da parte dei soggetti destinatari, delle deleghe conferite dalla legge. Si precisa che la regolamentazione del rapporto di lavoro è sostanzialmente coincidente per tutti i tipi di apprendistato, mentre variano sensibilmente i percorsi formativi previsti per le tre tipologie contrattuali.

La forma di apprendistato attualmente regolamentata e prevista dalla quasi totalità dei contratti collettivi è l'apprendistato professionalizzante, fermo restando che tale tipologia contrattuale non è ancora disciplinata da tutti i contratti. In questa eventualità, è previsto il ricorso all'apprendistato come disciplinato dalle normative precedenti alla Legge Biagi.

Analogamente, si può procedere nel caso di assunzione di apprendisti minorenni, ovviamente, nelle ipotesi previste dalla legge.

Le tre diverse tipologie di apprendistato

TABELLA 4

| CONTRATTO DI APPRENDISTATO Espletamento diritto/dovere di istruzione e formazione (QUALIFICANTE) | |
|---|---|
| Caratteristiche | <p>È finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio attraverso l'assolvimento di un obbligo formativo con lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.</p> <p>Si tratta di uno strumento per combattere la c.d. 'dispersione scolastica dei giovani che non hanno intenzione di proseguire gli studi 'ordinari'.</p> <p>Il ricorso a questo tipo di apprendistato è ammesso per tutti i settori di attività e per tutti i tipi di mansioni.</p> <p>Si può supporre, però, che debbano essere escluse le mansioni d'ordine e ripetitive, come avviene di regola per l'apprendistato professionalizzante.</p> |
| Forme e contenuto | <p>È prevista la forma scritta a pena di nullità, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, della qualifica che può essere acquisita al termine del periodo di lavoro e in base agli esiti della formazione aziendale ed extra aziendale. La formazione effettuata viene riportata nel libretto formativo ed è inoltre richiesta la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.</p> <p>Nel silenzio della legge deve ritenersi che la mancanza della forma scritta, o l'omessa indicazione nel contratto delle mansioni, del piano formativo individuale, e della qualifica di destinazione, comporti la trasformazione del contratto in tempo indeterminato, con effetto dal momento della sua conclusione.</p> |
| Beneficiari | <p>Giovani di età tra i 15 e i 18 anni (nel caso in cui non si sia assolto l'obbligo scolastico).</p> |
| Durata | <p>Massimo 3 anni, in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti e del bilancio di competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati.</p> |

| CONTRATTO DI APPRENDISTATO Per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (PROFESSIONALIZZANTE) | |
|--|---|
| Caratteristiche | <p>Forma più ricorrente.</p> <p>È finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, di tipo trasversale e anche tecnico-professionali. Il numero degli apprendisti professionalizzanti non può superare il 100% delle maestranze specializzate presenti in azienda. Per i datori di lavoro che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o ne hanno in numero inferiore di 3, non possono assumere più di 3 apprendisti.</p> <p>Il ricorso all'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutti i settori di attività e per tutti i tipi di mansioni.</p> <p>Spesso, però, la contrattazione collettiva esclude il ricorso all'apprendistato per le mansioni corrispondenti al livello (o livelli) più basso di inquadramento professionale (si tratta delle mansioni d'ordine e ripetitive), in quanto di facile apprendimento e pertanto mal conciliabili con i tempi della formazione professionale (e quindi incompatibili con la finalità tipica del contratto).</p> |
| Forme e contenuto | <p>È prevista la forma scritta a pena di nullità, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, della qualifica che può essere acquisita al termine del periodo di lavoro e in base agli esiti della formazione aziendale ed extra aziendale. La formazione effettuata viene riportata nel libretto formativo ed è inoltre richiesta la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.</p> <p>Nel silenzio della legge deve ritenersi che la mancanza della forma scritta, o l'omessa indicazione nel contratto delle mansioni, del piano formativo individuale, e della qualifica di destinazione, comporti la trasformazione del contratto in tempo indeterminato, con effetto dal momento della sua conclusione.</p> |
| Beneficiari | <p>Giovani di età tra i 18 (17 anni se già in possesso di una qualifica professionale riconosciuta dalla Regione) e i 29 anni.</p> |

| | |
|---|--|
| Durata | Massimo 6 anni tenendo conto che la durata viene stabilita dalla contrattazione collettiva e dalla regione di riferimento in relazione alla qualifica da conseguire. |
| CONTRATTO DI APPRENDISTATO Per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (SPECIALIZZANTE) | |
| Caratteristiche | È finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o anche di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore. |
| Forme e contenuto | La regolamentazione è lasciata alle singole regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni di categoria, i sindacati, le università e le altre istituzioni formative. |
| Beneficiari | Giovani di età tra i 18 (17 anni se già in possesso di una qualifica professionale riconosciuta dalla Regione) e i 29 anni. |
| Durata | Non sono previsti limiti di durata. Non presuppone la scissione tra attività lavorativa e frequenza di specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, di alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore. |

Procedura di assunzione

Prima di poter assumere un dipendente con qualifica di apprendista, è necessario effettuare la comunicazione telematica preventiva, con le stesse modalità previste per l'assunzione di un qualsiasi altro lavoratore, come sopra riportate. La comunicazione di cui sopra assolve anche i fini dell'informativa alla Provincia, per l'effettuazione del corso formativo obbligatorio adeguato alla mansione da apprendere. L'apprendista, anche se maggiorenne, deve essere sottoposto alla sorveglianza sanitaria.

Forma e contenuto del contratto

La legge e il contratto collettivo, prevedono, generalmente, almeno 120 ore annue di "formazione formale" (riducibile ad 80 ore nel caso

in cui il giovane sia in possesso del titolo di studio compatibile alla mansione da apprendere), effettuata in strutture formative accreditate, comprese nell'orario di lavoro, oppure all'interno dell'organizzazione secondo percorsi formativi *on the job* e affiancamento certificabili da enti autorizzati. Nell'apprendistato professionalizzante è obbligatorio redigere il piano formativo individuale, da allegare al contratto, nel quale deve essere designato il tutor che si prende cura della formazione dell'apprendista.

Di solito, gli apprendisti potranno essere inquadrati fino ad un massimo di due livelli più bassi di quello previsto per la qualifica da conseguire. La ragione risiede nel fatto che solo alla fine del periodo di apprendistato la persona ricopre appieno la posizione, mentre, durante il percorso è in formazione e quindi non è ancora preparata a sufficienza per soddisfarla appieno.

È stato inoltre previsto che, nelle ipotesi di contratto di apprendistato, la contrattazione collettiva nazionale territoriale o aziendale può stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale alla retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto (la retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio). La determinazione del corrispettivo è demandata ai contratti collettivi. È vietato stabilire, a favore dell'apprendista, un compenso a cottimo, che è incompatibile con la finalità formativa del contratto.

Data la prevalenza dell'attività di apprendimento su quella lavorativa, gli apprendisti minorenni non possono fare straordinari mentre per gli apprendisti maggiorenni il D.Lgs 66/03 ha eliminato le limitazioni previste dalla normativa precedente in materia di orario di lavoro (straordinario, lavoro notturno).

Durata

La durata massima prevista dalla legge per il contratto di apprendistato è fissata in sei anni, ma i contratti collettivi stabiliscono, in funzione della qualifica da conseguire, tempistiche di più breve durata. I periodi di lavoro in qualità di apprendista svolti anche presso datori

di lavoro diversi possono essere cumulati ai fini del computo della durata massima del periodo, a condizione che l'interruzione non sia superiore all'anno e che si riferiscano alla stessa mansione.

In caso di una lunga malattia l'organizzazione può prolungare il contratto a termine per un periodo equivalente al periodo di sospensione del lavoro, ma questa intenzione deve essere comunicata all'interessato prima della scadenza del contratto, altrimenti il rapporto diventa a tempo indeterminato e il recesso viene considerato un licenziamento illegittimo con conseguente obbligo di reintegro. Il datore di lavoro non è obbligato a confermare in servizio l'apprendista al termine del contratto, ma può risolvere il contratto nei termini e nei modi stabiliti dal contratto collettivo.

Il 28 luglio 2011 il Consiglio dei Ministri ha approvato il Testo Unico che disciplina il nuovo apprendistato quale contratto finalizzato all'occupazione e alla formazione dei giovani. Il Decreto dà attuazione alla delega conferita al Governo dalla legge in materia di previdenza, lavoro e competitività per favorire la crescita (Legge 247/07). Con l'entrata in vigore del Decreto saranno abrogate tutte le disposizioni nazionali o regionali incompatibili e tutta la normativa verrà racchiusa in un'unica legge. E' previsto un regime transitorio che dovrebbe essere destinato a durare non più di sei mesi, dopo di che troveranno applicazione integralmente le nuove disposizioni così come implementate e adattate settore per settore dalla contrattazione collettiva.

Il Testo Unico disciplina quattro ipotesi di apprendistato:

- 1) per la qualifica e il diploma professionale per i minori di 25 anni con la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
- 2) di mestiere per i giovani tra i 18 e i 29 anni che potranno apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- 3) di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato;
- 4) apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi.

Le diverse tipologie di contratto possono durare, salvo eccezioni e

casi particolari, per un massimo di tre anni.

3.4. Il contratto di inserimento

Le fonti normative

D.Lgs 10 settembre 2003, n.276 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Cm – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 21 luglio 2004, n.31 Contratti di inserimento lavorativo

Circolare Inps 16 marzo 2004, n.51 Articoli 54–59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Contratto di inserimento

Caratteristiche

Il contratto di inserimento, introdotto in sostituzione del contratto di formazione e lavoro, è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati.

È un rapporto di lavoro subordinato a “causa mista”: il datore di lavoro ha cioè l'obbligo di provvedere alla formazione professionale del proprio dipendente. Il contratto può essere stipulato, esclusa la pubblica amministrazione, per tutte le attività e per tutti i settori, ovvero da:

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

La facoltà di stipula di questo contratto non è esercitabile dai datori di lavoro che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei precedenti lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti (salvo dimissioni e altri casi particolari). Al datore di lavoro spettano sgravi economici e contributivi per l'assunzione di lavoratori con contratto di inserimento. Il principale beneficio normativo consiste nella possibilità di inserire il lavoratore in una categoria più bassa (massimo due livelli) rispetto a quella effettivamente spettante,

con conseguente applicazione di livelli retributivi inferiori. Questo a condizione, però, che ci sia la trasformazione del contratto (al termine) in contratto a tempo indeterminato, e che continuano ad operare, in tale caso, per ulteriori dodici mesi dopo la 'conversione', ed altresì, in caso di trasformazione anticipata, nel periodo che va fino alla scadenza del termine originario. Questa regola non si applica alle donne residenti in aree geografiche con un tasso di occupazione femminile inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o con tasso di disoccupazione femminile superiore del 10% a quello maschile (Legge 80/05). Ulteriore beneficio per il datore di lavoro è l'esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Forma e contenuto del contratto

Deve essere redatto con la forma scritta e contenere: la durata, la categoria di inquadramento, l'eventuale periodo di prova, l'orario di lavoro, il trattamento di malattia e infortunio. Deve contenere anche il progetto individuale di inserimento, con l'indicazione della qualifica da raggiungere e con il percorso formativo da seguire (deve contenere almeno 16 ore di formazione teorica su prevenzione antinfortunistica, disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale), sia presso il datore di lavoro (affiancata da addestramento specifico) che presso gli enti di formazione accreditati.

Beneficiari

Si rivolge a:

- giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
 - disoccupati di lunga durata (ovvero coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro oppure cessato un'attività di lavoro autonomo, sono alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi) con età compresa tra i 29 e i 32 anni;
 - lavoratori con più di 50 anni che sono privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
 - persone di qualsiasi età che sono disoccupate da più di due anni;
-

- donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica con alto tasso di disoccupazione femminile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Durata

Il contratto è a termine (minimo 9 e massimo 18 mesi – 36 in caso di soggetti con grave handicap), senza obbligo di specificare le esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive del datore di lavoro. Può essere a tempo pieno o parziale. Il termine è sospeso nei periodi di astensione dal lavoro per servizio civile e per maternità. Non invece in caso di malattia. Il contratto non può essere rinnovato tra le stesse parti, neppure a distanza di tempo. Per lo stesso lavoratore, invece, è possibile stipulare nel tempo più contratti di inserimento con datori di lavoro diversi.

3.5. Il contratto di lavoro ripartito

Le fonti normative

D.Lgs 10 settembre 2003, n.276 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Caratteristiche

Il lavoro ripartito (*job sharing* o lavoro a coppia) è disciplinato dal D.Lgs. 276/03. Per quanto non previsto valgono, in generale, le regole del lavoro subordinato, in quanto compatibili con la natura del contratto e la contrattazione collettiva, che può derogare alla disciplina del lavoro subordinato, ma solamente con disposizione più favorevoli (art. 43 D.Lgs.276/2003). È un rapporto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa (art.41, co.1 D.Lgs. 276/03) decidendo autonomamente la ripartizione dell'orario di lavoro, ma con l'obbligo di sostituirsi vicendevolmente in caso di impedimento. Questo rapporto può essere assimilato al part time, ma se ne differenzia per il fat-

to che esiste un unico contratto di lavoro subordinato che coinvolge due soggetti per l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa, anziché due distinti contratti di lavoro a tempo parziale. Le parti del rapporto di lavoro sono quindi:

- un datore di lavoro,
- due lavoratori.

I lavoratori possono gestire autonomamente la ripartizione dell'attività lavorativa ed effettuare sostituzioni fra loro, purché garantiscano la piena esecuzione della prestazione nel suo complesso (art. 41, co. 3 D.Lgs. 276/03), della quale sono entrambi personalmente responsabili. Il datore di lavoro non può opporsi alla ripartizione dell'attività lavorativa stabilita dai due lavoratori, ma può rifiutare la prestazione sostitutiva di un terzo in caso di impossibilità di uno o di entrambi (art. 41, co. 4 D.Lgs.276/03). La responsabilità solidale comporta che:

1. nel caso di impossibilità di offrire la prestazione da parte di uno dei lavoratori (per malattia o quant'altro), il collega è tenuto a sostituirlo.

Solamente in caso di impossibilità di entrambi i lavoratori, l'assenza dal lavoro è giustificata (per esempio malattia di entrambi, impossibilità per il lavoratore malato di dare tempestiva comunicazione al collega della propria assenza, malattia del collega in servizio mentre l'altro si trova a distanza dal luogo di lavoro tale da non potersi presentare tempestivamente per sostituirlo, ecc.).

2. l'impedimento alla prestazione di entrambi i lavoratori, quando si protrae tanto da far cessare l'interesse del creditore della prestazione, giustifica la risoluzione del rapporto, salvo diversa intesa tra le parti;
3. in caso di dimissioni o licenziamento di uno dei due lavoratori, il rapporto si estingue anche nei confronti dell'altro lavoratore, ma il datore di lavoro può acconsentire a trasformare il contratto del lavoratore rimasto in un normale contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale (art. 41, co. 5 D.Lgs.276/03).

Questo tipo di lavoro può essere applicato in tutti i settori e può essere stipulato da tutti i lavoratori e datori di lavoro, ad eccezione della pubblica amministrazione.

Non esistono limitazioni relative al tipo di mansioni da svolgere. In ogni caso, il suo ambito di applicazione 'naturale' è quello delle mansioni d'ordine e ripetitive, che possono essere svolte indifferentemente da persone diverse. Questa forma contrattuale ha l'obiettivo di conciliare i tempi di lavoro e di vita, attraverso nuove opportunità di bilanciamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le esigenze dei lavoratori.

Forma e contenuto del contratto

Il contratto di lavoro ripartito deve avere forma scritta (art. 42, co. 1 D.Lgs.276/03). Tuttavia, essa non è prevista *ad substantiam*, così che la mancanza della forma scritta non rende nullo il contratto, che è comunque valido. Deve contenere i seguenti elementi:

- la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede sarà svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo gli accordi tra loro intercorsi e ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro o la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro (che deve essere comunicato al datore con cadenza almeno settimanale, al fine di certificare le assenze – art. 42, co. 2 D.Lgs.276/03). La necessità di indicare la misura percentuale prevista del lavoro prestato da ciascuno dei lavoratori serve per la determinazione del trattamento economico e normativo applicato a ciascun lavoratore (ferie, trattamenti di malattia, infortunio e malattia professionale, congedi parentali), che, ai sensi dell'art. 44, D.Lgs. 276/03 è proporzionato alla prestazione effettivamente eseguita;
- il luogo di lavoro;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività lavorativa svolta.

In assenza di disposizione contraria, il rapporto di lavoro può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato.

Trattamento

Per quanto riguarda gli aspetti economici, vige il principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori di pari livello e mansione (art. 44, analogamente a quanto stabilito dalla D.Lgs. 61/00 per i lavoratori *part time*). Ai fini previdenziali (malattia, pensione, assicurazione contro gli infortuni, ecc.) i lavoratori ripartiti sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale, ma il calcolo delle prestazioni e dei contributi deve essere effettuato mese per mese, salvo conguaglio in relazione all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa (art. 45 D.Lgs. 276/03).

3.6. Il contratto di lavoro intermittente

Le fonti normative

D.Lgs 10 settembre 2003, n.276 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Dm – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 10 marzo 2004 Indennità mensile di disponibilità da corrispondere al lavoratore nell'ambito del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art.22 del Dlsg. 273/96

Dm – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia delle Finanze 30 dicembre 2004 Retribuzione convenzionale per la contribuzione a chiamata

Cm – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 3 febbraio 2005, n.4 Lavoro intermittente, artt. 33 e segg. D.Lgs. n. 276/2003. Chiarimenti e indicazioni operative

Caratteristiche

Il D.Lgs. 276/03 introduce per la prima volta in Italia, in via sperimentale, trasmigrata dall'esperienza tedesca ed olandese, il contratto di lavoro intermittente (*job on call* o lavoro a chiamata) un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, con cui un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente. Il vantaggio è quello di avere di fatto a disposizione un vero e proprio dipendente che viene pagato nella misura in cui è utilizzato. Il rapporto di lavoro (che va incardinato con gli adempimenti ordinari

previsti per tutti i subordinati) non presenta particolari rischi, se non quello della mancata risposta alla chiamata da parte del lavoratore. Si distingue dalla somministrazione perché qui manca l'agenzia intermedia, dal momento che il rapporto si instaura direttamente tra lavoratore e datore di lavoro.

Questa tipologia contrattuale ha recentemente subito diverse modifiche legislative, che ne hanno ampliato le possibilità di utilizzo. In generale è un tipo di contratto molto diffuso nei pubblici esercizi, che hanno tipicamente maggiori picchi di lavoro nei fine settimana o in certi periodi dell'anno.

La comunicazione di assunzione ai servizi competenti, da inviare con le stesse modalità previste per la generalità dei lavoratori dipendenti, va eseguita una sola volta, alla stipulazione del contratto, e non anche ogni volta che la chiamata riattiva la prestazione. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (art. 39 D.Lgs. 276/03).

Forma e contenuto del contratto

L'art. 35 del D.Lgs.276/03 prevede l'obbligo delle parti di stipulare il contratto in forma scritta, con l'espressa indicazione dei seguenti elementi:

- durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono il ricorso al contratto;
 - luogo di svolgimento della prestazione;
 - modalità della disponibilità (se prevista) garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata;
 - misura dell'indennità mensile di disponibilità (se prevista);
 - prestazioni oggetto del contratto, che devono avere la caratteristica di discontinuità e intermittenza, secondo quanto individuato nei contratti collettivi o in via provvisoria dal Ministero del Lavoro;
 - trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita;
-

- modalità di rilevazione della prestazione;
- indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

L'indicazione dei predetti requisiti non è prescritta a pena di nullità, ma è richiesta ai soli fini della prova.

Beneficiari

Può essere stipulato per qualunque lavoratore per le seguenti motivazioni:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze indicate nei contratti collettivi o, in mancanza, da un decreto del Ministero del Lavoro che rimanda a una tabella di attività;
- per lo svolgimento di attività in determinati periodi della settimana, del mese e dell'anno (week-end, vacanze natalizie e pasquali, ferie estive e, per altri individuati dalla contrattazione collettiva di settore).

La Legge 80/05 ha inoltre confermato la possibilità, inizialmente prevista solo in via sperimentale, di stipulare il contratto di lavoro intermittente senza che ricorrano le cause precedentemente indicate e quindi solo in virtù di condizioni soggettive del lavoratore:

1. con età inferiore a 25 anni, disoccupato;
2. con età superiore a 45 anni, anche pensionato.

È, invece, vietato l'utilizzo del contratto intermittente:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a una procedura di licenziamento collettivo, ovvero se sono in corso sospensioni dei rapporti o riduzione dell'orario di lavoro con diritto all'integrazione salariale (cassa integrazione
-

-
- a zero ore o parziale), salva diversa disposizione del contratti collettivi;
- c. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
 - d. nella pubblica amministrazione.

Trattamento

Al lavoratore intermittente deve essere garantito un trattamento economico pari a quello spettante ai lavoratori 'ordinari' di pari livello e mansione, seppur in proporzione all'attività realmente svolta.

Il contratto di lavoro intermittente si articola in due distinte tipologie:

1) Senza obbligo di disponibilità

Il lavoratore non ha alcun vincolo di rendersi disponibile verso il datore di lavoro e quest'ultimo ha soltanto la facoltà di utilizzare, a domanda e in modo intermittente, la prestazione lavorativa.

2) Con obbligo di disponibilità

Il lavoratore è tenuto a rispondere in modo positivo alla chiamata, prestando l'attività lavorativa nei modi e nei tempi decisi dal datore di lavoro. Il datore, dal canto suo, non può esigere la prestazione lavorativa dal dipendente intermittente nei seguenti casi:

- se non ha rispettato il termine di preavviso dedotto in contratto, che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- se non ha rispettato le forme e le modalità di chiamata pattuite.

Se il datore di lavoro, invece, si è attenuto a quanto previsto dalla legge e dal contratto, un eventuale rifiuto di rispondere alla chiamata rappresenta un inadempimento tale da legittimare la risoluzione del contratto. È previsto, inoltre, che il lavoratore debba restituire la quota di indennità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto e sia tenuto a risarcire il danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto individuale.

Nel caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impe-

dimento. Ove il lavoratore non provveda a comunicare l'impedimento al datore di lavoro, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. La determinazione della misura dell'indennità viene demandata alla contrattazione collettiva, ma non può essere comunque inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del Lavoro, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con Dm 10/03/04, l'indennità minima di disponibilità è stata fissata nel 20% della retribuzione prevista dal contratto collettivo nazionale applicato. Sull'indennità di disponibilità i contributi previdenziali sono versati per il loro effettivo ammontare anche in deroga alla vigente normativa sul minimale contributivo.

L'indennità in questione resta esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

L'art. 37 D.Lgs. 276/03 introduce un'ipotesi speciale che deroga all'obbligo datoriale di corrispondere l'indennità di disponibilità nel caso in cui, pur essendo stato stipulato un contratto di lavoro intermittente con obbligo di disponibilità, vengono in considerazione prestazioni da rendersi il fine settimana, durante le ferie estive, le vacanze natalizie o pasquali. In questi casi l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

3.7. Il contratto di somministrazione

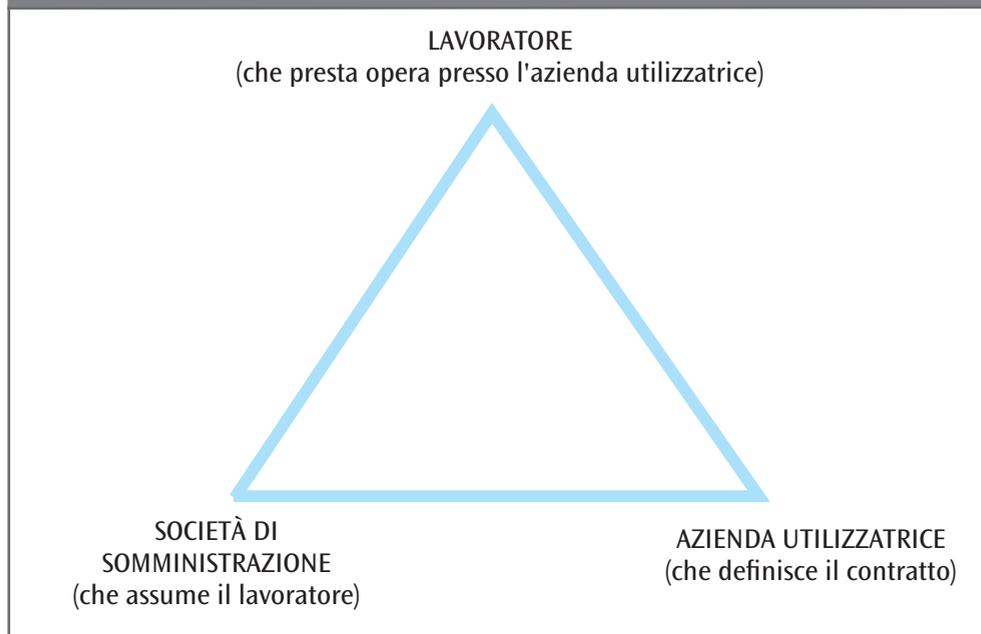
Le fonti normative

D.Lgs 276/03 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Caratteristiche

La legge 196/97 n. 196 ha introdotto anche in Italia il concetto di “lavoro in affitto”, detto anche “lavoro interinale”. L’intera materia è oggi disciplinata dagli artt. 20–28 del D.Lgs. 276/03, che ne hanno mutato la definizione in “somministrazione di lavoro”, sempre nell’ambito del lavoro subordinato. In questo rapporto di lavoro intervengono tre soggetti:

Grafico 1



Si ha “somministrazione di lavoro” quando un datore di lavoro (utilizzatore) si rivolge ad un’impresa autorizzata (somministratrice, soggetta ad autorizzazione ministeriale), per farsi fornire manodopera, da quest’ultima assunta a termine, da utilizzare nella propria attività per determinate prestazioni lavorative. In sostanza, il lavoratore viene assunto con contratto di lavoro subordinato a termine dall’agenzia di somministrazione, ma svolge la sua prestazione a favore dell’utilizzatore, nell’ambito della sua struttura. Al termine del contratto l’utilizzatore può anche assumere direttamente il lavoratore ‘somministrato’, senza nulla dovere all’agenzia di somministrazione.

Forma e contenuto del contratto

Questo contratto non può essere utilizzato per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero. Secondo l'art.2, co.142 della Legge 191/09, invece, questa soluzione può essere messa in campo per sostituire lavoratori assenti, in tutte le altre ipotesi. Con il comma 143 dell'art. 2 (di abrogazione dell'art.1, comma 46, della Legge 247/07) il legislatore ha reintrodotto (ampliandone anche l'ambito di applicazione) il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (cosiddetto *staff leasing*). Nello specifico, la disposizione consente ai contratti collettivi di lavoro aziendali, stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, di individuare ulteriori casi in cui sia ammessa la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto, in seguito anche alle modifiche apportate dalla Legge 191/09, dall'01/01/2010, la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è possibile nei seguenti casi:

- a. servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di *software* applicativo, caricamento dati;
 - b. servizi di pulizia, custodia, portineria;
 - c. servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
 - d. gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, e così via;
 - e. attività di consulenza direzionale, programmazione, gestione e selezione del personale;
 - f. attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
 - g. gestione di *call-center*;
 - h. 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;
 - i. in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e
-

-
- prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
- j. in tutti i settori produttivi pubblici o privati per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

Trattamento

Il trattamento economico del lavoratore 'somministrato' deve essere non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte o, comunque, non inferiore ai livelli previsti dal Ccnl applicabile all'utilizzatore. Vi possono essere deroghe per particolari tipi di lavoratori svantaggiati, emarginati dal mercato del lavoro o in fase di riqualificazione professionale, come previsto da varie leggi statali o regionali in materia di interventi di sostegno al lavoro.

L'utilizzatore può così evitare gli oneri ed i rischi inerenti alla ricerca e selezione del personale, ed alla gestione amministrativa del rapporto di lavoro subordinato, che ricadono sull'agenzia per il lavoro. In contropartita, deve versare all'agenzia un corrispettivo tale da compensare il costo aziendale (retribuzioni+contributi) sopportato per i dipendenti somministrati, più un margine di guadagno. Si calcola che la differenza di costo per ogni lavoratore somministrato sia, di massima, del 20-25%. Peraltro, l'utilizzatore fruisce anche del vantaggio che le ore di lavoro fatturate dall'agenzia sono, in genere, effettivamente lavorate dai dipendenti (escluse, cioè, le assenze per malattia, maternità, ferie, permessi, ecc.). Spesso le agenzie si impegnano anche a inviare sostituti nel caso di indisponibilità del lavoratore inizialmente somministrato, e qualche volta anche in caso di mancato gradimento del medesimo da parte dell'utilizzatore (queste condizioni debbono essere 'contrattate' sin dall'inizio). I lavoratori in somministrazione devono risultare iscritti nel Lul dell'utilizzatore oltreché in quello dell'agenzia per il lavoro che li assume.

CESEVOT

Capitolo 5

Il lavoro autonomo e parasubordinato

di Sabrina Lemmetti

1. Le caratteristiche generali

Da oltre un ventennio, in tutto il mondo, è in atto una trasformazione storica, epocale del mercato del lavoro: dalla società industriale stiamo passando alla società postindustriale. Nel periodo industriale il lavoro era una 'merce' la cui compravendita veniva regolata da rapporti di lavoro stabili e duraturi: da una parte le imprese, dall'altra la forza lavoro. La regolamentazione del mercato era tale da assicurare ai lavoratori un sistema di garanzie e sicurezze articolato e, per così dire, immutabile. Della propria vita lavorativa si poteva essere ragionevolmente sicuri sia dell'inizio che della fine, senza doversi aspettare particolari cambiamenti lungo il percorso. Il Codice Civile, riflettendo la struttura economica della sua epoca (1942), conosceva solo due tipi di lavoratori: subordinati e autonomi.

Oggi, nella società postindustriale, invece, la tecnologia, i mercati, i consumatori, le aziende cambiano così rapidamente che la vita media di un'organizzazione è scesa da cinquanta a pochi anni. Parallelamente, l'esperienza lavorativa, la vita del lavoratore, si configura sempre meno come rapporto stabile e definitivo con un'unica azienda, ed è sempre di più un percorso attraverso forme lavorative e imprese che cambiano. Nel tempo si sono aggiunte forme di lavoro intermedie, che hanno tratti sia della subordinazione che dell'autonomia, note come lavori 'parasubordinati'.

Questa "zona grigia" del diritto del lavoro è emersa tramite le norme sul processo del lavoro e per esigenze fiscali, per poi arrivare ad una prima sistemazione civilistica con il D.Lgs. 276/03 (Legge Biagi): si tratta di un percorso ancora in evoluzione, sebbene si sia arrivati a 'tipizzare' i contratti di collaborazione introducendo requisiti, condizioni, obblighi e diritti per le parti stipulanti. Tutto ciò comporta nuove criticità da affrontare: per i sistemi Paese, per le organizzazioni, per il lavoratore. Sia le istituzioni che i cittadini devono prepararsi a un

mutamento culturale, a una rivoluzione nella percezione e concettualizzazione del mercato del lavoro.

Il lavoro dipendente e quello indipendente non sono più scelte definitive antitetiche tra loro, da prendersi all'inizio della vita professionale, bensì semplici fasi di un processo evolutivo destinato a durare, mutualmente, nel tempo.

TABELLA 1 – Principali elementi distintivi tra lavoro subordinato e autonomo

| | SUBORDINATO | AUTONOMO |
|---|---|--|
| Oggetto della prestazione | Energie fisiche o intellettuali adoperate secondo le direttive fissate dall'imprenditore contro corrispettivo. | Impegno a realizzare un'opera o un servizio, come 'risultato' per un determinato 'corrispettivo', tramite la propria organizzazione del tempo e dei mezzi di lavoro. |
| Direzione e controllo della prestazione lavorativa | Subordinazione | Piena discrezionalità (entro i limiti contrattuali) in merito al tempo, al luogo, ai mezzi di lavoro, al modo di organizzare l'attività. |
| Orario di lavoro | Soggetto ad una rigida disciplina legislativa. | Strettamente connesso al risultato della prestazione. |
| Rischio di impresa | Ricade sul datore di lavoro. Il lavoratore, indipendentemente dalla quantità e qualità della prestazione, ha sempre diritto alla retribuzione pattuita. | Lo assume il lavoratore rispondendo in proprio del risultato finale. |
| Retribuzione | Calcolato normalmente a tempo, senza alcun legame con il risultato finale e definito dai Ccnl. | Riferibile al risultato della prestazione. |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Potere dell'imprenditore</p> | <p>L'imprenditore ha il potere di verificare (anche minuziosamente) o modificare unilateralmente, in corso di rapporto, le modalità di esecuzioni della prestazione di lavoro. È un potere disciplinare.</p> | <p>L'imprenditore non può modificare unilateralmente l'oggetto della prestazione del lavoratore. Non ha potere disciplinare. Può fare un controllo solo volto alla verifica del risultato della prestazione come dedotto in contratto.</p> <p>Il committente può recedere dal contratto in ogni momento, anche senza giustificato motivo (art. 2227 cod. civ.),</p> <p>tenendo indenne il prestatore d'opera delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno</p> <p>mentre il lavoratore autonomo può recedere solo per "giusta causa" (gravi violazioni contrattuali) e ha diritto solo alle spese e al corrispettivo per il servizio svolto fino a quel momento (art. 2237 cod. civ.).</p> |
|--|--|--|

2. Le prestazioni di lavoro autonomo con Partita Iva

L'Odv può avvalersi delle prestazioni di lavoratori autonomi, di professionisti (cioè che svolgono per professione abituale attività artistiche, intellettuali e di servizi quali ad esempio avvocati, commercialisti, veterinari, musicisti e così via). In questo caso si può parlare di prestazioni d'opera.

L'art. 2222 del cod.civ. definisce il contratto d'opera

quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Non è obbligatoria la forma scritta per l'instaurazione di tale tipologia di rapporto; tuttavia generalmente si procede (ed è preferibile) alla compilazione di un 'ordine di lavoro o contratto di prestazione d'operà

(o anche di una convenzione o di un incarico professionale) sottoscritto dalle parti, che normalmente comprende la descrizione dell'opera o del servizio richiesti, i tempi di consegna da parte del committente del materiale eventualmente necessario alla progettazione o realizzazione, i tempi di consegna del lavoro, il prezzo o corrispettivo pattuito e le modalità di pagamento, le condizioni per il recesso. In questi casi l'Odv ha i seguenti obblighi:

- a) all'atto del pagamento della fattura deve effettuare la ritenuta d'acconto del 20% e versarla entro il giorno 16 del mese successivo, tramite il modello F24 (codice 1040);
- b) rilasciare al professionista, entro il 28/2 dell'anno successivo, la certificazione dei compensi pagati e delle ritenute effettuate nell'anno solare precedente;
- c) presentare la dichiarazione dei sostituti d'imposta entro il 31/7 (mod. 770).

Per questi compensi l'ente non è tenuto ad effettuare alcun versamento all'Inps, né è tenuto ad includerli nella base imponibile Irap, che fa carico al singolo professionista.

I lavoratori autonomi vengono in genere identificati in categorie iscritte a specifici Ordini quali gli ingegneri, i medici, gli avvocati, i commercialisti, ecc. Ogni lavoratore autonomo appartenente ad una delle suddette categorie deve iscriversi alle singole casse previdenziali nel caso in cui svolga in maniera prevalente e continuativa la professione senza vincolo di subordinazione. Tali casse previdenziali provvedono ad elargire servizi previdenziali. I professionisti iscritti alla cassa di previdenza di categoria emettono fattura nella quale in genere viene applicata una rivalsa del 2% sul volume di affari (il cosiddetto 'contributo integrativo') destinata alla propria cassa. Tale contributo previdenziale:

- concorre a formare la base imponibile Iva;
- non deve essere assoggettato a ritenuta alla fonte ai fini Irpef e, pertanto, non costituisce base imponibile ai fini del calcolo della ritenuta d'acconto del 20%.

I professionisti non dotati di autonoma cassa previdenziale di categoria (anche in presenza di iscrizione ad un albo professionale che non

prevede un obbligo di iscrizione ad una specifica cassa autonoma), devono iscriversi alla gestione separata Inps ed hanno la facoltà, non l'obbligo, di addebitare in parcella il 4% a titolo di rivalsa parziale del contributo Inps da loro dovuto. Tale rivalsa del 4%:

- è imponibile ai fini Iva;
- risulta imponibile ai fini Irpef e va pertanto assoggettata alla ritenuta d'acconto del 20%.

La normativa sulle Onlus vieta di corrispondere, senza valide ragioni economiche, corrispettivi superiori al "valore normale" dei beni o servizi acquistati (art.10, co.6, lett.b, D.Lgs. 460/97), ritenendosi che in tale fattispecie sia da ricondurre anche, in via esemplificativa, la corresponsione a consulenti (quindi lavoratori autonomi) di corrispettivi superiori a quelli stabiliti dalle tariffe professionali per i servizi resi. Un caso a parte può interessare quei professionisti per i quali non esiste un tariffario di riferimento e che, pertanto, possono stabilire contrattualmente in piena autonomia condizioni economiche difficilmente censurabili nel merito del *quantum*.

3. La collaborazione coordinata a continuativa

3.1. Le caratteristiche generali

Le fonti normative

D.Lgs 10 settembre 2003, n.276 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003, n. 30

Legge 23 dicembre 2009, n. 191 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2010)

Non esiste nel nostro ordinamento legislativo una definizione completa di rapporto di lavoro con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.). Per una definizione esauriente si deve far riferimento a una pluralità di fonti normative. Nel tempo ha però ricevuto una caratterizzazione più precisa con l'obiettivo di porre un freno all'abuso di questa forma contrattuale spesso utilizzata in modo reiterato in sostituzione di contratti a tempo indeterminato.

Le co.co.co. vengono spesso definite come forme intermedie tra il contratto di lavoro autonomo e contratto di lavoro subordinato.

Occorre subito precisare che rientrano nella sfera del lavoro autonomo, pur avendo alcuni elementi che possono accomunarle al lavoro subordinato; per questo il legislatore ha dettato delle norme specifiche che in (minima) parte estendono anche ai collaboratori alcune tutele del lavoro subordinato. In sostanza, il soggetto è un “autonomo debole”, per cui all’art.409 del Codice di Procedura Civile gli vengono estese le tutele processuali tipiche di un lavoratore subordinato. Le caratteristiche di questo rapporto di lavoro possono essere sintetizzate come riportato nella seguente tabella:

TABELLA 2

COLLABORAZIONE

Manca il vincolo della subordinazione nei confronti del committente e quindi il collaboratore è svincolato dall’inserimento strutturale nell’organizzazione gerarchica dell’impresa, la quale è destinataria di un’opera o di un servizio predeterminato per la cui realizzazione il prestatore medesimo gode di autonomia circa le modalità, il tempo e il luogo, se possibile, dell’adempimento, agendo liberamente, ma in funzione delle finalità e delle necessità organizzative dell’ente non commerciale – committente. Ricorre quando la prestazione è resa da un collaboratore estraneo all’impresa, che agisce in via autonoma, ma in funzione delle finalità e necessità dell’organizzazione.

COORDINAZIONE

Tale elemento sostituisce il vincolo della subordinazione, in quanto si identifica nel rapporto consensuale di costante coordinamento con la struttura organizzativa del destinatario della prestazione. Manca inoltre l’assunzione del rischio d’impresa, intesa nel senso della possibilità che il prezzo praticato non copra i costi di produzione. L’attività è coordinata funzionalmente e strutturalmente all’organizzazione dell’impresa, in quanto concorre alla realizzazione dell’attività economica di quest’ultima. La prestazione deve conformarsi soltanto alle direttive del committente, nei limiti dell’autonomia del lavoratore.

CONTINUITÀ

Rispetto al lavoro occasionale vi è la continuità, da intendere come durata temporale prolungata in funzione dell'obiettivo prefissato al collaboratore dal suo committente, che si concretizza nella realizzazione di più risultati. La prestazione è diretta a soddisfare un interesse durevole del committente. Questo sebbene la continuità debba essere intesa non in senso meramente cronologico, ma piuttosto qualificata in senso funzionale.

Sussiste quando l'accordo fra le parti comporta lo svolgimento di una serie imprecisata di adempimenti a contenuto professionale, per un arco di tempo determinato, cosicché l'attività da prestarsi è programmata dal prestatore in funzione dell'esigenza di carattere non transitorio del richiedente. Questo requisito risulta dal ripetersi nel tempo della prestazione personale, effettuata in modo regolare e sistematico.

PERSONALITÀ

Rispetto ad un'impresa manca l'organizzazione di mezzi e di lavoro altrui, in quanto si tratta di un'opera esclusivamente o prevalentemente fornita dal collaboratore in persona, sotto la sua unica responsabilità, in misura prevalente rispetto al lavoro altrui o al capitale, sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo, con professionalità ed esperienza adeguate.

3.2. Il regime fiscale e previdenziale

TABELLA 3

REGIME IVA

Il compenso del collaboratore coordinato e continuativo non è soggetto ad Iva, in base all'art. 5 del Dpr. 633/72.

REGIME IRPEF

I compensi rappresentano un reddito assimilabile a quello di lavoro dipendente (art. 50, co.1, lett.c-bis, Tuir). Tale assimilazione in termini fiscali è utile per godere di un regime più favorevole di quello a cui è sottoposto il vero e proprio lavoro autonomo. Colpisce il compenso.

Regime Inps

Colpisce il compenso.

Dal punto di vista previdenziale, le co.co.co – per le quali la cosiddetta Legge Dini (Legge 335/95) aveva istituito un'apposita gestione separata presso l'Inps – sono così regolate.

Il lavoratore, all'inizio del rapporto di collaborazione, oltre a sottoscrivere l'accordo con il committente, deve provvedere ad iscriversi alla gestione separata dell'Inps, qualora non lo abbia già fatto per altre collaborazioni, e deve dichiarare al committente se è iscritto ad altra forma previdenziale, al fine di permettere allo stesso di conteggiare correttamente l'importo dei contributi che poi lo stesso versa a mezzo modello F24 all'Inps.

Deve iscriversi all'apposita gestione Inps, per destinare una parte del loro reddito alla pensione e i contributi da versare variano a seconda delle caratteristiche del collaboratore:

| Contribuzione | Tipologia di collaboratori |
|---|---|
| 17% compenso lordo percepito (1/3 a loro carico e 2/3 a carico del committente). | Iscritti ad altri sistemi pensionistici obbligatori (pensionati, dipendenti, gestione commercianti, lavoratori autonomi). |
| 23,5% del compenso lordo percepito con possibilità di rivalsa, nella misura del 4%, a carico del committente. | Con Partita Iva non iscritti a ordini professionali con specifica cassa previdenziale |
| 26,72% del compenso lordo percepito (1/3 a loro carico e 2/3 a carico del committente). Il contributo è comprensivo dell'aliquota dello 0,72% per finanziare l'indennità di maternità, l'assegno per il nucleo familiare, l'indennità di malattia e di degenza ospedaliera. | Senza Partita Iva e non iscritti ad altri sistemi pensionistici obbligatori |

Le percentuali vengono aggiornate periodicamente nell'intento di aumentare progressivamente nel tempo l'entità dei contributi obbligatori relativi ai lavoratori parasubordinati assottigliando la differenza esistente con i contributi obbligatori previsti per il lavoro subordinato.

L'aumentato ricorso a tale tipologia contrattuale riscontratosi negli anni ha indotto infatti il legislatore, oltre che a disciplinarne in maniera più puntuale gli aspetti giuridici e amministrativi, ad introdurre misure in grado di garantire un gettito contributivo ai lavoratori parasubordinati adeguato alla loro posizione lavorativa.

Il committente trattiene anche la quota di spettanza del collaboratore ed effettua un versamento cumulativo (trattenendo dal compenso lordo del collaboratore la parte di sua competenza) entro il 16 del mese successivo al pagamento.

Si ricorda che, in base al principio di 'cassa allargato', i compensi erogati entro il 12/1 dell'anno successivo, relativi a prestazioni effettuate nell'anno precedente, sono assoggettati alle aliquote contributive valide nell'anno precedente.

Regime Inail

Colpisce il compenso.

Il collaboratore deve essere obbligatoriamente assicurato contro gli infortuni e il premio assicurativo, da versare all'Inail, è ripartito, come per i contributi Inps, nella misura di 2/3 a carico del committente e di 1/3 a carico del lavoratore.

Anche in questo caso, la base imponibile per il calcolo del premio è rappresentata dal compenso lordo corrisposto al collaboratore, salvo il rispetto dei minimali e dei massimali previsti all'art.116, co.3, del Dpr 1124/65 facendo riferimento, per il rischio, all'attività svolta dal committente se il collaboratore è inserito in maniera funzionale a tale attività o all'attività effettivamente svolta (art.5 D.Lgs 38/00). Trattandosi di un premio a liquidazione annuale, per evitare problemi contabili, per cifre tutto sommato modeste, spesso il committente rinuncia alla rivalsa del terzo.

Regime Irap

Il compenso lordo erogato ai lavoratori parasubordinati concorre alla determinazione della base imponibile Irap, che viene calcolata con il sistema retributivo (per il settore istituzionale) o con il sistema del bilancio (per l'eventuale settore commerciale). Possono essere previste riduzioni delle aliquote o esenzioni deliberate dalle singole regioni.

Corrispettivo

A proposito del contenuto economico del rapporto di co.co.co, non trovano applicazione le previsioni della contrattazione collettiva a differenza del lavoro subordinato.

Il compenso pattuito è proporzionato al risultato eseguito e ricollegabile a compensi che normalmente sono corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Il contratto deve prevedere il compenso e gli eventuali rimborsi spese: non sono previste ferie, permessi, mensilità aggiuntive, trattamenti di fine rapporto, a meno che non si decida di prevederli nel contratto.

Rimborso delle spese

Sono esenti da Irpef, Inps, Inail e in parte da Irap i soli rimborsi spese relativi a trasferte effettuate per conto del committente in comuni diversi da quello pattuito come sede di lavoro del collaboratore.

Le spese ammesse sono solo quelle documentate relative alle seguenti voci: viaggio, alloggio e vitto. Tali spese sono documentate da scontrini, ricevute fiscali o fatture e riepilogate in una nota spese. Può essere rimborsato anche l'uso dell'auto propria nel limite massimo delle tariffe Aci. Si segnala che, nell'ambito dei rimborsi spese, il solo rimborso chilometrico del collaboratore è imponibile ai fini Irap.

L'iscrizione alla gestione separata comporta la possibilità di ottenere una pensione di vecchiaia al raggiungimento dei requisiti. Gli iscritti alla gestione separata, che rientrano nell'aliquota piena del 26,72%, hanno diritto ad alcuni trattamenti assistenziali erogati dall'Inps:

- indennità di maternità, a condizione che le collaboratrici che lo richiedono non siano iscritte ad altre forme di copertura previdenziale (per i due mesi antecedenti il parto e per i tre mesi successivi alla data stessa);
- congedo parentale;
- indennità di malattia;
- indennità per ricovero ospedaliero (presso strutture pubbliche o private accreditate presso il Servizio Sanitario Nazionale);
- assegno per il nucleo familiare.

Dal 2009 la Legge n. 2 ha previsto anche la corresponsione di una indennità di disoccupazione una tantum per i collaboratori a progetto che svolgono l'attività per un solo committente e che non ottengono il rinnovo del contratto alla scadenza.

Tali prestazioni sono vincolate a dei criteri oggettivi e soggettivi (una certa anzianità di iscrizione, minimo di importi versati, ecc.). Diverse sono le disposizioni contenute in Finanziaria 2010 in materia di lavoro. In particolare, il co. 130 dell'articolato ha ampliato i requisiti e la misura dell'istituto sperimentale di sostegno del reddito per i lavoratori a progetto, introdotto dall'art. 19, co. 2 del D.L. 185/08. Con la Finanziaria 2010 l'indennità conseguente alla perdita del lavoro, erogata in un'unica soluzione, in via sperimentale per il biennio 2010–2011, è pari al 30% (precedentemente era del 20%) del reddito percepito

l'anno precedente dal lavoratore, e comunque per un importo non superiore a 4.000 euro. Per poter beneficiare del bonus i soggetti beneficiari devono:

- aver operato esclusivamente in regime di monocommittenza;
- aver conseguito un reddito lordo nell'anno precedente compreso tra 5.000 e 20.000 euro;
- aver accreditato presso la gestione separata dell'Inps, nell'anno di riferimento, almeno una mensilità;
- risultare senza contratto di lavoro da almeno 2 mesi;
- essere stati iscritti alla gestione separata dell'Inps per almeno tre mesi nel corso dell'anno precedente.

Il diritto a percepire l'indennità è subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore non comportano l'estinzione del rapporto ma lo sospendono (c'è bisogno comunque di produrre idonea certificazione), senza diritto all'erogazione del compenso. La malattia e l'infortunio non comportano, a differenza della maternità, la proroga automatica del rapporto. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata di un periodo di 180 giorni, fatte salve eventuali condizioni più favorevoli del contratto individuale. Il committente in caso di malattia e infortunio ha comunque la facoltà di rescindere il contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 1/6 della durata stabilita dal contratto oppure, in caso di durata determinabile, se l'assenza supera i 30 giorni. Il collaboratore, inoltre:

- può svolgere la propria attività a favore di più committenti, non in concorrenza tra di loro, salvo diverso accordo tra le parti e salva la necessità di non diffondere notizie e apprezzamenti atinenti l'organizzazione ed il lavoro di ognuno di essi (dovere di riservatezza) e non deve arrecare pregiudizi ai committenti (diligenza). La violazione di questi doveri giustifica la risoluzione anticipata del rapporto e, se ne ricorrono gli estremi, un'azione di risarcimento dei danni patiti;
 - ha diritto ad essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.
-

3.3. La *check list* degli adempimenti

Al momento dell'assunzione il datore di lavoro deve:

- a) comunicare per via telematica al competente Centro per l'Impiego competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, entro il giorno precedente alla data di inizio del lavoro, l'assunzione. Questa comunicazione è valida anche per l'iscrizione alla gestione Inail. L'iscrizione all'Inail comporta la tenuta del registro infortuni (nelle regioni ove tale adempimento è sempre previsto), oltre alla presentazione della dichiarazione e autoliquidazione annuale;
- b) redigere il contratto, con o senza progetto;
- c) suggerire l'iscrizione al collaboratore alla gestione Inps (a meno che non sia già iscritto con altri committenti);
- d) attivare il Lul.

Si riporta una lista degli adempimenti connessi alla gestione di un rapporto di co.co.co.

- 1) L'associazione deve redigere un prospetto simile alla busta paga dei lavoratori subordinati, con cadenza mensile, o secondo la periodicità prevista dal contratto, ed effettuare la ritenuta Irpef e le addizionali in base alle aliquote previste per i vari scaglioni di reddito, considerando anche le dovute ritenute previdenziali e fiscali e pagare il netto dovuto al collaboratore.
 - 2) Entro il giorno 16 del mese successivo al pagamento deve versare la ritenuta Irpef e il contributo Inps, utilizzando il modello F24.
 - 3) Presentare all'Inps le denunce mensili (Uniemens), solo in presenza di compensi pagati nel mese.
 - 4) Entro il 16/6 di ogni anno pagare l'Irap, salvo esenzione prevista dalle singole leggi regionali (per Odv iscritte al registro del volontariato o iscritte all'anagrafe unica delle Onlus), oltre all'eventuale Ires dovuta per altri redditi posseduti.
 - 5) Entro il 31/7 deve presentare la dichiarazione dei sostituti d'imposta mod. 770.
 - 6) Entro il 16/2 dell'anno successivo deve pagare i contributi Inail
-

(saldo e acconto).

- 7) Entro il 28/2 dell'anno successivo deve inviare al collaboratore la certificazione dei compensi pagati e delle ritenute Irpef e Inps effettuate, con il modello Cud.
- 8) Al termine della collaborazione deve essere inviata apposita comunicazione telematica al Centro per l'Impiego, mentre il collaboratore dovrà provvedere a cessare la propria posizione all'Inps, sempre che non svolga altre attività.

3.4. La collaborazione coordinata e continuativa senza o con obbligo di 'progetto'

Collaborazione coordinata e continuativa senza obbligo di 'progetto'

Il contratto di collaborazione senza progetto rappresenta ormai una formula contrattuale destinata a scomparire. Il D.Lgs. 276/03 ha previsto una sostanziale riduzione delle co.co.co., sostituendole, in particolare, con il contratto a progetto. Le co.co.co. dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 276/03 possono essere validamente stipulate solo in settori dotati di una legislazione di favore o per individui ai margini del mercato del lavoro, che si ritiene che non necessitino di particolari tutele. Sono dunque possibili (ai sensi dell'art. 61) per:

- i collaboratori delle pubbliche amministrazioni;
- gli agenti e i rappresentanti di commercio;
- i professionisti iscritti in albi per le mansioni loro tipiche;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, ivi compresi gli organismi tecnici;
- i pensionati di vecchiaia, di anzianità e di invalidità con età uguale o superiore ai 65 anni;
- coloro che collaborano con società sportive e associazioni di promozione sportiva riconosciute dal Coni, come individuate e disciplinate dall'art.90 della legge 289/02.

Si ricorda che per gli incarichi affidati a dipendenti pubblici occorre acquisire il previo consenso dell'amministrazione di appartenenza

(art. 53 del D.Lgs. 165/01). Esiste inoltre l'obbligo di comunicare annualmente i dati dei compensi al Dipartimento della Funzione Pubblica. Tra le co.co.co. senza progetto si segnalano le c.d. mini-co.co./mini-collaborazioni, a prescindere dall'età del collaboratore, intese come le prestazioni:

- di durata inferiore a 30 giorni lavorativi (o a 240 ore nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona);
- con compenso non superiore a 5.000 euro, per singolo committente;
- che hanno i caratteri tipici di 'coordinamento' ma non di 'continuità'.

Nel caso in cui i limiti temporali e di corrispettivo previsti dalla legge non vengono rispettati, il rapporto di collaborazione è assoggettato alla disciplina del lavoro a progetto. Vista la portata limitata della collaborazione, è possibile impiegare il lavoratore per l'espletamento delle funzioni generali. La mini co.co.co., non deve essere confusa con la prestazione occasionale per natura disciplinata dall'art.2222 del cod.civ. (lavoro autonomo), in quanto rientra sempre nel lavoro parasubordinato. Non sono altro che co.co.co. sottratte alla disciplina del lavoro a progetto a causa della loro limitata portata, sia temporale che economica. Per questo motivo gli adempimenti previdenziali ed assicurativi sono equiparati a quelli previsti in caso di co.co.co. Sono in ogni caso iscritti alla gestione speciale Inps per le tutele previdenziali e restano, se del caso, assicurati contro gli infortuni e malattie professionali nell'ambito della assicurazione gestita dall'Inail.

Forme e contenuto del contratto

Il contratto deve essere formalmente scritto e conservato in duplice copia. Deve contenere:

- la durata minima ed eventualmente massima dell'incarico, o la data di inizio e di fine;
- l'importo del corrispettivo, la periodicità e le modalità di pagamento;
- le indicazioni riguardanti le cause di scioglimento del contratto.

Co.co.co con obbligo di 'progetto' (Co.co.pro)

Le fonti normative

Cm – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 gennaio 2004, n.1 Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto. Decreto legislativo n. 276/03

Cm – Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale 29 gennaio 2008, n.4 Collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto di cui agli artt. 61 e ss. D.lgs n. 276/2003. Attività di vigilanza. Indicazioni operative

Dal 24 ottobre 2003, l'art. 61 e segg. del D.Lgs. 276/03 ha previsto che i rapporti di co.co.co. devono essere riconducibili ad uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, predeterminati dal committente e gestiti in autonomia del collaboratore, prescindendo dal tempo impiegato. Il progetto, una volta dedotto in contratto come definito dal committente, non può più variare in modo unilaterale.

Deve essere connesso all'attività principale o accessoria del datore di lavoro, ma non può totalmente coincidere con la stessa o a essa sovrapporsi. Consiste in un'attività identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale (opera o servizio) cui il collaboratore partecipa con la propria prestazione. Sia il progetto che il programma rappresentano elementi strutturali e, quindi, necessari del contratto. In particolare, il progetto consiste in un'attività, connessa a quella principale o accessoria dell'impresa, ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa con la propria prestazione.

Mentre il programma consiste in un'attività cui non è direttamente riconducibile un prodotto finale, essendo destinato a produrre un esito soltanto parziale, ben determinato che permette assieme ad altri programmi il raggiungimento dei risultati del progetto. Non ci si può limitare a descrivere il mero svolgimento della normale attività produttiva, né la semplice elencazione del contenuto tipico delle mansioni affidate al collaboratore.

La prestazione elementare, ripetitiva e predeterminata è difficilmente compatibile con il lavoro a progetto. Il Ministero del Lavoro (Cm 4/08) ha indicato anche alcune tipologie di lavoro che difficilmente, possono integrare i caratteri del rapporto di co.co.pro., in quanto carenti dei requisiti di base (autonomia, risultato), tra le quali si ricordano:

- addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;
- addetti alle pulizie;
- autisti e autotrasportatori;
- baby sitter e badanti;
- baristi e camerieri;
- commessi e addetti alle vendite;
- custodi e portieri;
- facchini;
- addetti alle attività di segreteria e terminalisti.

Per le figure in esame viene spesso confusa l'indicazione (e individuazione) del progetto con quella del ruolo e/o delle mansioni da svolgere. In presenza di queste attività il contratto di co.co.pro. viene quasi sicuramente riqualficato, a seguito di un'azione del collaboratore e/o di un accertamento di un organo di controllo, come di lavoro dipendente a tempo indeterminato, con recupero delle spettanze del lavoratore (ferie, permessi, 13^a, Tfr, ecc.), contributi e, soprattutto, con irrogazione delle sanzioni. Si tratta di un elenco meramente esemplificativo che non esclude che tali prestazioni siano, in casi eccezionali, compatibili con le modalità del lavoro a progetto. Il personale ispettivo avrà cura di ricondurre dette fattispecie nell'ambito del lavoro subordinato ove non sia dimostrato l'elemento essenziale di una autentica e corretta autonomia delle attività oggetto del contratto.

A tale proposito è bene tenere presente che un elemento di criticità e di probabile impugnazione del contratto è dato dalla presenza e dal contemporaneo svolgimento di medesimi incarichi da parte di lavoratori subordinati e di collaboratori a progetto. Il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento dell'esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente. Resta ferma la possibilità da parte del committente/datore di lavoro di provare in sede giudiziaria l'effettiva sussistenza di un rapporto di natura autonoma.

Forma e contenuto del contratto

L'art. 62 del D.Lgs. 276/03 prevede che il contratto deve essere stipulato in forma scritta, ai fini della prova e non della validità. Lo stesso vale per i singoli elementi indicati. La normativa indica, per l'efficacia del negozio, una serie di elementi minimali del progetto.

– Durata della prestazione di lavoro.

Può essere indicata specificamente oppure può essere semplicemente determinabile, cioè desumibile dalla stessa durata del progetto, programma o fase di lavoro. Il contratto di collaborazione a progetto si estingue alla data determinata o alla realizzazione del progetto indicato nel contratto. Qualora il collaboratore porti a termine il progetto o programma prima della scadenza apposta al contratto, quest'ultimo deve intendersi risolto, ma il collaboratore ha, comunque, diritto all'intero corrispettivo. Ai fini dell'erogazione del corrispettivo, si avverte che durante i citati periodi di sospensione tutelata del rapporto, il committente può ben sospendere l'erogazione del compenso, ma il compenso globale concordato per un programma o un progetto perfettamente realizzato dal collaboratore nel corso della durata del rapporto, indipendentemente dai periodi di sospensione, deve essere, alla fine, interamente corrisposto.

Se invece, l'assenza incide negativamente nella realizzazione del progetto o del programma di lavoro può non essere corrisposto parzial-

mente, o anche totalmente, il relativo compenso pattuito. Per quanto attiene la determinazione dell'eventuale quota di corrispettivo da detrarre, fermo restando il riferimento alla concreta utilità che può trarre il committente dall'attività complessivamente svolta, può convenzionalmente essere preso a base di calcolo dell'importo la quota giornaliera del corrispettivo stabilito per l'intero programma o progetto. Qualora non sia stato raggiunto il risultato alla scadenza prevista, è possibile prorogare il contratto a progetto con il consenso di entrambe le parti. Il lavoratore può essere impiegato successivamente anche per diversi progetti o programmi di lavoro aventi contenuti del tutto diversi. Il contratto di collaborazione a progetto può essere risolto, da entrambe le parti, per giusta causa ovvero per cause e con modalità previste nel contratto di lavoro individuale.

– Corrispettivo, criteri per la sua determinazione, tempi, modalità di pagamento e disciplina dei rimborsi spese.

La Legge 296/06, art. 1, co. 772 (Legge finanziaria 2007) ha modificato parzialmente l'art. 63 del D.Lgs. 276/03, prevedendo che

i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla quantità e qualità del lavoro eseguito e devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento.

Può essere pagato anche per acconti periodici (settimana, mese), mentre è più difficile pensare ad una sua quantificazione in base alle ore di lavoro svolte (tra l'altro non soggette ad alcun tipo di certificazione). Deve essere riferibile al risultato definito nel progetto.

– Forme di coordinamento.

Devono sussistere tra lavoratore e committente sull'esecuzione (anche temporale) della prestazione lavorativa forme di coordinamento, ma in ogni caso non possono compromettere l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa.

– Eventuali misure specifiche per la tutela della salute e sicurezza. Devono aggiungersi a quelle derivanti dall'applicazione in generale delle norme in materia di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro.

4. La collaborazione occasionale

4.1 Il lavoro autonomo occasionale

Il lavoro autonomo occasionale è l'opera o il servizio svolta a favore di un committente da un prestatore, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con la struttura organizzativa del committente stesso. L'esercizio dell'attività deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti della professionalità e della prevalenza. Tale rapporto, pertanto, si distingue:

- dalla collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, per l'assenza di coordinamento con l'attività del committente, la mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale e il carattere episodico dell'attività;
- dal lavoro autonomo abituale, non per la natura della prestazione, ma per il carattere episodico della stessa.

La collaborazione occasionale rappresenta senza dubbio la forma più semplice nell'ambito del lavoro autonomo perché non vi sono particolari vincoli formali e burocratici per la sua stipulazione.

Questa modalità lavorativa non prevede né un contratto scritto (di conseguenza la maggior parte delle collaborazioni non viene formalizzata), né l'obbligo di applicare le regole sulla prevenzione degli infortuni. Non vi è, inoltre, alcun obbligo di assicurazione all'Inail. Le prestazioni occasionali sono anche esonerate dalla preventiva comunicazione al Centro per l'Impiego e non vanno inserite nel Lul.

Il lavoratore autonomo occasionale è obbligato ad iscriversi alla gestione separata dell'Inps solo se realizza, nell'anno, un reddito superiore a 5.000 euro, anche se per effetto delle prestazioni rese a più committenti. Il contributo è dovuto solo sui compensi eccedenti detta soglia.

In sede di corresponsione del compenso il committente deve chiedere al lavoratore se ha superato il limite di 5.000 euro: in caso afferma-

tivo dovrà versare la contribuzione nella stessa misura e con la stessa percentuale di ripartizione dell'onere tra committente e collaboratore previsti per i co.co.co.

4.2 Le prestazioni occasionali di tipo accessorio

Le fonti normative

D.Lgs 276/03 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003, n. 30

Circolare Inps 1 dicembre 2008, n.104 Articolo 22 del D.L. 112/08, convertito in Legge 6 agosto 2008 n.133 – Utilizzazione del lavoro occasionale di tipo accessorio, attraverso i c.d. voucher o buoni lavoro, nel settore commercio, al turismo e ai servizi e nell'ambito dell'impresa familiare di cui all'articolo 230 bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi

Legge 23 dicembre 2009, n. 191 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2010)

Circolare Inps 3 febbraio 2010, n.17 Lavoro occasionale di tipo accessorio. Legge Finanziaria 2010. Modifiche art. 70, Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Caratteristiche

Il lavoro accessorio è quella particolare modalità di prestazione lavorativa occasionale e 'marginale' introdotta dalla Legge Biagi con l'obiettivo di regolarizzare alcune attività collocate al di fuori del l'ordinario mercato del lavoro, saltuarie e di esiguo valore economico tra soggetti non imprenditori e lavoratori 'deboli'. Lo scopo era quello di offrire ai lavoratori interessati una copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e un accantonamento ai fini pensionistici. Il legislatore da allora è più volte intervenuto apportando una serie di modifiche normative che hanno profondamente ridisegnato le caratteristiche essenziali di questa forma di lavoro.

Le prestazioni occasionali di tipo accessorio sono quindi quelle caratterizzate da tre requisiti:

- devono rientrare tra le attività individuate dalla norma;
- non possono dar luogo a compensi superiori ad un limite pre-stabilito;

-
- sono remunerate con un particolare sistema: i buoni lavoro o *voucher*.

L'utilizzo di questa forma di lavoro prescinde dalla connotazione della prestazione, che può essere resa indifferentemente in forma autonoma o subordinata. Ciò che vale alla fine è l'occasionalità connessa alla prestazione. L'art. 70 del D.Lgs. 276/03, nel nuovo testo modificato dal D.L. 112/08, prevede che siano prestazioni di "lavoro accessorio" le attività lavorative svolte al di fuori di un normale contratto di lavoro in modo discontinuo e saltuario. È vietato utilizzarlo per far lavorare presso terzi (ad eccezione degli *steward* negli stadi) per garantire che ci sia sempre una corrispondenza stretta tra utilizzatore e prestatore.

Oggi, a seguito della riforma realizzata con la recente legge n. 133/08, non vi è più una selezione dei soggetti che possono prestare lavoro accessorio e pertanto risulta notevolmente ampliato l'ambito di applicazione di questa nuova figura contrattuale. La Finanziaria per il 2010 (Legge 191/09, art.2, commi 148–149) ha ampliato l'ambito di applicazione della norma. Questa tipologia di prestazione di lavoro permette di beneficiare di prestazioni con copertura assicurativa Inail per eventuali incidenti sul lavoro, senza dover stipulare alcun tipo di contratto, né effettuare una comunicazione preventiva online al Centro per l'Impiego. Non ha, inoltre, alcun obbligo di tenuta del Lul. Non si applicano i diritti tipici del rapporto di lavoro subordinato e/o autonomo: non trova applicazione il contratto collettivo di lavoro e gli istituti giuridici dell'orario di lavoro.

Non esistono oneri formali connessi alla stipulazione del contratto, la cui forma scritta pare superflua specialmente in ambito familiare o per lo svolgimento di lavoro di brevissima durata, o difficilmente ripetibili nel tempo. Le attività che possono formare oggetto di questa tipologia contrattuale sono esclusivamente quelle elencate nella legge, ai sensi dell'art.70 del D.Lgs. 276/03 e che riportiamo, in parte, di seguito in tabella.

TABELLA 4

| Committenti | Attività possibili | Lavoratori interessati |
|--|--|--|
| Tutte le tipologie, compresi gli enti locali | Lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti. | Tutti |
| | Lavori nell'ambito dell'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà | |
| | Prestazioni di qualunque tipo | <ul style="list-style-type: none"> – Giovani con meno di 25 anni, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, nei periodi di vacanza e il sabato e la domenica, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università (lo stato di studente e il corso frequentato sono auto-certificabili); – Pensionati. |
| Tutte le tipologie | Consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica | Tutti |

| | | |
|---------------------------|--|--|
| Datori di lavoro agricoli | <p>Attività agricole di carattere stagionale come la vendemmia o la raccolta delle olive.</p> <p>Se il datore di lavoro ha un volume di affari annuo non superiore a 7000 euro, per qualunque tipo di attività agricola.</p> | <ul style="list-style-type: none">– Giovani con meno di 25 anni, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, nei periodi di vacanza e il sabato e la domenica, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università (lo stato di studente e il corso frequentato sono autocertificabili);– Pensionati;– Casalinghe. |
| | <p>Se il datore di lavoro ha un volume di affari annuo non superiore a 7000 euro, altrimenti per qualunque tipo di attività agricola.</p> | Tutti |

| | | |
|--|---|-------|
| Imprese familiare di cui all'art.230-bis del Codice Civile, operanti in qualsiasi settore produttivo, nel limite di complessivi 10.000 euro nell'anno fiscale. | Prestazioni di qualunque tipo | Tutti |
| Maneggi e scuderie. | | |
| Famiglie e privati in genere. | Lavori domestici (a condizione che non sia riferiti ad eventuali attività commerciali). | |
| Famiglie ed enti nell'ambito di attività non commerciali. | Insegnamento privato supplementare. | |

Le attività che possono risultare di particolare interesse per le Odv sono le attività di manutenzione di monumenti, insegnamento privato supplementare, manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o lavori di emergenza o di solidarietà. Non è possibile avere con uno stesso committente un rapporto di lavoro *part time* e una prestazione occasionale di tipo accessorio. È inoltre consigliabile, per i casi in cui sia attivabile solo per alcune tipologie di lavoratori, che il committente si faccia autocertificare dal prestatore l'effettivo status in cui si trova. Sono stati inoltre definiti gli ambiti di operatività delle prestazioni occasionali di tipo accessorio anche con riferimento al committente pubblico. Il ricorso alle prestazioni di lavoro accessorio è consentito, da parte di un committente pubblico e degli enti locali, nel rispetto dei tetti in materia di spesa corrente per acquisto di beni e servizi o ove previsto dal patto di stabilità interno. Per l'impiego in ipotesi non

consentite, viene riconosciuto un ordinario rapporto di dipendenza. Il rapporto può aver luogo anche con più beneficiari, ma non può dar luogo, con riferimento al medesimo committente a compensi superiori a 5.000 euro netti nel corso di un anno solare (importo che è innalzato a 10.000 euro se l'attività è resa nell'ambito di imprese familiari).

Regime fiscale e previdenziale

Il prestatore può integrare le proprie entrate attraverso le prestazioni occasionali (anche se è già titolare di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno), il cui compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato. Il compenso è totalmente cumulabile con i trattamenti pensionistici. Il pagamento di queste prestazioni deve avvenire esclusivamente con il meccanismo del *voucher* o buono lavoro (Circolare Inps 104/08), sia singolo (da 10 euro) che multiplo (da 20 o 50 euro, composto da 2 o 5 buoni non separabili). Comprendono sia la retribuzione sia la contribuzione previdenziale e assicurativa. Il valore nominale di ciascun buono (10 euro) comprende la contribuzione in favore della gestione separata dell'Inps (13%), l'assicurazione all'Inail per l'assicurazione anti-infortuni (7%) e un compenso all'Inps per la gestione del servizio (5%).

Il valore netto in favore del prestatore è pertanto di 7,50 euro. Con l'acquisto dei buoni e la loro consegna al lavoratore, i beneficiari delle prestazioni esauriscono ogni obbligo retributivo e previdenziale. Inoltre, sono sollevati dagli oneri di carattere burocratico (non sono tenuti a dichiarazioni di assunzioni, versamenti contributivi, rilascio di documentazione, ecc.). La legge non prevede alcun limite per l'applicazione di tali agevolazioni.

L'Inps provvede ad accreditare i contributi sulle posizioni assicurative individuali dei lavoratori e riversa all'Inail il contributo destinato all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Nessuna norma indica la quantità di lavoro che corrisponde al *voucher*, ad esempio che uno di 10 euro paga un'ora di lavoro. Dunque quantità dell'attività e condizioni di lavoro devono essere sempre concordate prima fra datore di lavoro e lavoratore.

Acquisto dei buoni

– Telematicamente (procedura più complessa nella fase iniziale, ma più adatta per committenti che utilizzano il lavoro accessorio di più lavoratori e con una certa ricorrenza). Adempimenti:

TABELLA 5

| | |
|-----------------------------|---|
| <p>Committente</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Formula la richiesta di accreditamento via internet personalmente o attraverso consulenti del lavoro quali intermediari abilitati, o anche con una telefonata al contact center dell'Inps – Inail (questo ultimo caso è possibile solo se il nominativo del lavoratore è già presente nell'archivio dell'Istituto di previdenza). La registrazione presso l'Inps deve essere fatta per i prestatori e per i committenti. • Richiede all'Inps i buoni lavoro, indicando: <ul style="list-style-type: none"> – i dati anagrafici di ogni lavoratore e i relativi codici fiscali; – la data di inizio e fine presunta dell'attività lavorativa; – il luogo di svolgimento della prestazione; – il numero di buoni per ciascun lavoratore. • Paga l'importo dei buoni acquistati prima dell'inizio della prestazione (tramite modello F24, con bollettino di c/c postale o online sul sito Inps – con carta di credito o prepagata). • Comunica all'Inail le eventuali variazioni intervenute, dopo la comunicazione, relativamente ai periodi di inizio e fine lavoro ovvero ai lavoratori impiegati. • Comunica all'Inps, al termine del lavoro (confermando o variando i dati della richiesta già effettuata a preventivo), l'entità della prestazione svolta e, quindi, l'effettivo utilizzo dei buoni lavoro. |
| <p>Enti pubblici</p> | <ul style="list-style-type: none"> • L'Inps, dopo avere verificato che siano state versate le somme necessarie a garantire la copertura economica, trasmette le informazioni alle Poste, avvia la procedura di pagamento del lavoratore e procede all'accredito dei contributi presso la gestione separata. • L'Inps, ricevuta la comunicazione a consuntivo provvede a notificare l'operazione: <ul style="list-style-type: none"> – al lavoratore, comunicando i dati di sintesi; – al committente, mediante un rendiconto. |

| | |
|-------------------|--|
| Prestatore | Riceve gli importi guadagnati direttamente con accredito sulla carta magnetica Inpscard (carta simile al bancomat), che gli viene fornita al momento della registrazione presso un ufficio postale o tramite bonifico domiciliato. Riceve anche il materiale informativo e i prestampati delle ricevute da utilizzare a fine rapporto. |
|-------------------|--|

– Cartacei presso l’Inps provinciale o le sedi periferiche. Adempimenti:

TABELLA 6

| | |
|----------------------|---|
| Committente | <ul style="list-style-type: none"> • Effettua la denuncia nominativa assicurati (Dna) all’Inail prima di instaurare il rapporto. • Prenota via fax i buoni, scaricando dal sito dell’Inps il modulo di prenotazione, nel caso ne abbia bisogno di una quantità consistente. • Effettua il pagamento del relativo importo su conto corrente postale intestato a ‘Inps DG Lavoro occasionale acc’. • Presenta la ricevuta all’Inps. • Consegna i buoni al lavoratore al termine della prestazione lavorativa intestandoli singolarmente (ci deve essere il codice fiscale del committente e del prestatore destinatario, la data della prestazione e la firma, a convalida, del committente). • Richiede il rimborso all’Inps per gli eventuali buoni rimasti in eccesso. |
| Enti pubblici | Non appena ricevuta la comunicazione da parte delle poste dell’venuto pagamento, l’Inps provvede all’accredito dei contributi presso la gestione separata e al versamento all’Inail della quota assicurativa. |
| Prestatore | <ul style="list-style-type: none"> • Incassa i buoni presso qualsiasi ufficio postale esibendo un valido documento di riconoscimento. • Rilascia al committente una ricevuta di avvenuto saldo dell’intero importo pattuito, come prova che il prestatore nulla ha più a pretendere. |

– Cartacei dal tabaccaio autorizzato dalla Federazione Italiana Tabaccai. Adempimenti:

TABELLA 7

| | |
|----------------------|---|
| Committenti | <ul style="list-style-type: none"> • Acquista i buoni in tabaccheria PEA (Punto emissione autorizzato) e li riceve con un codice identificativo. • Prima dell'avvio del lavoro deve effettuare una comunicazione di "inizio prestazione" all'Inps (che assolve anche l'obbligo di comunicazione all'Inail) dei dati del committente (dati anagrafici, settore di attività, codice fiscale) e del lavoratore (nome, cognome, codice fiscale), luogo di lavoro, data di inizio e di fine della prestazione. Questo avviene seguendo tre possibili canali: contatto telefonico – contact center (senza ricevere alcun documento da fornire come prova), collegamento al sito Inps alla pagina dedicata al lavoro occasionale o di persona presso una sede Inps (questi due ultimi con documentazione utile come prova della comunicazione effettuata). • Si rivolge all'Inps in caso di furto o smarrimento dei voucher (dopo aver presentato denuncia alle autorità competenti). |
| Enti pubblici | L'Inps provvede all'accredito dei contributi presso la gestione separata e al versamento all'Inail della quota assicurativa. |
| Prestatore | Dal secondo giorno successivo alla fine della prestazione lavorativa e fino a un anno dal giorno dell'emissione, può riscuotere i voucher presso qualsiasi rivenditore autorizzato, presentandosi con la tessera sanitaria per la verifica del codice fiscale (nel limite di corrispettivo pari a 1.500 euro per singola operazione, dietro versamento di una commissione di 1 euro). |

5. La borsa di studio

Le fonti normative

Cm – Ministero delle Finanze 17 dicembre 1982, n.52 Imposta sul reddito delle persone fisiche. Disposizioni in materia di trattamento tributario delle somme corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale. Legge 3 novembre 1982, n. 835

Cm – Ministero delle Finanze 27 febbraio 1984, n.7 Irpef. Trattamento tributario delle somme corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento. Disposizioni generali

Caratteristiche

Una borsa di studio è una somma erogata per sostenere:

- attività di studio o di ricerca scientifica o di specializzazione (borsa di studio in senso stretto);
- corsi di specializzazione, qualificazione o riqualificazione per fini di studio o per addestramento professionale;
- corsi finalizzati ad una eventuale futura occupazione lavorativa.

Non possono invece essere comprese in queste ipotesi le spese sostenute ai fini di una selezione preliminare del personale da assumere. Deve essere inoltre:

- delimitata nel tempo;
- finalizzata al raggiungimento di un obiettivo ‘scientifico – formativo’ (stesura di una relazione, effettuazione di un esperimento, acquisizione di una qualifica lavorativa o di un titolo di studio).

Nel caso in cui una Odv voglia utilizzare tale opportunità, deve deliberarlo attraverso il proprio consiglio direttivo nei suoi termini generali ed è opportuno che risulti anche da una lettera inviata al percettore.

Regime fiscale e previdenziale

TABELLA 8

REGIME IVA

Non si applica

REGIME IRPEF

Ai fini fiscali l'art. 50, co. 1, lett.c, del Tuir, classifica tra i redditi assimilati al lavoro dipendente.

Le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio o per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante. Le somme pagate sono soggette all'Irpef in capo al percettore, con modalità analoghe a quelle del reddito di lavoro dipendente. All'atto del pagamento del compenso l'Odv deve compilare una busta paga, effettuare le ritenute Irpef applicando le aliquote previste per i vari scaglioni di reddito e le detrazioni tipiche dei lavoratori dipendenti.

Sull'importo della borsa di studio è dovuta anche l'addizionale regionale o comunale all'Irpef. L'addizionale va trattenuta dall'Odv erogante e versata all'erario in unica soluzione (e non con riferimento ai singoli pagamenti come avviene per la ritenuta Irpef) a fine anno solare o, se antecedente, al termine del rapporto, con riferimento all'intero importo corrisposto in questo lasso di tempo (C.M. 3/98). Per il calcolo di questa addizionale non si tiene conto delle detrazioni d'imposta.

Condizione preliminare per tale inquadramento fiscale è che il ricercatore non sia legato all'Odv da un parallelo e contemporaneo rapporto di lavoro dipendente, altrimenti anche detta somma rientra nel reddito di lavoro dipendente a tutti gli effetti. Questo non impedisce che il percettore abbia dei rapporti di lavoro dipendente o autonomo con altri enti o imprese o anche rapporti di lavoro autonomo (per esempio di collaborazione) con lo stesso ente erogante, ovviamente per tipi di attività diversi da quelli che formano oggetto della borsa di studio.

Il ricercatore che ha percepito solo questo tipo di reddito (assimilato al reddito di lavoro dipendente) non ha l'obbligo di presentare la dichiarazione dei redditi (mod. 730 o unico persone fisiche), in quanto ha già scontato l'Irpef dovuta. Ovviamente tale obbligo permane in presenza di altri tipi di reddito o di altre detrazioni o di oneri ed in questo caso deve essere indicato il reddito derivante dalla borsa di studio, scomputando le ritenute effettuate dall'ente erogante.

Varie leggi prevedono l'esenzione da Irpef di alcuni tipi di borse di studio, che però non riguardano le associazioni. Si tratta in generale di somme erogate da soggetti pubblici qualificati (Università, Istituti di Istruzione Universitaria, Regioni, Province Autonome) per particolari tipi di studi (corsi di perfezionamento, scuole di specializzazione, dottorati di ricerca, ricerche post-dottorato, corsi di perfezionamento all'estero).

REGIME INPS

La borsa di studio non è soggetta al contributo Inps.

REGIME IRAP

L'Odv deve inserire l'importo della borsa di studio nella propria base imponibile Irap, tipicamente quella del settore istituzionale, con aliquota ordinaria pari al 3,9%, salvo riduzioni o esenzioni regionali.

RIMBORSO DELLE SPESE

L'Odv, se lo ritiene opportuno, può anche prevedere che vengano rimborsate al percettore le spese vive documentate sostenute per trasferte relative all'incarico conferitogli. In questo caso le somme sono esenti da Irpef con gli stessi criteri e limiti previsti per le trasferte del personale dipendente.

Check list degli adempimenti

Si riporta una lista degli adempimenti connessi all'erogazione di una borsa di studio.

- 1) Se il pagamento avviene in unica soluzione la ritenuta va versata entro il 16 del mese successivo al pagamento con il modello F24 con codice tributo 1004. In caso di pagamento per rate occorre fare il calcolo per ogni periodo di riferimento (per esempio mese o trimestre), tenendo conto che la detrazione si calcola per giorni effettivi di calendario.
- 2) Entro il 28/2 dell'anno successivo al pagamento l'Odv rilascia al percettore il modello Cud, come per i lavoratori dipendenti, per certificare le somme pagate e le ritenute effettuate.
- 3) Entro il 31/7 dell'anno successivo presenta la dichiarazione dei sostituti d'imposta mod. 770 dove è indicato l'importo della borsa di studio.

6. L'associazione in partecipazione

Le fonti normative

D.Lgs 276/03 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003, n. 30

Caratteristiche

L'associazione in partecipazione è una forma contrattuale che prevede che una organizzazione (c.d. associante), mette a disposizione una struttura (ad esempio un impianto sportivo, un punto ristoro, ecc.) ed il lavoratore (c.d. associato) provvede alla gestione di uno o più servizi come previsto dall'art.2549 e segg. del codice civile. L'art. 2549 del cod.civ. definisce l'associazione in partecipazione come il contratto con il quale

l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.

È un contratto oneroso a prestazioni corrispettive. La determinazione

della natura e dell'oggetto dell'apporto è rimessa alla volontà delle parti e può consistere in una somma di denaro, nella cessione di beni mobili o immobili o nella prestazione di un'opera o di un servizio. L'apporto di lavoro può essere prestato secondo un orario prestabilito in relazione alle esigenze tecniche e alle necessità commerciali dell'impresa o dell'attività. Si sottolinea che una associazione può utilizzare questo tipo di contratto nei casi in cui gestisce un'impresa o comunque un'attività oggettivamente economica (bar in gestione diretta del circolo, botteghe del commercio di prodotti del terzo mondo, corsi a pagamento, ecc.): la Corte di Cassazione (sent. 4411/82) ha infatti previsto che l'associante può anche non essere formalmente un imprenditore, purchè il contratto sia relativo ad un'attività economica caratterizzata dallo scopo di lucro. Il D.Lgs.276/03 ha dedicato il co.2 dell'art.86 a questo contratto. Si tratta di un rapporto giuridico che ha connotati misti, sia "di scambio" che 'associativi', che lo differenziano da una società vera e propria. I caratteri di fondo sono i seguenti:

- a. è fondamentalmente un rapporto relativo ad un'impresa o comunque ad un'attività economica avente scopo di lucro (almeno oggettivo), in quanto l'associato, anche quando apporta la propria prestazione di lavoro, non ha diritto ad una retribuzione o, comunque, ad un minimo garantito di guadagno, assume un rischio di impresa e segue le sorti della stessa sopportandone le eventuali perdite. L'associato partecipa agli utili (netti, se ci sono) e anche alle perdite, che tuttavia non possono superare il valore del suo apporto (art. 2553 cod. civ.). La partecipazione agli utili si può anche rapportare ad una quota dei ricavi (per esempio 10% degli incassi del bar), come confermato anche dalla Cassazione sent. 9264/07;
 - b. non sussiste fra associato ed associante un vincolo di subordinazione ovvero in altri termini un rapporto gerarchico. All'associante, infatti, non competono quei poteri di disciplina e di controllo spettanti al datore di lavoro anche nel silenzio del contratto di lavoro;
 - c. l'associante rimane il titolare dell'impresa o dell'attività ed è l'unico ad avere rapporti con i terzi. L'associato ha però diritto
-

di veto sulla decisione dell'associante di attribuire partecipazioni ad altre persone per la stessa impresa o la stessa attività. La gestione dell'impresa resta interamente nelle mani dell'associante, anche se essa deve essere esercitata in modo tale da non pregiudicare le legittime aspettative dell'associato (pena il risarcimento del danno). In ogni caso, l'associato ha diritto ad un rendiconto almeno annuale della gestione dell'impresa, o ad un rendiconto finale dell'attività oggetto dell'associazione. È fatta comunque salva la possibilità per le parti di prevedere forme più pregnanti di controllo della gestione da parte dell'associato (per esempio attraverso rendiconti trimestrali o semestrali);

- d. l'associazione, può essere a tempo indeterminato e riferita all'impresa in generale, o a termine, per uno o più attività determinate. Nella prima ipotesi la determinazione della quota dell'utile o della perdita di gestione non presenta alcuna difficoltà, in quanto essa viene calcolata in base al risultato di esercizio dell'associante. Nelle altre due ipotesi, invece, specialmente quando l'apporto è costituito da capitale, deve tenerlo ben distinto e separato dalla normale gestione e allo scopo di presentare il rendiconto all'associato.

Spesso l'associazione in partecipazione è utilizzata come espediente per eludere la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato e i relativi oneri. In questo caso l'associato ha diritto al riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato con l'associante, con tutte le conseguenze che ne derivano, in particolare in tema di differenze retributive e adeguamento della posizione contributiva presso gli istituti previdenziali. Gli indici della natura fittizia del rapporto di associazione sono i seguenti:

- la mancanza di reale partecipazione dell'associato al rischio d'impresa. Nella pratica, infatti, accade spesso che l'associato percepisce importi fissi mensili indipendenti dall'andamento dell'impresa (si noti che, in linea di massima, è ammesso il versamento di anticipi per importi fissi con cadenza mensile, purché al termine del periodo di riferimento si effettui un
-

conguaglio tra quanto anticipato e quanto spetta all'associato come quota di partecipazione agli utili). Altra ipotesi è quella in cui è prevista la percezione da parte dell'associato di una somma corrispondente ad una quota del fatturato, e non degli utili netti;

- la mancanza di reali poteri di controllo dell'associato sulla gestione dell'impresa;
- il fatto che il concreto atteggiarsi del rapporto non è caratterizzato dal pur necessario coordinamento tra il lavoro dell'associato e l'organizzazione dell'impresa, ma dall'esercizio di un vero e proprio potere direttivo dell'associante nei confronti dell'associato, tipico della subordinazione.

Regime fiscale e previdenziale

TABELLA 9

REGIME IVA

Il compenso non è soggetto ad Iva e l'associato non deve tenere alcun tipo di scritture contabili.

REGIME IRPEF

Ai fini fiscali, il reddito dell'associato, se l'apporto è di solo lavoro, è considerato alla stregua di reddito da lavoro autonomo ed è un costo deducibile per l'impresa dell'associante. Nell'eventualità in cui l'associato apporti anche capitale, il trattamento fiscale del reddito dell'associato è assimilato a quello dei soci di società di persone. All'atto del pagamento l'associante è tenuto ad effettuare la ritenuta Irpef del 20%, mediante rilascio di una semplice ricevuta (non occorre la busta paga come per le co.co.co.). Il percipiente deve compilare la propria dichiarazione dei redditi e versare l'Irpef, per la parte eccedente la ritenuta subita, e l'addizionale regionale e comunale.

REGIME INPS

Ai fini contributivi l'associato d'opera deve iscriversi nella stessa gestione Inps delle co.co.co., scontando le stesse aliquote contributive, con la sola esclusione degli iscritti negli albi professionali.

L'associante è tenuto a trattenere il 45% del contributo e a versarlo all'Inps unitamente alla quota a proprio carico (pari al 55%). Sotto il profilo dei costi l'associazione in partecipazione è più vantaggiosa della collaborazione, in quanto una maggiore quota del contributo (45% anziché 33,33%) resta a carico del lavoratore. Gli associati d'opera, in quanto iscritti alla gestione separata Inps, hanno diritto ad alcuni trattamenti assistenziali:

- indennità di maternità,
- indennità per ricovero ospedaliero,
- assegno per il nucleo familiare.

Tali prestazioni assistenziali sono vincolate ad una certa anzianità di iscrizione e/o agli importi versati.

REGIME INAIL

Sussiste inoltre l'obbligo di assicurare l'associato contro l'infortuni sul lavoro presso l'Inail, sempre che l'apporto consista nella prestazione di opera manuale o di coordinamento del lavoro altrui.

REGIME IRAP

L'associante deve inserire il compenso nella base imponibile Irap.

Check list degli adempimenti

Gli adempimenti principali che ha l'associante, sono i seguenti:

- a) redigere il contratto di associazione in partecipazione;
- b) entro il giorno precedente l'inizio del rapporto inviare apposita comunicazione al Centro per l'Impiego;
- c) iscrivere l'associato nel Lul. È obbligatorio tenerlo per l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro;
- d) all'atto del pagamento del compenso trattenere e versare la ritenuta d'acconto Irpef del 20%;
- e) al 16/2 dell'anno successivo pagare l'Inail, l'Irpef e l'Inps;
- f) entro il 28/2 dell'anno successivo inviare l'attestazione dei compensi pagati e delle ritenute effettuate;
- g) entro il 31/7 dell'anno successivo compilare la dichiarazione dei sostituti d'imposta (mod.770);
- h) compilare la dichiarazione mensile e annuale per l'Inps.

7. Il lavoro in alcune tipologie associative

7.1 Il lavoro nelle associazioni artistiche

Le fonti normative

D.Lgs. Capo Provvisorio Stato 16 luglio 1947, n. 708 Disposizioni concernenti l'Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per i lavoratori dello spettacolo' e successive modifiche ed integrazioni

Circolare Enpals 30 gennaio 2008, n.2 Articolo 1, comma 188, della Legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 39-quater del decreto legge n. 159/2007 convertito in legge, con modificazioni, dalla L. n. 222/2007

Ogni Odv che organizza spettacoli deve aprire una propria posizione presso l'Enpals, denunciando l'inizio di attività. Per ogni spettacolo occorre instaurare un rapporto con questo ente, sia in via preventiva che consuntiva, anche se gli artisti si esibiscono a titolo gratuito. L'Enpals gestisce l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dello spettacolo, in molte città attraverso le agenzie Siae (Società Italiana degli Autori e degli Editori). Una volta avvenuta l'iscrizione, l'associazione che stipula dei contratti con lavoratori iscritti tra le categorie obbligate all'iscrizione all'Enpals deve denunciare, mediante un apposito modello, la retribuzione giornaliera percepita da ogni lavoratore.

Possono essere instaurati rapporti di lavoro con gli artisti di varia natura in relazione alle modalità e alle funzioni che gli vengono assegnate: lavoro subordinato, parasubordinato oppure autonomo. I lavoratori dello spettacolo devono iscriversi all'Enpals in ragione dell'appartenenza ad una delle categorie elencate all'articolo 3 del D.Lgs. Capo Provvisorio Stato 708/1947 (e successive modifiche che tengono conto dell'evoluzione delle professionalità nei settori di riferimento) che individua i medesimi per profili professionali. Più precisamente, la competenza assicurativa dell'Enpals è determinata non dal settore merceologico in cui opera l'impresa, il datore di lavoro o il committente, ma dalla qualifica professionale del lavoratore che è riconducibile a categorie tassativamente previste per legge. Le tipologie di figure professionali sono state, poi, opportunamente inserite

nell'ambito del raggruppamento inerente all'attività da esse posta in essere.

La corretta individuazione del raggruppamento di appartenenza è di grande interesse per il lavoratore dello spettacolo, dal momento che la ripartizione in gruppi è rilevante ai fini della maturazione del diritto alle prestazioni. Infatti, il requisito dell'annualità di contribuzione, richiesto per il sorgere del predetto diritto, si considera soddisfatto con riferimento a un numero di giornate lavorative che varia secondo il gruppo di appartenenza del lavoratore. Gli assicurati sono raggruppati in tre categorie:

1. lavoratori a tempo determinato che prestano attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli. Per questi lavoratori il requisito dell'annualità di contribuzione richiesto per il sorgere del diritto alle prestazioni si considera soddisfatto con riferimento a n. 120 contributi giornalieri.

Vi rientrano i seguenti gruppi: cantanti; attori; conduttori e animatori; registi e sceneggiatori; produttori cinematografici, di audiovisivi e di spettacoli; direttori di scena e di doppiaggio; direttori e maestri di orchestra; concertisti e orchestrali; ballerini, figurinisti ed operanti nell'ambito della moda; amministratori; tecnici; operatori e maestranze; scenografi; truccatori e parucchieri; lavoratori autonomi esercenti attività musicali.

2. Lavoratori a tempo determinato che prestano attività al di fuori delle ipotesi di cui al raggruppamento 1). Per questi lavoratori il requisito dell'annualità di contribuzione richiesto per il sorgere del diritto alle prestazioni si considera soddisfatto con riferimento a n. 260 contributi giornalieri.

Vi rientrano i seguenti gruppi: operatori e maestranze; impiegati; dipendenti di imprese di spettacoli viaggianti, di ippodromi, scuderie, cinodromi, case da gioco, sale da gioco, sale giochi, sale scommesse e addetti alla ricezione delle scommesse lavoratori degli impianti e circoli sportivi; dipendenti da imprese di noleggio film.

3. Lavoratori dello spettacolo con rapporti di lavoro a tempo in-
-

determinato. Per questi lavoratori il requisito dell'annualità di contribuzione richiesto per il sorgere del diritto alle prestazioni si considera soddisfatto con riferimento a n. 312 contributi giornalieri.

Il certificato di agibilità è un documento obbligatorio per tutti coloro che rendono prestazioni artistiche, deve essere richiesto agli uffici dell'Enpals ed esibito a funzionari incaricati ai controlli e alla vigilanza contributiva. Ha validità per la giornata o per il periodo durante il quale si svolge l'attività artistica. Può essere con obblighi contributivi Enpals, oppure con esenzione dei contributi (art.12, Legge 153/69). È necessario fare la denuncia delle retribuzioni corrisposte e, se dovuti, l'esposizione dei contributi da versare. In presenza di prestazioni a titolo gratuito, da formalizzare in una apposita dichiarazione dell'artista, salvo il caso di spettacoli di beneficenza, l'Enpals può richiedere comunque il pagamento dei contributi sui minimali giornalieri di paga.

L'associazione deve poi aprire una propria posizione presso l'Inps, necessaria per versare alcuni contributi assistenziali (ad esempio per malattia). Devono, conseguentemente, essere presentate apposite dichiarazioni (mensili – entro il 16° giorno del mese successivo a quello di competenza, trimestrali, annuali). Il lavoratore ha comunque sempre esclusivamente una trattenuta Enpals sul compenso lordo corrisposto e tutte le incombenze rimangono a carico del datore di lavoro.

Se l'artista viene assunto per il tramite di un'agenzia o di una società di servizi (da formalizzare con una dichiarazione liberatoria), o lui stesso è in possesso di Partita Iva, deve essere rilasciata una fattura con Iva. Con la fattura, si applica una aliquota del 10% (Dpr 633/72, tabella A, parte III, n. 123, come chiarito dall'art. 1, co. 300, legge 296/06, legge finanziaria per il 2007) nel caso di:

- spettacoli teatrali di qualsiasi tipo, compresi opere liriche, balletti, prose, operette, commedie musicali, riviste;
 - concerti vocali e strumentali;
 - attività circensi e dello spettacolo viaggiante;
 - spettacoli di burattini e marionette ovunque tenuti.
-

L'aliquota è quella ordinaria se si riferisce ad un servizio artistico completo, comprensivo degli artisti, delle attrezzature tecniche e dei servizi vari di assistenza.

L'art. 1, co. 188, della Legge 296/2006, modificata dall'art.39-quater del D.L. 159/07, ha introdotto dall'01/01/2007 alcune agevolazioni ai fini Enpals per le esibizioni musicali dal vivo (spettacoli, manifestazioni di intrattenimento, celebrazioni di tradizioni popolari e folcloristiche) svolte da taluni soggetti non professionisti (musicisti e cantanti; giovani di età minore o uguale a 18 anni; studenti di età inferiore o uguale a 25 anni, pensionati di età maggiore a 65 anni, persone con altra attività lavorativa per cui versano i contributi previdenziali).

L'esenzione riguarda solo gli adempimenti ed i contributi dell'Enpals (non dover iscrivere gli artisti e non versare contributi fino a 5000 euro l'anno, non fare la dichiarazione, non richiedere il certificato di agibilità) non toccando gli aspetti Inps (contributi e dichiarazioni), né gli adempimenti fiscali in vigore (ritenute d'acconto e certificazioni, dichiarazione modello 770, dichiarazione e pagamento Irap).

7.2 Il lavoro nelle associazioni che operano in ambito carcerario

Le fonti normative

Legge 26 luglio 1975, n. 354 Norme sull'ordinamento penitenziario e sull'esecuzione delle misure privative limitative della libertà

D.L. 14 giugno 1993, n. 187 Nuove misure in materia di trattamento penitenziario, nonché sull'espulsione dei cittadini stranieri

Legge 22 giugno 2000 n. 193 Norme per favorire l'attività lavorativa dei detenuti

Dpr 30 giugno 2000, n. 230 Regolamento recante norme sull'ordinamento penitenziario e sulle misure privative e limitative della libertà

Circolare Inps 25 luglio 2002, n.134 Legge 22 giugno 2000, n. 193. Benefici contributivi per l'impiego "intra moenia" di persone detenute o internate. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti

Il lavoro, così come la formazione professionale, sono considerati strategici per il recupero e il successivo reinserimento sociale dei de-

tenuti. L'Odv che opera in ambito carcerario deve essere accreditata presso l'Amministrazione Penitenziaria e può operare in collaborazione con gli enti locali e con gli enti dediti alla formazione professionale. In tale veste può gestire progetti di inserimento lavorativo dei detenuti o collaborare a percorsi di formazione professionale autorizzati dalla Regione (o Provincia). Gli artt. 20 e ss. della legge 354/75 e gli artt. 47 ss. del Dpr 230/00 disciplinano il lavoro dei detenuti, che si può dividere in tre tipologie:

- *lavoro 'domestico'*: interno al carcere e alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria;
- *lavoro 'intramoenia'*: interno al carcere, ma alle dipendenze di imprese private esterne;
- *lavoro 'esterno'*: esterno al carcere, alle dipendenze di imprese private esterne.

Sempre nella stessa normativa, vengono definiti:

- le categorie di detenuti ammissibili al lavoro, sia interno che esterno;
- i casi di revoca del permesso di lavoro;
- il ruolo del Magistrato di Sorveglianza;
- i caratteri dei soggetti che si propongono come committenti del lavoro 'domestico' o come datori di lavoro del lavoro 'intramoenia' ed 'esterno';
- il coinvolgimento degli enti locali e dei Centri per l'Impiego.

Il lavoro intramurario non ha finalità produttive, ma rieducative ed è obbligatorio. Di conseguenza solo una parte delle normative nazionali sul lavoro sono assicurate: il riposo festivo, i limiti orari giornalieri, gli obblighi contributivi ed assicurativi. Il 'contributo' che viene riconosciuto al lavoratore detenuto non può essere inferiore ai due terzi dei minimi contrattuali. Da questo viene tolta una quota per le spese di mantenimento in carcere, processuali e di risarcimento del danno, non superiore ai due quinti. Il contributo viene gestito dalla direzione dell'istituto e produce interessi legali. Di questo, una parte viene messa a disposizione del detenuto per spese private, mentre il rimanente viene posto a 'fondo vincolato' e restituito alla scarcerazione.

Il collocamento dei detenuti nei lavori in carcere deve avvenire attra-

verso graduatorie interne, che definiscono le qualifiche professionali, e tengono conto dell'anzianità di disoccupazione durante la detenzione e condizioni economiche (ad esempio per familiari a carico).

In carcere possono essere svolte, su autorizzazione della direzione, attività artistiche, intellettuali o artigianali. Il detenuto che lavora "a domicilio" per imprese private è soggetto, contemporaneamente, a due tipi di rapporti giuridici, dove il secondo risulta essere subordinato al primo:

- il rapporto di diritto pubblico con l'Amministrazione Penitenziaria, legato al suo status di detenuto (restrizione della libertà a causa dell'espiazione della pena);
- il rapporto di diritto privato con il datore di lavoro.

I detenuti restano alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria, ad eccezione dell'assunzione nelle cooperative sociali, che può essere diretta.

In particolare l'art. 48, co.11 del Dpr 230/00 prevede che

i detenuti e gli internati ammessi al lavoro all'esterno esercitano i diritti riconosciuti ai lavoratori liberi, con le sole limitazioni che conseguono agli obblighi inerenti all'esecuzione della misura privata della libertà.

Inoltre, viene detto al co.10 che

i datori di lavoro dei detenuti o internati, sono tenuti a versare, alla direzione dell'istituto, la retribuzione, al netto delle ritenute previste dalle leggi vigenti, dovuta al lavoratore e l'importo degli eventuali assegni per il nucleo familiare, sulla base della documentazione inviata alla direzione. I datori di lavoro devono dimostrare alla stessa direzione l'adempimento degli obblighi relativi alla tutela assicurativa e previdenziale.

Tale norma si spiega con il fatto che, su tali retribuzioni, l'Amministrazione Penitenziaria ha diritto a prelevare talune spese di giustizia, eventualmente rimaste a carico del condannato. Per favorire l'attività lavorativa 'intramoenia', è prevista per le imprese private che assumono detenuti come dipendenti, la riduzione al 20% dei contributi (legge 193/00, Circolare Inps 134/02).

Il detenuto, scontata parte della pena, può chiedere di essere ammes-

so a lavori all'esterno, come dipendente o lavoratore autonomo, nonché frequentare corsi di formazione professionali, attraverso le misure alternative previste: art.21 legge 354/75, semilibertà e affidamento in prova al servizio sociale. In affidamento percepisce lo stipendio direttamente dal datore di lavoro, mentre negli altri casi tramite la direzione penitenziaria. Il licenziamento può avvenire solo per "giusta causa" definita dalle leggi ed in particolare dai contratti nazionali di categoria. Per i minori è prevista la misura della messa alla prova, che consente di svolgere gratuitamente attività socialmente utili in sostituzione della pena. La copertura assicurativa è competenza del Ministero della Giustizia. Possono essere attivati anche i lavori socialmente utili (D. Lgs. 468/97, D.Lgs. 81/00). Per i lavori socialmente utili non si tratta di un vero e proprio rapporto di lavoro, in quanto l'indennità viene erogata dall'Inps e derivano da progetti realizzati tramite la rete dei Centri per l'Impiego, spesso con l'intervento degli enti locali.

7.3 Il lavoro nelle organizzazioni non governative

Le fonti normative

Legge 26 febbraio 1987, n. 49 Nuova disciplina della Cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo

Le organizzazioni non governative (Ong) possono avvalersi di personale retribuito per le loro missioni all'estero, sia con contratti registrati al Ministero degli Affari Esteri (Mae) che con contratti di diritto privato. Il lavoratore che permane all'estero per più di dodici mesi deve iscriversi all'Aire (Anagrafe Italiani Residenti Estero, Legge 470/88).

Contratti registrati presso la Direzione generale Cooperazione e sviluppo del Mae

Secondo quanto dettato dalla legge 49/87, possono distinguersi tre figure professionali legate alla cooperazione allo sviluppo:

- il volontario internazionale: cittadino italiano in possesso di conoscenze tecniche che si impegna a svolgere la propria attività per un periodo di almeno 24 mesi;

-
- il volontario senior: chi ha già precedenti esperienze all'estero ed è chiamato a svolgere mansioni di maggiore responsabilità rispetto al volontario: ha diritto ad una retribuzione maggiorata del 25%;
 - il cooperante internazionale: un professionista in possesso delle conoscenze tecniche, dell'esperienza professionale e delle qualità personali necessarie per l'espletamento di compiti di rilevante responsabilità tecnica, gestionale e organizzativa con esperienza nei Paesi in Via di Sviluppo (Pvs). I contratti rivolti ai cooperanti possono essere per 'missioni brevi' (meno di quattro mesi) o 'lunghe' (da quattro a ventiquattro mesi). Le retribuzioni variano a seconda dell'esperienza e delle competenze, in generale sono molto più elevate di quelle dei volontari.

Diversa è la posizione degli esperti, che sono nominati con decreto della Direzione generale per la Cooperazione allo Sviluppo del Mae. Il Mae provvede a versare i contributi Inps, sulla base dei compensi convenzionali, previsti da appositi decreti e ad assicurare i volontari ed i loro familiari a carico per i rischi di infortuni, morte e malattia. Ai fini fiscali si applica l'art. 54, co. 8-bis, del Tuir, per cui tali compensi sono qualificati di lavoro autonomo, senza possibilità di prova contraria, e sono tassati sulla base dei compensi convenzionali fissati dal Mae (e non su quelli effettivi percepiti).

Contratti di diritto privato

Le Ong possono stipulare contratti di co.co.pro. o professionali per le attività da prestare all'estero, senza registrarli al Mae. In questo caso non solo la retribuzione ma anche gli oneri previdenziali fanno carico alla singola Ong. Il regime fiscale e previdenziale è quello normalmente applicabile ai contratti di co.co.pro. e professionali.

7.4 Il lavoro nelle associazioni sportive dilettantistiche e nei cori, nelle bande e nelle filodrammatiche

Le associazioni sportive dilettantistiche

L'art. 67, co.1, lett. m, e 69, co.2 del Tuir, cui si collegano le previsioni normative dell'art. 25 Legge 133/99, prevedono regole di favore per

la corresponsione di somme a chi presta attività sportiva nel settore dilettantistico, con i seguenti requisiti:

| TABELLA 10 | | |
|---|---|-----------------------------|
| SOGGETTI EROGANZI | SOGGETTI PERCIPIENTI | TIPOLOGIE DI EROGAZIONI |
| Coni | Atleti | Indennità di trasferta |
| Federazioni Sportive Nazionali | Dirigenti | Rimborsi forfetari di spesa |
| Enti di Promozione sportiva | Tecnici (Istruttori, preparatori atletici) | Premi |
| Associazioni sportive Società sportive dilettantistiche iscritte al registro Coni | Arbitri e commissari di gara | Compensi |
| Associazioni e società sportive di base | Segretari o dirigenti, tecnicamente individuati come 'rapporti di co.co.co di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale | Compensi |

Per quanto riguarda il regime fiscale e previdenziale, si ricordano le circolari dell'Inps 32/01 e 42/03, mentre in materia assicurativa la nota Inail Ad/126/03. Inoltre:

TABELLA 11

REGIME IRPEF

I fascia – I compensi percepiti da una persona, a prescindere dal numero delle associazioni committenti, non concorrono a formare il reddito per un importo nell'anno complessivamente non superiore a 7.500,00 euro.

Il fascia – Al di sopra di tale importo e fino a 28.158,28 euro viene applicata la ritenuta d’acconto del 23% a titolo di imposta.

III fascia – Al di sopra di 28.158,28 euro concorrono a formare il reddito imponibile del percettore, oltre a dover essere applicata la ritenuta d’acconto.

La ricevuta rilasciata dal percipiente deve indicare, quindi, se, con il compenso liquidato, supera o meno le fasce di reddito previste, al fine di consentire all’associazione di effettuare o meno la ritenuta, sia d’imposta che d’acconto.

REGIME INPS

Nulla è dovuto.

REGIME IRAP

Non formano base imponibile ai fini Irap per l’associazione.

RIMBORSO DELLE SPESE

Non concorrono a formare reddito i rimborsi di spese documentati di vitto, alloggio, viaggi e trasporto, sostenuti in occasione di prestazioni sportive effettuate fuori del territorio comunale.

È importante precisare che tale regime fiscale e previdenziale non si applica se i soggetti che partecipano all’attività sportiva dell’associazione sono legati ad essa da un rapporto di lavoro dipendente. Si ricorda che:

- insorge l’obbligo della comunicazione al Centro per l’Impiego entro il giorno antecedente a quello di instaurazione del rapporto;
- i cedolini paga dei collaboratori amministrativi vanno iscritti nel Lul, mentre sono invece esclusi da tale disciplina gli atleti dilettanti percettori di redditi diversi per prestazioni sportive rese direttamente;
- gli impiegati, operai, istruttori e addetti agli impianti e circoli sportivi, a prescindere dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, sono ricompresi nell’ambito di applicazione della disciplina dell’obbligo di iscrizione all’Enpals.

Per quanto riguarda gli sportivi professionisti, l’iscrizione all’Ente sussiste per gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi e i preparatori atletici che esercitano attività sportiva a titolo oneroso con

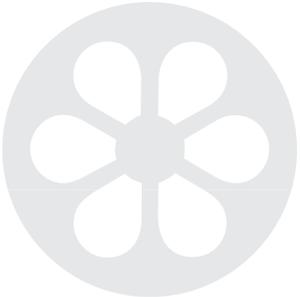
carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal Coni e che conseguono la qualificazione delle Federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle Federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal Coni. Sono professionisti gli sportivi appartenenti ai settori: calcio, ciclismo, golf, pugilato, motociclismo, basket.

- La ritenuta va versata entro il 16 del mese successivo al pagamento.
- Tutti i percipienti, anche quelli nella prima fascia di esenzione, vanno indicati nel mod. 770 dell'associazione.
- Il percipiente deve compilare la dichiarazione dei redditi (730 o unico) nel solo caso di applicazione della ritenuta a titolo d'acconto.

I cori, le bande e le filodrammatiche

Talune associazioni culturali (cori, bande musicali, filodrammatiche che hanno finalità dilettantistica) possono remunerare alcune figure (direttori artistici e collaboratori tecnici) che svolgano la propria attività in assenza di Partita Iva usufruendo del regime agevolato previsto per le associazioni sportive dilettantistiche. L'art. 67, co.1, lett. m., Tuir riconosce, infatti, che tra i "redditi diversi", rientrano anche: le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filodrammatiche che perseguono finalità dilettantistiche.

Ai fini fiscali l'Odv deve comunque farsi rilasciare una dichiarazione con cui i percipienti attestano di non possedere altri redditi della stessa natura entro i predetti limiti e si impegnano a comunicare l'eventuale superamento in corso d'anno e consegnino a loro volta una certificazione dei compensi erogati nel corso dell'anno.

CESVS  **T**

Capitolo 6

La sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro

di Sabrina Lemmetti

1. La sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro dei volontari

Le fonti normative

D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

D.Lgs. 3 agosto 2009, n.106 Disposizioni integrative e correttive del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Dm – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 13 aprile 2011 Disposizioni in attuazione dell'articolo 3, comma 3-bis, del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come modificato ed integrato dal Decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La normativa sulla sicurezza sul lavoro, che vuole garantire la tutela della salute e della sicurezza di tutti coloro che prestano una attività lavorativa, ha avuto, in seguito alla Legge delega 123/07 che prevedeva lo studio di un riassetto e di una riforma della materia, due fasi di riforma. Una prima è culminata con l'emanazione del D.Lgs. 81/08 sostitutivo del D.Lgs. 626/94 (il cosiddetto "Testo unico sulla sicurezza, salute e prevenzione sui luoghi di lavoro"), il quale ha suscitato perplessità in merito alla sua applicabilità anche alle organizzazioni che si avvalgono di volontari. Una seconda fase si è realizzata con l'entrata in vigore del D.Lgs. 106/09 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro". Tale ultimo decreto, pur non alterando la struttura del decreto del 2008 (per esempio la successione dei titoli resta inalterata, anche se vengono inseriti parecchi nuovi articoli attraverso la modalità dei bis e dei ter) ne muta, però, in modo rilevante, anche nella parte relativa alle sanzioni, l'assetto normativo.

È inoltre da aggiungere che con il più recente testo si conclude anche la possibilità di variazioni derivanti dalla Legge delega 123/07.

Il provvedimento del 2009 ha innanzitutto eliminato i volontari come definiti dalla Legge 266/91 dalle figure equiparate al lavoratore. Altrettanto ha fatto nell'articolo 3 cancellando la menzione delle Odv da un elenco di soggetti le cui attività sono ritenute meritevoli di un'applicazione temperata delle norme in ragione delle esigenze del servizio espletato (detto elenco si apre proprio con l'indicazione delle Forze Armate e di Polizia, del Dipartimento dei Vigili del fuoco e del soccorso pubblico).

È stata eliminata la riserva di applicabilità della normativa alle Odv (espressa nel testo originario del D.Lgs. 81/08 attraverso la previsione di un futuro decreto di attuazione) che, quindi, a far data dal 20 agosto 2009, devono attuare tutto quanto previsto dalle disposizioni normative in materia di tutela della salute e della sicurezza. La figura del volontario nelle organizzazioni di volontariato della Protezione Civile (ivi compresi i volontari della Croce Rossa Italiana, del Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico e dei Vigili del Fuoco) è equiparata al lavoratore esclusivamente per le attività di formazione, informazione e addestramento, controllo sanitario (Dm 13/04/2011).

I volontari di cui alla Legge 266/91 e quelli del servizio civile sono assoggettati, in materia di sicurezza sul lavoro, al regime normativo dei lavoratori autonomi (di cui all'art. 21 dello stesso decreto: "Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi"). Questo vuol dire che essi, individualmente, sono tenuti, come chiarito dall'art. 21 citato, a vari obblighi, tra cui più significativi, quelli di:

- utilizzare attrezzature di lavoro idonee e rispondenti ai requisiti minimi della normativa vigente;
- munirsi, a proprio carico (se necessari per il tipo di attività svolta), di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli secondo le norme;
- avere apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, anche in questo caso a proprio carico.

Il volontario, inoltre, per effetto della nuova natura giuridica, può be-

neficiare, in caso di prestazione di lavoro gratuita presso un'organizzazione con dipendenti, della sorveglianza sanitaria predisposta dal datore di lavoro per i dipendenti attraverso un medico competente (sempre che l'attività comporti uno dei rischi per cui è prevista la sorveglianza sanitaria), assumendosi, però, i costi relativi. In modo simile e con addebito di oneri, può utilizzare i corsi di formazione in materia di salute lavorativa organizzati dal datore di lavoro. Pertanto, vengono attribuite, indiscriminatamente, sul volontario, soggetto, obiettivamente, ancora più debole rispetto alle tematiche della sicurezza sul lavoro dello stesso lavoratore incardinato stabilmente in un'organizzazione, una 'miriade' di nuovi obblighi e di sanzioni. Rispetto all'applicazione del nuovo regime normativo è, comunque, previsto (art. 3, co. 12-bis del Decreto 81/08 come innovato) che il volontario e l'Odv individuino, consensualmente, le modalità applicative delle nuove norme. Quindi tra organizzazione e volontari è bene chiarire quali misure di tutela adottare e come. In aggiunta a quanto riportato, il co. 12-bis dell'art. 3 del D.Lgs. 81/08 detta le disposizioni aggiuntive qualora l'opera dei volontari avvenga nell'ambito di una organizzazione di un datore di lavoro:

ove il volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgono nell'ambito della medesima organizzazione.

L'inserimento di un volontario in un ambito lavorativo richiede, quindi, una più attenta e una più onerosa attività. Dalla norma si evince che siano già state realizzate una valutazione dei rischi e una analisi ed una valutazione delle possibili interferenze derivanti dalla presenza del volontario, inoltre che siano state definite ed attuate le misure di tutela e di emergenza necessarie.

Se una Odv opera in regime di convenzione e/o in modo sporadico occasionale, in una organizzazione esterna all'Odv la seconda parte

del co. 12-bis dell'articolo 3 del D.Lgs. 81/08 è interamente applicabile. Quindi l'Odv deve farsi carico della sua applicazione, anche se tutto il resto è di competenza dell'ente ospitante.

2. L'organizzazione di volontariato datore di lavoro

Nel caso in cui le Odv stipulino contratti di lavoro o altre forme di collaborazione equiparabili al lavoro subordinato, devono garantire la medesima tutela richiesta dalla legislazione vigente ad ogni datore di lavoro. L'art.3 del D.Lgs. n.81/08, dopo aver ribadito al co.4 che la tutela deve essere garantita a

tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati,

precisa che:

- a. nel caso di lavoro somministrato gli obblighi di protezione non gravano sul datore di lavoro somministrante ma sul datore di lavoro utilizzatore;
- b. nel caso di rapporto di lavoro a progetto il committente è tenuto a garantire la tutela solo quando la prestazione è svolta nei suoi luoghi di lavoro;
- c. nel caso di lavoro autonomo si devono applicare solo le disposizioni degli artt.21 e 26.

Quindi, la stessa Odv è tenuta ad applicare tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 in merito alla tutela dei lavoratori senza alcuna distinzione rispetto a quanto deve essere realizzato dalle imprese for profit. Le fasi operative attraverso le quali giungere al rispetto delle prescrizioni introdotte dal D.Lgs.81/08 possono essere sintetizzate nelle seguenti quattro.

Prima fase: istituzione del servizio di prevenzione e protezione

In ogni azienda, a prescindere dall'attività svolta e dal numero di addetti, il datore di lavoro deve istituire il servizio di prevenzione e protezione il cui compito è quello di gestire e coordinare lo sviluppo delle fasi successive. Il D.Lgs. 81/08, peraltro riprendendo quanto già proposto dal D.Lgs. 626/94, definisce il datore di lavoro all'art.2, co.1, lett.b come:

il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

e il Servizio di Prevenzione e Protezione (Spp), sempre all'art.2, co.1, ma alla lett.l come:

insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

In tal senso il datore di lavoro deve designare (anche tra persone esterne all'organizzazione):

TABELLA 1

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (Rsp) – nomina non delegabile dal datore di lavoro)

Persona in possesso di capacità e di requisiti professionali ben specifici (livello di istruzione, frequenza di specifici corsi abilitanti suddivisi in 9 macro-settori basati sulla tipologia di attività e di specifici corsi di aggiornamento, secondo quanto predisposto dall'art. 32 del D.Lgs. 81/08) designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi. In taluni casi, e previa la frequenza di appositi corsi, il datore di lavoro può assumere direttamente il ruolo di Rsp ma, più frequentemente, è ricoperto da una persona interna o esterna alla Odv che è in possesso dei requisiti previsti dalla legge.

IL MEDICO COMPETENTE (nei casi previsti dalla legge)

Il D.Lgs. 81/08, peraltro riprendendo quanto già proposto dal D.Lgs. 626/94, definisce il medico competente, all'art.2, co.1, lett. h come:

medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto.

Non tutti i medici, quindi, sono 'competenti' ma esistono degli specifici requisiti (delle specializzazioni in medicina e/o una specifica autorizzazione regionale e/o altre modalità descritte nell'art.38 del D.Lgs. 81/08 a cui si rimanda per maggiore dettaglio) che rendono un medico tale.

La legislazione vigente non determina un obbligo generalizzato di nomina ma indica una serie di attività (con una casistica articolata e complessa che in alcuni casi richiede anche delle valutazioni di merito) per le quali è necessaria la sorveglianza sanitaria.

Se nominato, deve effettuare visite preventive, periodiche, su richiesta del lavoratore, al cambio di mansione e in alcuni casi alla cessazione del rapporto di lavoro ma anche in fase preassuntiva e alla ripresa del lavoro dopo un'assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare il perdurare dell'idoneità alla mansione.

ALTRE FIGURE (gli addetti antincendio, gli addetti alle emergenze, gli addetti al primo soccorso, ecc.)

Per ognuna delle altre figure la legislazione vigente fissa i requisiti minimi di formazione (ed i relativi aggiornamenti periodici) necessari per poter ricoprire il ruolo spesso distinguendoli in base al tipo di attività (così, ad esempio, sono previsti 3 diversi corsi per gli addetti antincendio a seconda che l'attività venga classificata a rischio di incendio basso, medio o alto e sono previsti due differenti corsi per gli addetti al primo soccorso a seconda della tipologia di attività svolta).

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (Rls)

Il D.Lgs. 81/08, peraltro riprendendo quanto già proposto dal D.Lgs. 626/94, definisce il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Rls), all'art.2, co.1, lett. i come:

persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Detta figura è necessaria per tutte le attività e la persona designata o eletta acquisisce una serie di attribuzioni (in tal senso si veda l'art. 50 del D.Lgs. 81/08) volte ad incrementare e a delineare le modalità di consultazione e di partecipazione in relazione alla tutela dei lavoratori. Nei casi in cui i lavoratori decidano di non avvalersi di tale opportunità, il D.Lgs. 81/08 ha determinato (seppur con aspetti non ancora chiariti e da definirsi con futuri provvedimenti) dei meccanismi normativi che prevedono l'assegnazione di un Rls esterno (definito "territoriale") e la concomitante partecipazione ad un Fondo che verrà istituito presso l'Inail attraverso il versamento di una cifra pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato. Nel caso in cui i lavoratori eleggono o designano al loro interno il Rls (artt.47-52 D.Lgs. 81/08), il datore di lavoro diviene destinatario di specifici obblighi normativi nei suoi confronti tra i quali la necessità di:

- far frequentare al soggetto eletto e/o designato un corso di almeno 32 ore;
- far frequentare al soggetto eletto e/o designato degli specifici corsi di aggiornamento con cadenza annuale;

- consultare tempestivamente e preventivamente il soggetto eletto e/o designato in ordine a ben determinate tematiche (ad esempio la valutazione dei rischi, l'organizzazione della formazione, ecc.);
- comunicare il nominativo della persona eletta o designata (e le eventuali future variazioni) all'Inail attraverso specifiche procedure informatizzate.

Seconda fase: verifica del rispetto delle norme vigenti

A seguito dell'istituzione del servizio di prevenzione e protezione è necessario verificare il rispetto di tutte le prescrizioni vigenti in materia di sicurezza ed igiene dei luoghi di lavoro applicabili alla realtà in esame.

Terza fase: realizzazione della valutazione dei rischi

Il datore di lavoro, eventualmente coadiuvato da persone interne ed esterne all'azienda, deve realizzare una valutazione dei rischi – *risk assessment* – per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Il D.Lgs. 81/08, riprendendo con delle modifiche quanto già proposto dal D.Lgs. 626/14, definisce la valutazione dei rischi, all'art.2, co.1, lett. q) come:

valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza

e descrive l'oggetto della valutazione dei rischi nonché le modalità per la sua effettuazione rispettivamente attraverso gli artt. 28 e 29. Premesso che la necessità di realizzare una valutazione dei rischi è presente sin dal 1955 nella legislazione italiana, attraverso la normativa recente (dal D.Lgs. 626/94 al D.Lgs. 81/08) l'obbligo è stato sempre più codificato e 'strutturato' e ritenuto tra quelli non delegabili da parte del datore di lavoro. Il datore di lavoro deve fissare in autonomia i criteri di redazione del documento stesso (può anche archiviarlo anche su supporto informatico), pur dovendo osservare taluni generici canoni di massima (vale a dire: semplicità, brevità e comprensibilità,

in modo, comunque, da assicurare al documento in questione, completezza ed idoneità). Nel caso in cui la Odv si avvalga dell'opera di un numero di lavoratori subordinati o ad essi equiparati:

TABELLA 2

| | |
|----------------|---|
| sino a 10 | <p>È ammessa una 'semplificazione' in via transitoria (il termine fissato dalla attuale normativa è il 30 giugno 2012): di non redigere il documento sostituendolo con una autocertificazione della avvenuta valutazione dei rischi. Tuttavia è sempre necessario che la sottoscrizione dell'autocertificazione attesti l'effettuazione di una analisi complessa ed articolata che, seppur in maniera meno formale e 'burocratica', deve comunque essere stata realizzata in modo completo ed esaustivo.</p> |
| superiore a 10 | <p>Sussiste l'obbligo della redazione di un documento sulla valutazione dei rischi, che peraltro deve possedere "data certa" (che può essere garantita sottostando ad una serie di formalità, o attestandola con la firma, oltre che, ovviamente, del datore, da parte del Rspg, del Rls, eventualmente territoriale, e, se individuato, del medico competente) e deve essere aggiornato entro 30 giorni da ogni variazione significativa. Deve contenere almeno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale devono essere specificati i criteri di valutazione adottati; • l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione individuate in conseguenza della valutazione, nonché indicazioni circa eventuali dispositivi di protezione individuale da utilizzarsi; • le indicazioni delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; • l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri; • l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio; |

| | |
|----------------|---|
| superiore a 10 | <ul style="list-style-type: none"> • l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e un addestramento. |
| sino a 50 | Possono effettuare la valutazione dei rischi utilizzando "procedure standardizzate" poste in essere dalla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 dello stesso D.Lgs. n. 81/08. |

Quarta fase: attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

In questa fase si realizzano le misure di prevenzione e protezione ritenute necessarie attraverso la valutazione dei rischi. L'aver escluso che il Decreto Legislativo si applichi alla grande maggioranza dei volontari non significa che la loro collaborazione resti priva di qualsiasi forma di protezione per la salute e la sicurezza.

Si ritiene di sottolineare come, in relazione a luoghi di lavoro, impianti ed attrezzature, siano vigenti e cogenti una serie di altre normative (spesso di valenza generale e quindi applicabili non solo per i lavoratori ma anche per i volontari e più in generale per ogni cittadino) che definiscono i requisiti minimi di sicurezza necessari per un loro utilizzo. Ad esempio il testo unico dell'edilizia (Dpr 380/01) prescrive con precisione le condizioni essenziali che deve avere ogni edificio per essere utilizzato; il Dm 16/02/82 identifica le attività soggette a visita di prevenzione incendi, poi ci sono numerose disposizioni che proteggono la salute e la sicurezza di tutti (Haccp, discipline comunitarie relative agli strumenti, agli impianti e alle attrezzature). Inoltre esiste la responsabilità civile per danni di cui agli artt.2043 e seguenti del Codice Civile che proprio perché è previsto un obbligo risarcitorio richiede che siano adottate tutte le precauzioni per prevenire qualsiasi fatto dannoso.

Modelli organizzativi e di gestione della sicurezza sul lavoro

I modelli organizzativi e di gestione relativi alla sicurezza sul lavoro, rappresentano una delle vere novità introdotte dal D.Lgs.81/08. Sono

previsti e definiti dall'art. 2, co. 1, lett.dd come i sistemi che servono a precisare e ad attuare la politica della singola organizzazione in materia di salute e sicurezza. Pur non essendo obbligatorio, il modello organizzativo e di gestione, se efficacemente attuato, risulta opportuno e conveniente.

Opportuno in quanto diventa lo strumento più idoneo per definire la struttura organizzativa e assicurare un sistema per l'adempimento di tutti gli obblighi relativi, comprensivo anche dell'analisi dei rischi. Conveniente perché sgrava le organizzazioni, anche prive di personalità giuridica, dalle eventuali sanzioni previste in caso di infortuni e malattie professionali a loro carico. Ciò vuol dire che la realtà del terzo settore che sceglie di elaborare ed applicare un modello organizzativo di prevenzione, progettato ed attuato in modo idoneo, può evitare, ove il giudice ritenga che si sia operato in modo adeguato, di incorrere nelle pesanti sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"), in modo da contrastare i comportamenti (pur connotati da negligenza, imprudenza, imperizia) di propri componenti.

Il datore di lavoro per la sicurezza, che ha utilizzato un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, vede riconosciuto questo suo impegno organizzativo come pieno assolvimento dell'obbligo di vigilare sul delegato di funzioni, con evidenti benefici sul piano della responsabilità penale in ordine al suddetto obbligo. Nell'ambito del sistema di prevenzione, infatti, i datori di lavoro e i dirigenti sono tenuti a vigilare sull'adempimento degli obblighi attribuiti ai seguenti soggetti:

- preposti (art.19)
 - lavoratori (art.20)
 - progettisti (art.22)
 - fabbricanti e fornitori (art.23)
 - installatori (art.24)
 - medico competente (art.25).
-

Progettare ed attuare modelli organizzativi è evidente che rappresenta una grossa difficoltà per qualsiasi realtà del terzo settore, ancor più se essa è caratterizzata da piccole dimensioni. Ma tale esigenza emerge qualunque sia il settore di attività e la dimensione quantitativa della singola struttura. Utili riferimenti per tale progettazione ed attuazione sono le *Linee guida Uni-Inail per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001* e il *British Standard Ohsas 18001:2007*. Secondo quanto si ricava dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/08 tali modelli devono, in particolare, contenere:

- a) un sistema aziendale che presidi l'adempimento di una serie di obblighi giuridici in materia di sicurezza sul lavoro;
- b) idonei sistemi che registrino l'avvenuta effettuazione delle attività previste come obbligatorie dalla Legge;
- c) un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- d) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- e) un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Sanzioni

Il Decreto reca un'importante rivisitazione di tutto l'apparato sanzionatorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro con una generale riduzione dell'ammontare delle sanzioni. La pena dell'arresto è prevista solo nel caso di mancato rispetto da parte del trasgressore del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza, nonché per l'omessa valutazione del rischio nelle aziende a rischio incidente rilevante e

nei cantieri temporanei e mobili.

Per ognuno degli obblighi introdotti, direttamente o indirettamente e fatto salvo il caso di obblighi ritenuti meramente formali per i quali è prevista una sanzione di natura amministrativa, è associata una sanzione di natura penale che, nella maggioranza dei casi, prevede la pena dell'arresto con l'alternativa della ammenda. Viene estesa l'estinzione agevolata degli illeciti amministrativi, consistente nel pagamento del minimo delle sanzioni, se il trasgressore regolarizza la propria posizione non oltre il termine assegnato dall'organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo.

CESEVOT

Capitolo 7

La protezione dei dati personali dei lavoratori

di Sabrina Lemmetti

1. Premessa

Le fonti normative

D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 Codice in materia di protezione dei dati personali

Deliberazione – Garante per la protezione dei dati personali 23 novembre 2006, n.53 Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati

Deliberazione – Garante per la protezione dei dati personali 1 marzo 2007, n. 13 Le linee-guida del Garante per posta elettronica e Internet

Provvedimento – Garante per la protezione dei dati personali 27 novembre 2008 Semplificazione delle misure di sicurezza contenute nel disciplinare tecnico di cui all'Allegato B) al Codice in materia di protezione dei dati personali

Il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/03) è entrato in vigore l'01/01/2004. Alcune regole e prescrizioni, tuttavia, sono state rese obbligatorie da una data successiva, più volte anch'essa posticipata, altre erano già previste dalla vecchia normativa. L'esigenza che ha spinto il legislatore a dettare la nuova normativa in sostituzione della 'vecchia' legge 675/96 è quella di dare una disciplina della materia, quanto più possibile completa e globale, anche se comunque "in divenire".

Il nuovo testo unico si compone di ben 186 articoli suddivisi in tre ampie parti oltre a vari allegati di fondamentale importanza riguardanti: i Codici di Deontologia (all. A.) ed il Disciplinare Tecnico in materia di misure minime di sicurezza (all. B.). Le finalità del nuovo codice sono chiaramente indicate nei primi articoli del Decreto Legislativo: l'art.1 introduce nell'ordinamento un autonomo diritto alla protezione dei dati personali, diritto fondamentale della persona.

Chiunque ha diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano.

Anche la raccolta e l'uso dei dati personali nella gestione del rapporto di lavoro devono essere tutelati. A tal proposito il Garante ha definito in un quadro unitario, misure ed accorgimenti per disciplinarli (Del. 53/06). Il Provvedimento generale non ha forza normativa, ma interpretativa della corretta applicazione dei principi di legge. Tali contenuti sono destinati a subire aggiornamenti periodici. Ogni cautela suggerita dal Garante in ordine alla minimizzazione dei trattamenti e delle comunicazioni verso l'esterno concernenti i lavoratori sono analogicamente applicabili da parte delle onp nei confronti dei propri membri o volontari.

2. La caratteristiche generali

I trattamenti dei dati dei lavoratori (assunti o cessati dal servizio) possono riguardare diverse tipologie di dati personali. Per dato personale, si intende (art.4, lett.b)

qualunque informazione relativa a persona fisica, persona giuridica, ente od associazione, identificati o identificabili (es. dati anagrafici, codice fiscale, domicilio, n° di telefono, ...), anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale (ad es. codice fiscale, un numero di riconoscimento,).

Rimangono al di fuori dal campo di applicazione delle norme del Codice solo il trattamento di dati "non personali" come ad esempio i dati anonimi. La Legge precisa (art.4, lett.a) che è trattamento di dati

qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici (gli elaboratori, i programmi per elaboratori e qualunque dispositivo elettronico o comunque automatizzato con cui si effettua il trattamento).

Anche la cessazione dell'utilizzo del dato, in quanto fase conclusiva del trattamento, è rigidamente disciplinata dal Codice, e ciò è perfettamente comprensibile ove si pensi che, altrimenti, si rischierebbe di diffondere tutti i dati raccolti solo perché ormai ritenuti non più necessari al titolare che li ha raccolti. La Legge circonda di maggiori tutele

il trattamento dei dati che comportano un flusso di informazioni rivolto all'esterno dell'organizzazione, con particolare attenzione da riporre nella diffusione dei dati perché in tal caso essi non solo escono dalla disponibilità del controllo del titolare ma soprattutto raggiungono una molteplicità indistinta di destinatari. Possono essere:

- dati anagrafici;
- dati biometrici;
- fotografie;
- dati sensibili, ad esempio idonei a rivelare lo stato di salute (spesso riportati in certificati medici o in altri documenti presentati al datore di lavoro per usufruire, ad esempio, di permessi e benefici concessi per legge o contratto collettivo);
- dati giudiziari;
- dati riguardanti il rapporto di lavoro (come, ad esempio, il tipo di contratto, la qualifica professionale, il livello, il trattamento economico corrisposto, l'entità dei premi, l'ammontare delle ferie, dei permessi e delle ore straordinarie, eventuali procedimenti disciplinari).

I *dati biometrici* di un essere umano derivano dalla misurazione di varie caratteristiche del corpo o del comportamento. Non è lecito l'uso generalizzato e incontrollato di tali dati, specie se ricavati dalle impronte digitali. L'uso può essere giustificato solo in casi particolari, per presidiare, ad esempio, accessi ad 'aree sensibili' (processi produttivi pericolosi, locali destinati a custodia di beni, documenti riservati). Anche quando l'uso è consentito non è ammessa la costituzione di banche dati centralizzate: è infatti sufficiente la memorizzazione su una *smart card* in uso esclusivo del dipendente.

Non si devono creare archivi centrali per la custodia di tali informazioni. I dati raccolti per l'accesso ad aree riservate non possono di regola essere conservati oltre 7 giorni (sono ammesse eccezioni motivate e rispondenti ai principi riferiti). I *dati sensibili* sono quei dati aventi ad oggetto informazioni ritenute particolarmente delicate e importanti e per il trattamento dei quali vengono previste apposite cautele. L'art.4 alla lett.d li definisce come:

dati personali (non si fa riferimento quindi ad una persona giuridica) idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.

Appartengono alla categoria dei dati sensibili tutte quelle informazioni sulla sfera intima dell'individuo che, se non protette, espongono a maggior rischio di lesione i diritti e le libertà fondamentali della persona. Alcuni dati personali sono sensibili per loro stessa natura, come i dati sanitari o il credo religioso. Altri dati personali, invece, assumono una valenza di sensibilità in relazione al contesto in cui vengono utilizzati. La cittadinanza e/o la nazionalità di una persona appartengono a quest'ultima categoria: non sono, di per sé stessi dati sensibili ma possono diventarlo in determinati contesti in cui vengano associati ad altre informazioni – ad esempio, il credo politico o religioso – idonee a rivelare profili della personalità di particolare delicatezza e maggiormente esposti ai pericoli di interferenza nella sfera di intimità personale.

Tra i dati sensibili quelli circondati da cautele ancor maggiori sono quelli concernenti la salute e la vita sessuale dell'interessato, considerando quali esiti dannosi e discriminatori la propagazione illecita di simili informazioni potrebbero produrre sugli individui coinvolti. In generale si può dire che si tratta di dati che attengono alla sfera più intima del soggetto a cui appartengono e che ne rilevano connotati non esclusivamente materiali o prettamente chiarificatori, ma piuttosto 'informano' in merito agli aspetti della personalità. La legge speciale che regola le informazioni sulla sindrome da immunodeficienza (Legge 135/90 "Piano degli interventi urgenti in materia di prevenzione e lotta all'Aids"), fissa una disciplina più rigida rispetto a quanto prevede il codice privacy sui dati sanitari, stabilendo che:

- nessuno può essere sottoposto ad analisi senza il proprio consenso;
 - il risultato degli esami diagnostici può essere comunicato solo all'interessato;
 - l'accertata infezione da Hiv non può produrre conseguenze di-
-

scriminatorie specie in ambito scolastico, sportivo e lavorativo. I dati giudiziari sono definiti dall'art.4, co.1, lett.e:

i dati personali idonei a rivelare provvedimenti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a o) e da r) a u), del d.P.R. 14 novembre 2002, n. 313, in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti, o la qualità di imputato o di indagato ai sensi degli articoli 60 e 61 del codice di procedura penale.

Sono quindi dati giudiziari molte delle annotazioni (di natura penale) che risultano dal Casellario Giudiziale, tra cui le sentenze di condanna e i decreti penali irrevocabili, le misure di sicurezza poste a carico di un individuo, i provvedimenti di amnistia e altri. Non invece le sentenze e i provvedimenti civili. Gli stessi possono essere contenuti:

- in documenti prodotti dal lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro;
- in documenti cartacei o file creati dal datore di lavoro durante il rapporto di lavoro ai fini dell'esecuzione del contratto e conservati in archivi cartacei o elettronici;
- in albi, bacheche o intranet aziendali.

Un tema particolare esaminato dall'Autorità concerne la finalità, principio in base al quale i trattamenti sono leciti solo ove siano finalizzati ad assolvere a obblighi derivanti dal contratto. Si tratta di un modo per ricordare ai datori di lavoro che il trattamento di dati personali nei confronti dei lavoratori non può invadere ambiti privati della vita, ma deve, invece, mantenersi nel quadro della stretta funzionalità al rapporto giuridico di lavoro.

In altre parole, secondo il Garante, è scopo lecito l'assolvere a obblighi legati al contratto individuale o derivanti dalla contrattazione collettiva (per esempio, per la fruizione di permessi sindacali o per l'assunzione di determinate categorie di lavoratori).

TABELLA 1

Cartellini identificativi

Nelle organizzazioni private può essere eccessivo indicare sul cartellino del dipendente dati anagrafici o generalità: a seconda dei casi può bastare un codice identificativo o il solo nome o il ruolo professionale. L'uso dei cartellini deve essere ridotto quanto più possibile e comunque va basato su determinazioni contenute in accordi sindacali aziendali.

Intranet

Sempre più frequente è l'utilizzo di forme telematiche di comunicazione intra aziendale e verso l'esterno. Il Garante ha, al riguardo, precisato che il consenso del lavoratore è necessario per pubblicare informazioni personali allo stesso riferite (quali fotografia, informazioni anagrafiche o curricula) utilizzando lo strumento della intranet aziendale (e a maggior ragione in internet), non risultando tale ampia circolazione di dati personali di regola necessaria per eseguire obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Bacheche aziendali

La diffusione dei dati dei lavoratori attraverso le bacheche aziendali è consentita, secondo il Garante, senza il consenso espresso e puntuale dei collaboratori solo se necessaria per dare esecuzione a obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

È il caso, ad esempio, dell'affissione nella bacheca aziendale di ordini di servizio, di turni lavorativi o feriali, oltre che di disposizioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e l'individuazione delle mansioni cui sono deputati i singoli dipendenti. In ogni altro caso non è invece di regola lecito dare diffusione a informazioni personali riferite a singoli lavoratori (emolumenti percepiti o condizioni personali, sanzioni disciplinari irrogate o informazioni relative a controversie giudiziarie, assenze dal lavoro per malattia, iscrizione e/o adesione dei singoli lavoratori ad associazioni), anche attraverso la loro pubblicazione in bacheche aziendali o in comunicazioni interne destinate alla collettività dei lavoratori, specie se non correlate all'esecuzione di obblighi lavorativi.

Meno difficili da interpretare sono le indicazioni dettate per una corretta comunicazione individualizzata con il lavoratore; l'obiettivo da perseguire è, ovviamente, la prevenzione di un'indebita comunicazione di dati personali, in particolare se sensibili, verso soggetti diversi dal destinatario, ancorché incaricati di talune operazioni di trattamento.

I suggerimenti concreti riguardano l'utilizzo di plichi chiusi o spillati, invitando l'interessato a ritirare personalmente la documentazione presso l'ufficio competente, oppure l'utilizzo di comunicazioni telematiche individuali.

Vanno presi opportuni accorgimenti in presenza di una particolare conformazione o dislocazione degli uffici, in assenza di misure idonee volte a prevenire la diffusione delle informazioni (si pensi al mancato rispetto di distanze di sicurezza o alla trattazione di informazioni riservate in spazi aperti, anziché all'interno di locali chiusi).

Responsabilità e compiti all'interno delle organizzazioni di volontariato

Il Codice delinea chiaramente compiti e responsabilità rispetto all'applicazione della disciplina in materia di privacy secondo uno schema generale, da adattarsi quindi alle specifiche esigenze delle onp, fondato sulla specificazione delle funzioni attribuite a tre fondamentali figure organizzatorie (Mansionario privacy): Titolare, Responsabile ed Incaricato del trattamento.

TABELLA 2

Titolare

Il soggetto che si deve in primo luogo preoccupare di effettuare un trattamento di dati personali 'corretto', cioè rispettoso dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, secondo le modalità prescritte dalla Legge, è il "titolare del trattamento".

Titolare del trattamento è l'Odv. Concretamente, poi, la volontà dell'ente viene espressa attraverso le decisioni dell'organo o degli organi a ciò deputati dall'atto costitutivo o dallo statuto: il Consiglio Direttivo, il Presidente, ecc. In pratica, nella individuazione del titolare del trattamento si procede in via ascendente ricercando l'organo investito del potere decisionale dagli organi periferici, agli organi centrali e, infine, all'ente nel suo complesso. In seno ad organizzazioni molto complesse ed articolate, possono, tuttavia, essere individuati più titolari del trattamento, corrispondenti a ciascuna struttura di vertice ed intermedia dotata di sufficiente autonomia decisionale. L'art. 28 del Codice dispone infatti che:

titolare del trattamento è l'entità nel suo complesso o l'unità od organismo periferico che esercita un potere decisionale del tutto autonomo sulle finalità e sulle modalità del trattamento, ivi compreso il profilo della sicurezza.

Possono, pertanto, essere contitolari del trattamento, ad esempio, le 'sezioni territoriali' di una unitaria organizzazione.

Se quindi una sezione/organismo ha una totale autonomia decisionale in tema di trattamento dei dati (cui può anche non corrispondere una totale autonomia sul piano civilistico o sugli aspetti organizzativi) va considerato titolare, e cioè soggetto autonomo ai fini dell'applicazione del Codice e del rispetto degli obblighi conseguenti.

Responsabile

Nelle onp più articolate e complesse può essere designata una figura ulteriore, la cui nomina è una facoltà e non un obbligo. Tale figura può essere paragonata ad una qualsiasi figura voluta da un superiore gerarchico in termini di gestione dell'attività (per esempio responsabile di un settore).

Come il titolare anche il responsabile può essere una persona fisica (ad esempio un membro della organizzazione o un professionista), giuridica (ad esempio una società specializzata), o anche un ente appartenente alla pubblica amministrazione. Ove necessario, per esigenze organizzative, possono essere designati responsabili più soggetti, anche mediante suddivisione di compiti. Nelle associazioni la nomina del responsabile può servire per 'sgravare' il Presidente o l'organo direttivo di incombenze tecniche e organizzative. Tuttavia bisogna tenere presente che la nomina di un responsabile del trattamento non elimina la responsabilità del titolare (Odv) o della persona fisica che ha svolto un trattamento illecito o dannoso. Al fine di evitare pericolosi equivoci è quindi opportuno redigere con molta attenzione l'atto scritto con il quale il titolare designa il responsabile evidenziando quali sono gli aspetti per i quali il responsabile è vincolato alle direttive del titolare e quali sono, invece, gli aspetti (perlopiù tecnici come le modalità di trattamento o le misure di sicurezza) sui quali il responsabile dispone di discrezionalità e può quindi essere considerato un titolare.

Incaricato

Fondamentale figura soggettiva coinvolta nell'applicazione della disciplina in materia di privacy. Non è ipotizzabile un trattamento senza Incaricati, in quanto soggetti che materialmente effettuano il trattamento. In alcuni casi vi può essere coincidenza di figure giuridicamente rilevanti, ad esempio in piccole realtà in cui anche il titolare esegue personalmente l'intero trattamento o parte di esso, questo assume su di sé la veste sia di titolare che di Incaricato. Si tratta esclusivamente di una coincidenza terminologica e formale, in quanto dal punto di vista dei compiti e delle responsabilità i due ruoli devono rimanere distinti. È opportuno che siano nominati incaricati tutti i soggetti che, in qualunque modo, effettuano una o più operazioni che compongono il trattamento svolto. Se così non avviene, la conoscenza dei dati contenuti nella banca dati funzionale al trattamento, da parte di soggetti non nominati Incaricati, costituisce comunicazione a terzi per la quale è richiesta la prestazione del consenso dell'interessato.

Non è facoltativo ma obbligatorio individuare all'interno dell'associazione tutti i soggetti (o le categorie di soggetti) che trattano i dati, e nominarli incaricati del trattamento ai sensi dell'art. 30 del Codice. Gli Incaricati non sono quindi solo coloro che svolgono attività meramente esecutive, quindi non sono chiamati a rispondere in caso di controversia con un interessato, ma solo in caso di violazione delle norme che disciplinano i rapporti di lavoro. Il loro ruolo nell'organizzazione può anche essere di vertice ma rispetto al trattamento dei dati non hanno capacità decisionali autonome. Come specifica l'art. 30 del Codice, co.1:

le operazioni di trattamento possono essere effettuate solo da incaricati che operano sotto la diretta autorità del titolare o del responsabile, attenendosi alle istruzioni impartite.

Il titolare consegna all'incaricato una lettera di incarico nella quale lo designa come tale, indica che trattamenti può svolgere, su che dati, con quali modalità e nel rispetto di quali misure di sicurezza.

Informativa

Prima dell'inizio del trattamento deve essere fornita una completa e puntuale informativa agli interessati. Anche il Garante ha ricordato che il datore di lavoro è, in *primis*, tenuto a rendere al lavoratore, prima di procedere al trattamento dei dati personali che lo riguardano (anche in relazione alle ipotesi nelle quali la Legge non richieda il suo consenso), un'informativa individualizzata, oralmente o per iscritto, completa degli elementi indicati dall'art. 13 del Codice. D'altro canto, la normativa, al di fuori di ciò che è illecito per previsione di Legge, non vieta alcun trattamento di dati, ma impone che chi tratta dati di soggetti terzi ponga tali soggetti nella condizione di poter scegliere e decidere se il trattamento dei propri dati debba essere iniziato, proseguito, modificato, cessato. Il titolare deve pertanto, nel rispetto del principio di trasparenza, predisporre un testo chiaro ed esaustivo, in cui non possono, quindi, mancare riferimenti chiari riguardanti:

- a) le finalità e le modalità del trattamento cui sono destinati i dati;
- b) la natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dei dati;
- c) le conseguenze di un eventuale rifiuto di rispondere (conferire i dati);
- d) i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di responsabili o incaricati, e l'ambito di diffusione

dei dati medesimi (è necessario indicare, se possibile, nominativamente i soggetti o le categorie dei soggetti ai quali i dati saranno comunicati);

e) i diritti di cui all'articolo 7 (non è sufficiente un semplice richiamo a questo articolo, ma è opportuno riportarlo);

f) gli estremi identificativi del titolare e, se designati, del rappresentante nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 5 e del responsabile. Quando il titolare ha designato più responsabili è indicato almeno uno di essi, indicando il sito della rete di comunicazione o le modalità attraverso le quali è conoscibile in modo agevole l'elenco aggiornato dei responsabili. Quando è stato designato un responsabile per il riscontro all'interessato in caso di esercizio dei diritti di cui all'articolo 7, è indicato tale responsabile.

Quanto più l'informativa è completa, tantomeno l'interessato può eccepire l'esistenza di operazioni non consentite o non desiderate. L'informativa può non comprendere gli elementi già noti alla persona che fornisce i dati e può essere espressa in forma sintetica con rinvio a testi o documenti facilmente accessibili all'interessato ove viene effettuata una più estesa esposizione degli elementi obbligatori o facoltativi. Per le organizzazioni tendenzialmente gli scopi del trattamento dei dati coincidono o sono compresi nello statuto, anche se molto spesso quest'ultimo è molto generico, ed invece le finalità del trattamento vanno maggiormente specificate. Le modalità di utilizzo dei dati devono essere espressamente decise dall'Odv e tale decisione, che compete all'organo nel quale sono incardinati i poteri decisori riguardanti l'intera attività dell'organizzazione, va riportata nell'informativa.

L'informativa è pertanto da considerarsi il primo e più generale degli adempimenti previsti dal Codice, non solo perché ordinariamente precede l'inizio del trattamento, sia nel settore pubblico sia in quello privato, ma soprattutto perché, anche quando il titolare è esentato dall'ottenere il consenso, deve comunque informare l'interessato. L'art.13 afferma che l'informativa può essere anche orale; tuttavia, poiché il titolare deve comunque dimostrare di averla fornita, è evidente che una qualche forma scritta è consigliabile. Il Garante suggerisce l'adozione di una informativa semplificata, fornendo anche un modello standard. Il titolare può decidere se utilizzare questo modello

o continuare ad avvalersi del modello più esteso e completo di informativa.

Consenso

Ogni trattamento deve avvenire con il consenso di lavoratori o volontari salvo il ricorrere di casi eccezionali in cui sia sufficiente fornire l'informativa (artt. 23, 24, 26 e 43 del Codice). L'art. 23 del Codice pone il consenso come regola generale: il trattamento di dati personali da parte di privati o di enti pubblici economici è ammesso solo con il consenso espresso dell'interessato. Il consenso è manifestato (non costituisce una sostanziale differenza l'utilizzo del termine 'documentato' in generale, 'manifestato' per i dati sensibili) in forma scritta quando il trattamento riguarda dati sensibili. L'art.23 richiede la documentazione scritta. Per cui in teoria l'Odv, quale Titolare, potrebbe anche ottenerlo oralmente (incerto per via telefono) e contestualmente annotare di averlo ricevuto in un apposito registro (o nel libro soci) da conservare in sede. Secondo la Legge, quindi, il consenso per il trattamento dei dati comuni deve essere ottenuto così come riportato nella seguente tabella:

TABELLA 3

| | |
|-----------|---|
| Espresso | Esplícito e manifestato in modo inequivocabile. Non può essere desunto da un comportamento indiretto, da una manifestazione negativa di volontà (non opponendosi al trattamento) o tacita (ad esempio il comportamento di chi si limiti a fornire i propri dati, senza però manifestare espressamente il proprio consenso al trattamento degli stessi). |
| Libero | Manifestato liberamente dal soggetto, richiesto in termini non definitivi e condizionati (ad esempio non si può chiedere il consenso per ogni trattamento futuro svolto con qualunque modalità). Inoltre il consenso non può essere imposto, se invece è facoltativo (ad esempio l'OdV non può imporre all'aderente di prestare il consenso al trattamento dei suoi dati per finalità estranee all'associazione, pena la sua mancata iscrizione). |
| Specifico | Riferito ad uno o più trattamenti individuati e aventi specifiche finalità. |
| informato | Preceduto dall'informativa di cui all'art. 13. Informativa e consenso diventano così, di fatto, un unicum inscindibile, come dimostra l'esperienza pratica nella quale è ormai invalso l'uso di far prestare il consenso in calce a un foglio nel quale è contenuta l'informativa. |
| Scritto | Documentato per iscritto per i dati personali, scritto per i dati sensibili. |

Pochi sono i casi in cui l'acquisizione del consenso non è richiesto per il trattamento di dati personali (art. 24)

- a) è necessario per adempiere ad un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria;
- b) è necessario per eseguire obblighi derivanti da un contratto del quale è parte l'interessato o per adempiere, prima della conclusione del contratto, a specifiche richieste dell'interessato;
- c) riguarda dati provenienti da pubblici registri, elenchi, atti o documenti conoscibili da chiunque, fermi restando i limiti e le modalità che le leggi, i regolamenti o la normativa comunitaria stabiliscono per la conoscibilità e pubblicità dei dati;
- d) riguarda dati relativi allo svolgimento di attività economiche,

trattati nel rispetto della vigente normativa in materia di segreto aziendale e industriale;

e) è necessario per la salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica di un terzo. Se la medesima finalità riguarda l'interessato e quest'ultimo non può prestare il proprio consenso per impossibilità fisica, per incapacità di agire o per incapacità di intendere o di volere, il consenso è manifestato da chi esercita legalmente la potestà, ovvero da un prossimo congiunto, da un familiare, da un convivente o, in loro assenza, dal responsabile della struttura presso cui dimora l'interessato. Si applica la disposizione di cui all'articolo 82, comma 2;

f) ...;

g) ...;

h) con esclusione della comunicazione all'esterno e della diffusione, è effettuato da associazioni, enti od organismi senza scopo di lucro, anche non riconosciuti, in riferimento a soggetti che hanno con essi contatti regolari o ad aderenti, per il perseguimento di scopi determinati e legittimi individuati dall'atto costitutivo, dallo statuto o dal contratto collettivo, e con modalità di utilizzo previste espressamente con determinazione resa nota agli interessati all'atto dell'informativa ai sensi dell'articolo 13;

i)

ed ancor più limitati quelli in cui il consenso non è richiesto per il trattamento di dati sensibili (art. 26 co. 4).

a) quando il trattamento è effettuato da associazioni, enti od organismi senza scopo di lucro, anche non riconosciuti, a carattere politico, filosofico, religioso o sindacale, ivi compresi partiti e movimenti politici, per il perseguimento di scopi determinati e legittimi individuati dall'atto costitutivo, dallo statuto o dal contratto collettivo, relativamente ai dati personali degli aderenti o dei soggetti che in relazione a tali finalità hanno contatti regolari con l'associazione, ente od organismo, sempre che i dati non siano comunicati all'esterno o diffusi e l'ente, associazione od organismo determini idonee garanzie relativamente ai trattamenti effettuati, prevedendo espressamente le modalità di utilizzo dei dati con determinazione resa nota agli interessati all'atto dell'informativa ai sensi dell'articolo 13;

b) quando il trattamento è necessario per la salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica di un terzo. Se la medesima finalità riguarda l'interessato e quest'ultimo non può prestare il proprio consenso per impossibilità fisica, per incapacità di agire o per incapacità di intendere o di volere, il consenso è manifestato

da chi esercita legalmente la potestà, ovvero da un prossimo congiunto, da un familiare, da un convivente o, in loro assenza, dal responsabile della struttura presso cui dimora l'interessato.

Si applica la disposizione di cui all'articolo 82, comma 2;

c) ...;

d) quando è necessario per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria per la gestione del rapporto di lavoro, anche in materia di igiene e sicurezza del lavoro e della popolazione e di previdenza e assistenza, nei limiti previsti dall'autorizzazione e ferme restando le disposizioni del codice di deontologia e di buona condotta di cui all'articolo 111.

È bene ricordare che, ai sensi dell'art. 26, i dati sanitari, ovvero quei dati idonei a rivelare lo stato di salute, non possono essere diffusi, nemmeno su consenso dell'interessato. Così come quelli relativi alla sfera sessuale.

Autorizzazioni al trattamento

Si devono trattare dati sensibili o giudiziali secondo le prescrizioni impartite dal Garante nelle autorizzazioni di carattere generale o particolare. Il Garante rilascia periodicamente autorizzazioni che permettono di trattare dati, rispettando delle condizioni, relative a determinate categorie di titolari o di trattamenti. Le autorizzazioni generali in vigore (efficaci dall'01/07/2011 al 31/12/2012), sono sette:

1. Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro.
 2. Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.
 3. Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili da parte di organismi di tipo associativo e delle fondazioni.
 4. Autorizzazione al trattamento di dati sensibili da parte dei liberi professionisti.
 5. Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili da parte di diverse categorie di privati.
 6. Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili da parte degli investigatori privati.
-

7. Autorizzazione al trattamento dei dati a carattere giudiziario da parte di privati, enti pubblici economici e di soggetti pubblici.

La necessità di operare trattamenti di dati sensibili previa autorizzazione o sotto la copertura di una autorizzazione generale patisce pochissime eccezioni, concernenti solo due categorie di enti: le confessioni religiose e le associazioni sindacali o di categoria di secondo grado. Il testo delle Autorizzazioni generali al trattamento di dati sensibili è predisposto a cura del Garante e da questi aggiornato di anno in anno intorno alla fine del mese di giugno. Il testo deve pertanto essere consultato periodicamente collegandosi al seguente sito: <<http://www.garanteprivacy.it>>.

L'autorizzazione generale del Garante per il trattamento dei dati sensibili nei rapporti di lavoro è efficace di anno in anno salve eventuali modifiche che possono essere apportate in conseguenza di eventuali novità normative rilevanti in materia.

Misure di sicurezza

Oltre al rispetto di quanto esaminato finora, il titolare del trattamento deve inoltre preoccuparsi di adempiere agli obblighi di sicurezza inerenti la custodia e il trattamento dei dati: la tutela offerta dalle regole che prescrivono le regole di comportamento da seguire per il trattamento sarebbe vana qualora fosse possibile per chiunque appropriarsi dei dati raccolti nelle varie banche dati. È infatti evidente che la Legge impone al Titolare, in primo luogo, l'adozione di misure atte a prevenire danni a terzi, intese come l'insieme delle prassi, dei protocolli, delle procedure e degli strumenti tecnici idonei ad evitare che al trattamento dei dati personali altrui consegua un danno.

Tale obbligo, specificazione del generale principio giuridico del *nemi-nem laedere*, trova una compiuta disciplina nel Codice della privacy all'articolo 31 che impone al titolare di adoperarsi affinché:

i dati personali oggetto di trattamento sono custoditi e controllati, anche in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, alla natura dei dati e alle specifiche caratteristiche del trattamento, in modo da ridurre al minimo, mediante l'adozione di idonee e preventive misure di sicurezza, i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di

accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

Poiché sarebbe stato assai difficile stabilire come il predetto obbligo dovesse essere correttamente assolto, la Legge ha imposto delle misure minime di sicurezza, ossia un elenco di obblighi che devono essere comunque assolti al fine di garantire un livello minimo di sicurezza (ed evitare le sanzioni derivanti dalla responsabilità penale).

Le misure minime di sicurezza (art.4, co.3, lett.a) sono

il complesso delle misure tecniche, informatiche, organizzative, logistiche e procedurali di sicurezza che configurano il livello minimo di protezione richiesto in relazione ai rischi previsti nell'articolo 31.

Sono specificate dal Codice e dal Disciplinare tecnico allegato, e non erano previste nella precedente normativa. È stato stabilito che il predetto allegato venga periodicamente aggiornato con decreto del ministero di Grazia e Giustizia di concerto con il Ministro per le innovazioni e le tecnologie e il Ministro per la semplificazione normativa (art.36 Codice). L'adeguamento alle misure di sicurezza ulteriori (o idonee) permette di evitare eventuali rischi di risarcimento danni (responsabilità civile). Queste differiscono a seconda che il trattamento dei dati avvenga mediante ovvero senza l'impiego di strumenti elettronici.

– *Trattamenti con strumenti elettronici/informatici (art.34)*

Tra gli strumenti elettronici rientrano anche apparecchiature quali i palmari o telefonini, quando sono utilizzati anche per trattare dati sensibili e sono assimilabili a personal computer (per esempio si possono connettere in rete, interagire con altre periferiche), ed hanno rischi di intrusioni e di virus. Sono previste le seguenti misure minime:

TABELLA 4

| | |
|---|---|
| Autenticazione informatica | Insieme degli strumenti elettronici e delle procedure per la verifica anche indiretta dell'identità. |
| Adozione di procedure di gestione delle credenziali di autenticazione | <p>Dati e dispositivi, in possesso di una persona, da questa conosciuti o ad essa univocamente correlati, utilizzati per l'autenticazione informatica.</p> <p>Le credenziali di autenticazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di norma consistono in un codice per l'identificazione dell'incaricato (user) associato ad una parola chiave riservata (password) conosciuta soltanto dal medesimo; • ogni persona ne deve avere una diversa; • devono essere possibilmente di 8 caratteri alfanumerici; • devono essere custodite da un soggetto incaricato; • devono essere cambiate al primo utilizzo e successivamente ogni 6 (3 per i dati sensibili e giudiziari) mesi. |
| Utilizzazione di un sistema di autorizzazione | <p>Insieme degli strumenti e delle procedure che abilitano l'accesso ai dati e alle modalità di trattamento degli stessi, in funzione del profilo di autorizzazione del richiedente.</p> <p>Si ha quando il sistema informatico predisposto dal Titolare distingue due o più 'profili' ovvero decide che uno o alcuni incaricati possono svolgere solo determinati trattamenti e quindi possono accedere solo ad alcuni ambiti. I profili possono riguardare 'ciascun incaricato' ma anche 'classi omogenee di incaricati', e devono essere individuati prima del trattamento. Deve essere verificato annualmente.</p> |
| Aggiornamento periodico dell'individuazione dell'ambito del trattamento | Consentito ai singoli incaricati e addetti alla gestione o alla manutenzione degli strumenti elettronici (annualmente). |

| | |
|---|---|
| <p>Protezione degli strumenti elettronici e dei dati rispetto a trattamenti illeciti di dati, ad accessi non consentiti e a determinati programmi informatici</p> | <p>Attraverso antivirus (da aggiornare semestralmente), aggiornamenti periodici dei programmi (annuali o semestrali se si trattano dati sensibili o giudiziari), c.d. firewall (per i dati sensibili o giudiziari se si utilizza internet).</p> |
| <p>Adozione di procedure per la custodia di copie di sicurezza, il ripristino della disponibilità dei dati e dei sistemi</p> | <p>I dati devono essere salvati con frequenza almeno settimanale (e fornite le relative istruzioni agli incaricati). Il tempo massimo per il ripristino dei dati sensibili o giudiziari è di una settimana. I supporti rimovibili che contengono dati sensibili o giudiziari non più utili devono essere distrutti o resi inutilizzabili.</p> |
| <p>Tenuta di un aggiornato documento programmatico della sicurezza (Dps)</p> | <p>Per i titolari di un trattamento di dati sensibili o di dati giudiziari effettuato con strumenti elettronici.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La redazione del Dps non può essere il punto di partenza di un'analisi del trattamento dei dati, ma una verifica della correttezza di quanto già si è fatto e un programma di quanto resta da fare. • In sede di prima applicazione nel 2006 il termine per la redazione del documento era stato prorogato al 31.03.06, poi è stato previsto di redigerlo/aggiornarlo entro il 31.03 di ogni anno. • Non deve essere comunicato ma conservato presso la sede dell'associazione, e deve essere possibile risalire al giorno in cui è stato aggiornato. • Le linee guida dettate dal Garante per la compilazione del Documento programmatico in materia di sicurezza standard sono consultabili collegandosi con il seguente sito: <http://www.garanteprivacy.it>. <p>Deve contenere idonee informazioni riguardo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'elenco dei trattamenti di dati personali; 2. la distribuzione dei compiti e delle responsabilità nell'ambito delle strutture preposte al trattamento dei dati; 3. l'analisi dei rischi che incombono sui dati; |

| | |
|--|---|
| <p>Tenuta di un aggiornato documento programmatico della sicurezza (Dps)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 4. le misure da adottare per garantire l'integrità e la disponibilità dei dati, nonché la protezione delle aree e dei locali, rilevanti ai fini della loro custodia e accessibilità; 5. la descrizione dei criteri e delle modalità per il ripristino della disponibilità dei dati in seguito a distruzione o danneggiamento; 6. la previsione di interventi formativi degli incaricati del trattamento, sia al momento dell'ingresso in servizio, sia in occasione di cambiamenti di mansioni, o di introduzione di nuovi significativi strumenti, rilevanti rispetto al trattamento di dati personali; 7. la descrizione dei criteri da adottare per garantire l'adozione delle misure minime di sicurezza in caso di trattamenti di dati personali affidati, in conformità al Codice, all'esterno della struttura del titolare; 8. per i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale trattati dagli organismi sanitari e gli esercenti le professioni sanitarie, l'individuazione dei criteri da adottare per la cifratura o per la separazione di tali dati dagli altri dati personali dell'interessato. |
| <p>Adozione di tecniche di cifratura o di codici identificativi</p> | <p>Per determinati trattamenti di dati idonei a rivelare lo stato di salute o la vita sessuale effettuati da organismi sanitari.</p> |

Se inizialmente il Codice e il Disciplinare Tecnico imponevano le stesse misure minime di sicurezza a tutti i soggetti che trattavano dati mediante computer (dall'impresa multinazionale, alla clinica privata, allo studio professionale di grandi dimensioni, fino ad arrivare alle onp, alle associazioni non riconosciute di medie e piccole dimensioni, addirittura alle persone fisiche) alcune distinzioni e semplificazioni sono state introdotte sia dalla legge 133/08 (di conversione in legge, con modificazioni, del D.L.112/08), sia dal Garante con provvedimento generale 27/11/08. L'art.34, co.1 bis introdotto dall'art.29 della legge richiamata, prevede:

per i soggetti che trattano soltanto dati personali non sensibili e che trattano come unici dati sensibili quelli costituiti dallo stato

di salute o malattia dei propri dipendenti e collaboratori anche a progetto, senza indicazione della relativa diagnosi, ovvero dall'adesione ad organizzazioni sindacali o a carattere sindacale, la tenuta di un aggiornato documento programmatico sulla sicurezza è sostituita dall'obbligo di autocertificazione, resa dal titolare del trattamento ai sensi dell'art. 47 del testo unico di cui ai Dpr 28 dicembre 2000, n. 445, di trattare soltanto tali dati in osservanza delle altre misure di sicurezza prescritte. In relazione a tali trattamenti, nonché a trattamenti comunque effettuati per correnti finalità amministrative e contabili, in particolare presso piccole e medie imprese, liberi professionisti e artigiani, il Garante, sentito il Ministro per la semplificazione normativa, individua con proprio provvedimento, da aggiornare periodicamente, modalità semplificate di applicazione del disciplinare tecnico di cui all'allegato B) in ordine all'adozione delle misure minime di cui al comma 1.

Secondo il testo del nuovo co.1-bis, è possibile effettuare una autocertificazione in sostituzione dell'obbligo di redazione del Dps. Questo non ha però una efficacia retroattiva, cioè non sana eventuali omissioni degli anni precedenti che continuano ad essere sanzionate penalmente. L'autocertificazione prevede di redigere una dichiarazione, firmata dal rappresentante legale. Attenzione particolare va prestata alla veridicità di quanto si attesta, occorre che:

- effettivamente si trattino solo 'quei' dati sensibili e quasi sempre una Odv gestisce dati sensibili ulteriori e quindi ricade nell'obbligo più generale;
- che il trattamento avvenga nel rispetto delle misure di sicurezza previste dal Codice. Le dichiarazioni mendaci, infatti, sono sanzionate penalmente, cui si aggiunge l'eventuale reato contravvenzionale. Ovviamente se il titolare autocertificante può avvalersi anche delle ulteriori semplificazioni previste dal provvedimento del Garante del 27/11/08, l'oggetto della dichiarazione riguarderà anche l'adozione delle misure semplificate. Infine, si segnala che anche l'autocertificazione è soggetta ad una sorta di obbligo di aggiornamento, in quanto (Dpr 445/00 art.76, co.2)

l'esibizione dell'autocertificazione contenente dati non più corrispondenti a verità equivale ad uso di atto falso.

Secondo il provvedimento generale 27/11/08, si può fare ricorso a misure minime semplificate quando gli eventuali dati sensibili (di qualsiasi tipo) o anche giudiziari vengano utilizzati “da chiunque” solo per ordinarie finalità amministrativo-contabili. Rientrano in questo ambito la raccolta ed uso di dati personali per la gestione di ordinativi, per la gestione delle buste paga, per la corrispondenza ordinaria con i propri dipendenti, clienti, fornitori, *outsourcer* o appaltatori che svolgono attività strumentale alla propria. Comprendono i flussi di informazioni, sia interni che rivolti all'esterno, relativi a clienti, fornitori, altri imprenditori ausiliari, professionisti, dipendenti che sono realizzati nel quadro di rapporti giuridici contrattuali o precontrattuali ed in adempimento a disposizioni di legge. Nella seguente tabella riportiamo le misure minime semplificate:

TABELLA 5

| | |
|---|---|
| Autenticazione informatica | La manovra di semplificazione ha eliminato le regole sulle modalità per la creazione della parola chiave, quella che preclude la riassegnazione ad un utente diverso da quello originario di un codice identificativo già utilizzato, ma resosi poi disponibile. Il Provvedimento del Garante si è invece soffermato sulle modalità di realizzazione del sistema di autenticazione. Il Documento riporta anche qualche espediente da porre in atto in caso di prolungata assenza o impedimento dell'incaricato al fine di evitare che la corrispondenza di lavoro a lui indirizzata possa rimanere in giacenza a detrimento delle attività operative. |
| Adozione di procedure di gestione delle credenziali di autenticazione | La manovra di semplificazione ha eliminato le regole sulla disattivazione automatica delle credenziali di autenticazione in caso di mancato uso per almeno sei mesi, nonché l'obbligo di continuo presidio delle sessioni di lavoro da parte degli incaricati del trattamento. |

| | |
|--|---|
| <p>Utilizzazione di un sistema di autorizzazione</p> <p>Aggiornamento periodico dell'individuazione dell'ambito del trattamento</p> | <p>Sul versante del sistema di autorizzazione, la semplificazione consiste nell'aver abolito la periodicità annuale della verifica di permanenza dei presupposti che legittimano l'attribuzione al singolo di un determinato profilo di autorizzazione. Il profilo, ora, va aggiornato solo quando è necessario e non più con periodicità almeno annuale.</p> <p>Anche su questo aspetto, il Provvedimento del Garante si sofferma su alcune delucidazioni in merito alle modalità attuative del sistema di autorizzazione, precisando che esso può essere realizzato tramite le funzioni presenti in applicazioni software o nei sistemi operativi. Tutte le istruzioni agli incaricati del trattamento che il Disciplinare prevede siano predisposte in forma scritta, possono essere impartite oralmente da chi beneficia della semplificazione.</p> |
| <p>Protezione degli strumenti elettronici e dei dati rispetto a trattamenti illeciti di dati, ad accessi non consentiti e a determinati programmi informatici</p> <p>Adozione di procedure per la custodia di copie di sicurezza, il ripristino della disponibilità dei dati e dei sistemi</p> | <p>Gli strumenti di protezione contro virus e software maligni e le patch di sistema vanno aggiornati con cadenza almeno annuale o biennale se il computer non è collegato a rete pubblica (per esempio internet o posta elettronica). È venuto meno l'obbligo di una periodicità semestrale per il caso di uso di dati sensibili o giudiziari. La frequenza delle copie di back up, non ha più cadenza settimanale ma mensile.</p> |
| <p>Tenuta di un aggiornato documento programmatico della sicurezza (Dps)</p> | <p>La vera semplificazione è nei contenuti del Dps: gli elementi del Disciplinare tecnico sono stati tutti accorpati (semplificati) nella prescrizione di una descrizione generale delle altre misure adottate. In questo caso si tratta di vera semplificazione. Le maggiori difficoltà sinora riscontrate specialmente da parte di organizzazioni di dimensione contenuta oppure prive di competenze specifiche si erano infatti concentrate in questa area: nella realizzazione dell'analisi dei rischi oppure nella descrizione delle misure adottate per l'integrità dei dati, la protezione dei locali, il back up per i trattamenti esteri oltre alla definizione del piano di formazione interna.</p> |

– *Trattamenti senza l'ausilio di strumenti elettronici (art.35).*

Per i trattamenti senza l'ausilio di strumenti elettronici sono previste le seguenti misure minime:

- aggiornamento periodico dell'individuazione dell'ambito del trattamento consentito ai singoli incaricati o alle unità organizzative;
- previsione di procedure per un'idonea custodia di atti e documenti affidati agli incaricati per lo svolgimento dei relativi compiti;
- previsione di procedure per la conservazione di determinati atti in archivi ad accesso selezionato e disciplina delle modalità di accesso finalizzata all'identificazione degli incaricati (l'accesso agli archivi contenenti dati sensibili o giudiziari è controllato: le persone ammesse, a qualunque titolo, dopo l'orario di chiusura, sono identificate, autorizzate e registrate su un quaderno).

Sanzioni

Il mancato rispetto delle norme del Codice può comportare l'applicazione di sanzioni sia penali che amministrative e può anche causare per l'Odv l'obbligo di risarcire i danni civilistici causati a terzi da un trattamento illegittimo. Le sanzioni penali e amministrative possono anche essere irrogate come conseguenza di accertamenti compiuti, ad esempio, dalla Guardia di finanza relativi al rispetto della normativa sulle Onlus, qualora nel corso di tali accertamenti siano comunque risultati inadempimenti al Codice della privacy. Le richieste di risarcimento danni in sede civilistica sono avanzate direttamente da chi ritiene di essere stato danneggiato da un comportamento contrario al rispetto delle norme del Codice.

3. Le relazioni tra D.Lgs.196/03 e D.Lgs.81/08

Nella normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro, si individua il medico competente in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro, cui è attribuita la sorveglianza sanitaria obbligatoria e, ai sensi del D.Lgs. 81/08, il correlativo trattamento dei dati contenuti in cartelle cliniche. Di tale figura si evidenzia l'ambito di autonomia

professionale rispetto al datore di lavoro, che presenta implicazioni anche ai fini della privacy. Da una lettura incrociata del D.Lgs. 81/08 (tutela sulla salute sul lavoro) e del D.Lgs. 196/03 (protezione dei dati personali), è desumibile, in via interpretativa che l'adeguamento alla normativa sulla salute deve avvenire nel rispetto della tutela della riservatezza.

L'arricchito quadro giuridico di compiti e di azioni imposto dal D.Lgs. 81/08 se rafforza e arricchisce il diritto alla salute nei luoghi di lavoro, d'altro canto, produce, raccoglie e utilizza dati ancora più pervasivi, che in passato. Sorge, dunque, un trattamento assoggettato, nella quantità e nella qualità dei dati e nelle sue modalità, alle regole del Codice della privacy. Da questo diverso approccio giuridico il lavoratore è, infatti, persona interessata ai dati personali trattati per finalità di salvaguardia della sua salute ed è soggetto da rispettare nei profili di riservatezza, di identità personale e di protezione dei dati personali.

Sorveglianza sanitaria e, in specie, cartella sanitaria, indagini sullo stress individuale e azioni di comunicazione e di gestione del datore-dirigente-preposto per tutelare il benessere sociale del lavoratore sono alcuni degli esempi concreti di ambiti di cura della salute a elevato rischio privacy.

Un corretto temperamento in azienda delle due tutele (salute sul lavoro e protezione dei dati personali) comporta, perciò, come fondamentali direttrici di azione incorporare la struttura organizzativa per la cura della salute lavorativa in quella per la protezione della privacy e svolgere i compiti imposti dal D.Lgs. 81/08 nel rispetto dei principi e degli obblighi posti dal D.Lgs. 196/03.

Questo può avvenire, per esempio in una piccola Odv, assumendo, da parte del datore di lavoro il duplice ruolo di datore per la sicurezza e di titolare di trattamento dei dati personali, i preposti per la sicurezza saranno incaricati di trattamento, il medico competente sarà responsabile del trattamento e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, se persona diversa dal datore, può essere incaricato (o, eccezionalmente, responsabile) di trattamento.

Nel quadro dei trattamenti che il datore di lavoro può e deve effettuare

in relazione alla salute dei propri dipendenti o collaboratori, la disciplina della privacy deve coordinarsi variamente con altra normativa dettata dallo Statuto dei lavoratori e con la disciplina in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Proprio in considerazione della complessità della materia il Garante ha ritenuto opportuno dettare alcune semplici e chiare direttive di comportamento, sintetizzate di seguito:

- 1) con riferimento al trattamento dei dati in materia di sicurezza e igiene del lavoro solo il medico competente è deputato a trattare i dati sanitari dei lavoratori. Alle cartelle sanitarie e di rischio il datore di lavoro non può accedere, dovendo soltanto concorrere ad assicurarne un'efficace custodia nei locali aziendali, in fascicoli separati, che costituisce una misura di sicurezza generale a tutela della riservatezza dei dati personali sensibili. Da tali affermazioni discende l'opportunità che il medico competente sia nominato responsabile del trattamento dei predetti dati sanitari.
- 2) Malgrado la presenza del medico competente, non sono infrequenti i casi in cui il datore di lavoro ha occasione di trattare dati sensibili perché concernenti la salute dei lavoratori, ciò accade, a titolo esemplificativo, in occasione dell'informazione relativa all'assenza dal servizio per malattia, indipendentemente dalla circostanza della contestuale enunciazione della diagnosi, per procedere alla concessione di permessi o periodi prolungati di aspettativa con conservazione del posto di lavoro, ovvero in relazione all'attuazione di programmi riabilitativi o terapeutici con conservazione del posto di lavoro (senza retribuzione) da parte del tossicodipendente.

Le indicazioni del Garante al riguardo concernono essenzialmente tre ipotesi frequentissime nella prassi:

TABELLA 6

| | |
|-------------------------------|---|
| Assenze per ragioni di salute | <p>Il Garante suggerisce di utilizzare l'apposita modulistica, consistente in un attestato di malattia da consegnare al datore di lavoro, con la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità: c.d.'prognosi', e in un certificato di diagnosi da consegnare, a cura del lavoratore stesso, all'Inps o alla struttura pubblica indicata dallo stesso istituto d'intesa con la Regione, se il lavoratore ha diritto a ricevere l'indennità di malattia a carico dell'ente previdenziale. Tuttavia, qualora dovessero essere presentati dai lavoratori certificati medici redatti su modulistica diversa da quella sopra descritta, nella quale i dati di prognosi e di diagnosi non siano separati, i datori di lavoro restano obbligati, ove possibile, ad adottare idonee misure e accorgimenti volti a prevenirne la ricezione o, in ogni caso, ad oscurarli.</p> <p>Il datore di lavoro può conoscere la diagnosi quando ciò sia essenziale per consentire di assicurare al lavoratore determinati benefici di legge (per esempio permessi o aspettative per condizioni di handicap).</p> |
| Denuncia all'Inail | <p>Con riferimento, invece, alla denuncia all'Inail avente ad oggetto infortuni e malattie professionali occorsi ai lavoratori, il datore di lavoro deve operare un più intenso e penetrante trattamento di dati sanitari. Infatti, tale denuncia, ai sensi del combinato disposto degli artt. 13 e 53, Dpr 1124/65, deve essere corredata da specifica certificazione medica. Per tale ragione il Garante ha fornito diverse indicazioni: pur ammettendosi che la conoscenza della diagnosi da parte del datore di lavoro è in questo caso necessaria e legittima le comunicazioni all'ente assistenziale devono essere limitate alle informazioni sanitarie direttamente collegate con la patologia denunciata. Ogni altro riferimento alla salute del lavoratore è da considerarsi eccedente e non pertinente, con la conseguente loro inutilizzabilità, trattandosi di dati non rilevanti nel caso oggetto di denuncia.</p> |

| | |
|------------------------|--|
| Comunicazioni all'Inps | Come previsto dallo Statuto dei lavoratori, il datore di lavoro può comunicare all'Inps i dati del dipendente assente, anche per un solo giorno, al fine di farne controllare lo stato di malattia. A tal fine deve tenere a disposizione e produrre, a richiesta, all'Inps, la documentazione in suo possesso, mentre le eventuali visite di controllo sullo stato di infermità del lavoratore, sono effettuate dai medici dei servizi sanitari indicati dalle regioni (legge 33/80, art.2). Secondo le linee guida del Garante è legittima la comunicazione di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori che il datore di lavoro fa ai soggetti pubblici (enti previdenziali e assistenziali) tenuti a erogare le prescritte indennità in adempimento a specifici obblighi derivanti dalla legge, da altre norme o regolamenti o da previsioni contrattuali, nei limiti delle sole informazioni indispensabili. Rientrano nei trattamenti leciti anche le comunicazioni del datore all'Inps al fine di far avere, al lavoratore, determinate indennità. |
|------------------------|--|

Salvo casi specifici in cui il rapporto associativo comporta necessariamente il trattamento di alcuni dati relativi alla salute (ad esempio le associazioni sportive che devono acquisire il certificato di idoneità alla pratica sportiva o le associazioni dedite alla donazione del sangue che devono acquisire accurate certificazioni mediche, ecc.). Il caso più frequente di trattamento di dati sanitari dei volontari si realizza con riferimento all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni che possano occorrere durante lo svolgimento della attività istituzionale.

Trattandosi di assicurazione obbligatoria il trattamento dei relativi dati è lecito a prescindere dal consenso degli interessati, pur nel rispetto delle autorizzazioni dettate dal Garante in tema di trattamento di dati sensibili. È necessario, però, fare menzione di tale trattamento, che comporta per lo più la comunicazione di dati personali e sensibili dei volontari, in sede di consegna dell'informativa (art. 13, D.Lgs. 196/03).

4. Le linee guida per posta elettronica ed internet

Le fonti normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

L'esigenza di proteggere la vita privata e tutelare il lavoratore ha motivato il Garante a fissare e a imporre delle linee-guida in una materia potenzialmente lesiva di diritti primari del lavoratore. Le Linee guida per posta elettronica ed internet dell'01/03/2007 si aggiungono alle norme contenute nelle discipline di settore, in specie nel c.d. Statuto dei lavoratori, in tema di controllo a distanza (artt. 4 e 8, Legge 300/70).

Per evitare equivoci o indebite sovrapposizioni nell'uso degli strumenti elettronici da parte dei dipendenti, in particolare internet e la posta elettronica, il datore di lavoro deve redigere un disciplinare interno (una sorta di codice interno in materia: *policy*) da pubblicizzare adeguatamente mediante affissioni sui luoghi di lavoro e da fornire al momento dell'assunzione dei dipendenti, che consente di prevenire le condotte illecite (per esempio impedendo l'accesso a siti vietati o estranei all'attività lavorativa) e di ridurre al minimo la raccolta di dati identificativi.

Il Garante fornisce alcune esemplificazioni sui potenziali contenuti di tale testo aziendale, tra le quali si segnalano:

1. *la tollerabilità o meno di determinati comportamenti rispetto alla navigazione in Internet.*

Si mira a prevenire con altre modalità lo svolgimento di controlli. A tale scopo, secondo l'Autorità, il datore deve mettere in atto le seguenti misure di 'prevenzione':

- individuare categorie di siti da considerare correlati o non correlati con la prestazione lavorativa;
- configurare i sistemi o utilizzare filtri che prevengano determinate operazioni (per es. accesso a determinati siti);

-
- svolgere trattamento di dati (dei lavoratori) in forma anonima o che non consenta l'individuazione personale;
 - conservare i dati relativi ai lavoratori solo per il tempo necessario per perseguire finalità organizzative, produttive e di sicurezza;
 - operare una graduazione dei controlli.

2. *La misura dell'utilizzo per ragioni personali di servizi di posta elettronica o di rete, ivi comprese modalità e arco temporale di utilizzo (ad esempio, fuori dell'orario di lavoro o durante le pause, o consentendone un uso moderato anche nel tempo di lavoro).*

3. *Le soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso (specie se programmata), con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti.*

Il Garante richiede di adottare misure di tipo tecnologico sull'utilizzo della posta elettronica:

- l'attribuzione di indirizzi di funzione (es.: ufficioraccoltafondi@dominio.it) piuttosto che personali, in modo da rendere anche più semplice il controllo e l'archiviazione di importanti documenti aziendali;
 - l'eventuale attribuzione al lavoratore di un diverso indirizzo destinato ad uso privato;
 - la messa a disposizione di ciascun lavoratore, con modalità di agevole esecuzione, di apposite funzionalità di sistema che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze programmate, messaggi di risposta che contengono le 'coordinate' di altro soggetto o altre utili modalità di contatto dell'organizzazione presso la quale opera il lavoratore assente;
 - la messa in grado dell'interessato di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto di messaggi e a inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa, qualora si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica in caso di assenza improvvi-
-

sa o prolungata e per improrogabili necessità legate all'attività lavorativa. Di tale attività deve essere redatto apposito verbale e informato il lavoratore interessato alla prima occasione utile;

- l'inserzione nei messaggi di un avvertimento ai destinatari che dichiara l'eventuale natura non personale degli stessi e sia specificato se le risposte possono essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente;
- la graduazione dei controlli.

4. *La tipologia di informazioni concernenti il lavoratore che vengano memorizzate temporaneamente dal sistema (ad es., le componenti di file di log eventualmente registrati) ed i soggetti autorizzati ad accedervi, anche all'esterno, legittimamente.*

La conservazione dei dati di controlli può, inoltre, avere luogo solo per il tempo necessario (con cancellazione periodica e automatica) dei dati personali relativi agli accessi a Internet e al traffico telematico la cui conservazione è necessaria. Un eventuale prolungamento dei tempi di conservazione va valutato come eccezionale e può aver luogo solo in casi limitati (quali, per esempio, per esigenze tecniche o di sicurezza del tutto particolari; per indispensabilità del dato rispetto all'esercizio o alla difesa di un diritto in sede giudiziaria).

5. *La tipologia e l'esistenza o meno di informazioni eventualmente conservate per un periodo più lungo, in forma centralizzata o meno (anche per effetto di copie di back up, della gestione tecnica della rete o di file di log).*

6. *Gli eventuali controlli, la loro misura e le regioni del loro utilizzo, che vengono effettuati in conformità della legge (anche per verifiche sulla funzionalità e sicurezza del sistema), anche se saltuari od occasionali.*

7. *Le modalità di controllo (precisando se, in caso di abusi singoli o reiterati, vengono inoltrati preventivi avvisi collettivi o individuali e*

se sono effettuati controlli nominativi o su singoli dispositivi e postazioni).

Quanto ai controlli, vengono in considerazione limiti posti dallo Statuto sul controllo a distanza dell'attività lavorativa e sul divieto di indagine su opinioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale. Emerge, di conseguenza, il divieto di installare apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività lavorativa (art. 4, co. 1, legge 300/70) e sono, pertanto, vietati sistemi di controllo che consentono la ricostruzione, talvolta anche minuziosa, dell'attività lavorativa. Altro limite insuperabile per quanto riguarda la strumentazione hardware e software finalizzata al controllo, come si ricorda nelle linee-guida, è, inoltre, la libertà e dignità dei lavoratori interessati. Il Garante, inoltre, allo scopo di segnalare casi concreti di trattamento illecito, cita, tra gli altri, quelli:

- della lettura e della registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail;
- della riproduzione e dell'eventuale memorizzazione sistematica di pagine web visualizzate dal lavoratore;
- della lettura e della registrazione dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo;
- dell'analisi occulta di computer portatili affidati in uso.

In tali e simili casi i dati trattati illecitamente non solo possono determinare il sorgere di eventuali responsabilità civili e penali, ma diventano, giuridicamente, 'inservibili', in quanto trattati illecitamente (art. 11, co. 2, del Codice).

Le recente deliberazione 13/7 analizza anche il diverso trattamento scaturente da attività di controllo per altri fini diversi dalla verifica lavorativa (c.d. controllo preterintenzionale). Essa è, secondo il documento, da considerarsi, di regola, lecita.

In tali trattamenti occorre, inoltre, rispettare il 'principio di necessità', specie per quanto riguarda ogni opportuna misura organizzativa e tecnologica volta a prevenire il rischio di utilizzi impropri e diretta ad utilizzare, al minimo, l'uso di dati riferibili ai

lavoratori. In questo senso, secondo il Garante, è, ad esempio, necessario procedere:

- valutando l'impatto sui diritti dei lavoratori, prima di installare le apparecchiature suscettibili di consentire il controllo;
- individuando preventivamente a quali lavoratori è consentito l'utilizzo della posta elettronica e l'accesso a internet;
- dislocando le postazioni di lavoro in modo tale da ridurre il rischio di un loro impiego abusivo.

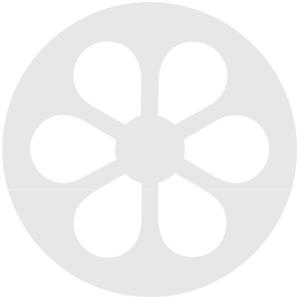
È ammesso, invece, l'utilizzo di sistemi informativi in presenza di determinate esigenze produttive o organizzative o, comunque, per ragioni di sicurezza sul lavoro, che consentono indirettamente, o anche solo potenzialmente, un controllo a distanza dei lavoratori, a condizione che venga rispettata la procedura richiesta dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori: un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali per l'installazione di tali strumenti o, in mancanza, l'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro.

8. *Le conseguenze, anche di tipo disciplinare, che il datore di lavoro si riserva di trarre qualora constati che la posta elettronica e la rete internet siano utilizzate indebitamente.*

Il Garante individua, inoltre, una 'scalà da rispettare nel sistema dei controlli, chiedendo ai datori di iniziare, quando le verifiche sono necessarie, da un controllo preliminare su dati aggregati, riferiti all'intera struttura aziendale o a sue parti.

L'intervento datoriale può proseguire, collocandosi su un ulteriore 'gradino' di maggiore 'invasività sui dati dei lavoratori, con un avviso generalizzato diretto a segnalare di aver rilevato anomalie di condotta lavorativa e a sottolineare la necessità di rispettare più corretti comportamenti o le istruzioni specifiche impartite. Il Garante aggiunge che, in assenza di successive anomalie, al datore è vietato di svolgere controlli individuali. I controlli non potranno mai essere (se non realizzando un illecito) prolungati, costanti o indiscriminati.

-
9. *Le eventuali modalità attivate di uso personale di mezzi con pagamento o fatturazione a carico dell'interessato.*
 10. *La tipologia di misure adottate per la tutela del segreto professionale cui sono eventualmente tenuti i lavoratori.*
 11. *Le prescrizioni interne sulla sicurezza dei dati e dei sistemi (art. 34 del Codice, nonché All. b, in particolare regole 4, 9, 10). Vale a dire le misure di sicurezza adottate dal datore di lavoro in ottemperanza agli obblighi previsti dal Codice per la protezione dei dati personali).*
-

CESVS  **T**

Capitolo 8

La contrattualistica collettiva

di Gian Luca Morgantini e Paolo Notari

1. Le caratteristiche generali

Il rapporto di lavoro è regolato da diverse tipologie di fonti, tra cui assumono particolare rilievo la contrattazione collettiva, gli usi aziendali e il contratto individuale di lavoro. La contrattazione collettiva, con la quale si compongono le vertenze e i conflitti di interesse tra datori di lavoro e lavoratori, rappresenta la maggiore espressione dell'autonomia e della libertà sindacale e costituisce nello stesso tempo il compito fondamentale dei sindacati. La dottrina definisce il contratto collettivo di lavoro come:

l'accordo tra uno o un gruppo di datori di lavoro e le loro Associazioni da un lato, e le Organizzazioni rappresentative dei lavoratori dall'altro, allo scopo di stabilire una regolamentazione congiunta degli opposti interessi delle parti rispetto alla materia dei rapporti individuali di lavoro, del trattamento minimo garantito e delle dinamiche della contrattazione stessa.

I contratti collettivi possono essere stipulanti a vari livelli, da quello interconfederale, a quello aziendale, e il loro ambito territoriale di applicazione può essere nazionale o locale. I contratti che hanno oggi maggiore rilevanza pratica sono i contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl), conclusi a livello di categoria. L'oggetto della disciplina del contratto collettivo è costituito, in linea di massima, dai rapporti individuali di lavoro subordinato (ma la legge consente anche la possibilità di disciplinare a mezzo di contratti collettivi anche rapporti di lavoro che non afferiscono all'area del lavoro subordinato). Bisogna, in ogni caso, distinguere un contenuto normativo ed un contenuto obbligatorio del contratto collettivo:

- il contenuto normativo riguarda il complesso di clausole che sono destinate ad avere efficacia nei singoli rapporti di lavoro (es. i livelli retributivi, l'orario di lavoro, le ferie, ecc.);
 - il contenuto obbligatorio è quello che vincola a determinati
-

comportamenti le associazioni stipulanti, dei datori e dei lavoratori, tra di loro. Disciplina le cosiddette relazioni sindacali.

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno chiarito che anche per il Ccnl, come per la generalità dei contratti, vale il principio della libertà di forma (sent. Cass. 3318/95). Di norma, i contratti collettivi sono tuttavia conclusi per iscritto per comprensibili ragioni di chiarezza. In quanto contratto di diritto comune, il Ccnl deve essere interpretato secondo i criteri ermeneutici dettati dal Codice civile. L'interprete deve quindi ricercare la "comune volontà delle parti", riferendosi:

- all'elemento letterale delle clausole;
- al comportamento complessivo delle parti, anche posteriore alla conclusione del Ccnl;
- al contesto contrattuale, interpretando le clausole del contratto le une per mezzo delle altre.

2. L'efficacia del contratto collettivo

La funzione del Ccnl di dettare dei minimi economici e normativi validi per tutti i lavoratori di un certo settore è garantita in quasi tutti gli ordinamenti, da specifiche procedure volte ad estendere le norme collettive a tutti i soggetti (datori e prestatori) operanti in un dato settore. Una disciplina di questo tipo non è mai stata introdotta nel sistema giuridico italiano, sebbene l'art. 39 della Costituzione prevedesse che i sindacati, previo espletamento di una procedura di registrazione, potessero

rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

La norma costituzionale restò tuttavia priva di attuazione per la resistenza delle stesse organizzazioni sindacali, le quali temevano, nel clima politico del primo dopoguerra, che la procedura di registrazione prevista dall'art. 39 consentisse allo Stato un eccessivo controllo sulla loro attività. In particolare, l'obbligo di registrazione avrebbe comportato l'accettazione di un organo amministrativo che verificasse nel tempo che tanto gli statuti quanto la loro concreta attuazione rispettassero l'obbligo di avere un ordinamento interno democratico.

Infatti, riporta sempre l'art.39:

è condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

La registrazione non significa una limitazione della libertà sindacale o un controllo in senso stretto, non essendo seguita né da sanzioni né da provvedimenti che potrebbero annullare atti del sindacato, se questo non è registrato o non ha un ordinamento interno a base democratica. L'unica conseguenza possibile, sebbene rilevante, potrebbe essere la cessazione dell'efficacia obbligatoria dei contratti stipulati. In altre parole, i padri costituenti furono convinti della necessità sociale di un contratto collettivo "generalmente obbligatorio". A tal fine si è previsto, nell'art. 39, l'obbligo di registrazione dei sindacati con conseguente acquisizione della personalità giuridica, a condizione che i medesimi avessero un ordinamento interno a base democratica. Dopo aver ottenuto la registrazione i sindacati potevano, rappresentati unitariamente in proporzione ai propri iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferiva.

A tale parte dell'art. 39, tuttavia, non è stata data attuazione, sia per la complessità del meccanismo di registrazione previsto, sia per la resistenza dei sindacati all'introduzione di un qualsiasi controllo amministrativo sulla propria struttura e attività. La mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione fa sì che oggi le associazioni sindacali siano disciplinate dalla normativa di diritto comune essendo delle associazioni non riconosciute prive di personalità giuridica.

L'assenza di una disciplina specifica ha causato non pochi inconvenienti, della cui soluzione si è fatta storicamente carico in massima parte la giurisprudenza. Infatti, la mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione ha inciso anche sulla portata della contrattazione collettiva, che non può essere estesa a tutti in modo generalizzato. L'unico tipo di contratto collettivo applicabile nel nostro ordinamento è quello regolato dalle norme di diritto comune previste dal Codice Civile (artt. 1322 e seguenti).

Il fondamento giuridico del contratto collettivo sta, da un lato, nell'autonomia che l'ordinamento giuridico concede alle organizzazioni

sindacali e, dall'altro, nel rapporto interno che unisce il sindacato ai suoi membri, per cui il primo rappresenta giuridicamente i secondi. Tali contratti vincolano esclusivamente gli associati alle Organizzazioni sindacali (e datoriali) che li hanno stipulati, pertanto, non hanno quell'efficacia generalizzata (*erga omnes*) che veniva auspicata dall'art.39 della Costituzione. In genere, si spiega il vincolo del contratto ricorrendo allo schema del mandato con rappresentanza.

Il Contratto Collettivo ha forza di legge tra le parti e produce i suoi effetti solo nei confronti delle parti collettive direttamente stipulanti, nonché dei soggetti appartenenti alle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro che lo hanno stipulato.

I soggetti individuali, infatti, iscrivendosi ad un'organizzazione sindacale, accettano il suo statuto e, contestualmente, le conferiscono mandato a stipulare i contratti collettivi con la controparte. Il datore di lavoro affiliato è obbligato nei confronti di tutti i suoi dipendenti, siano essi iscritti o no al contrapposto sindacato.

Secondo le disposizioni dell'art. 2070 del cod. civ. e di parte della giurisprudenza, il contratto di riferimento applicabile si individua sulla base della categoria professionale di appartenenza dei lavoratori, che corrisponde all'attività concretamente svolta dal datore di lavoro e non alla attività svolta dal lavoratore nell'ambito dell'impresa.

Qualora l'imprenditore svolga due attività di diversa natura, solo la reciproca autonomia di queste può giustificare l'applicazione dei diversi e corrispondenti Ccnl. In assenza di tale elemento, il contratto collettivo che regola il rapporto deve essere individuato con riferimento alla natura dell'attività prevalente.

Il contratto si applica anche nei confronti di coloro che, pur non iscritti alle associazioni sindacali stipulanti, implicitamente o esplicitamente abbiano prestato adesione allo stesso.

Generalmente, quindi, il datore di lavoro che non aderisce alle associazioni stipulanti non ha l'obbligo di applicare il Ccnl. Tuttavia, vi sono delle ipotesi in cui il Ccnl deve comunque essere applicato. Si tratta generalmente dei casi in cui il datore aderisce esplicitamente o implicitamente al Ccnl, e di quelli in cui è obbligato ad applicarlo da disposizioni normative o secondo principi generali sanciti dalla giurisprudenza.

L'adesione al contratto collettivo è esplicita qualora, ad esempio, venga indicato nel contratto individuale o nella lettera di assunzione che si applicherà un certo Ccnl. L'adesione è, invece, implicita quando il datore, in mancanza di un obbligo giuridico in tal senso, applica spontaneamente e costantemente un determinato Ccnl o almeno le sue clausole più rilevanti e significative. L'adesione implicita al Ccnl può essere evidenziata, ad esempio, dall'inquadramento del dipendente effettuato secondo le modalità previste dal contratto collettivo, oppure dalla corresponsione ai lavoratori di una retribuzione pari a quella prevista dal contratto collettivo o individuata attraverso l'osservanza delle sue clausole.

La giurisprudenza, in applicazione dell'art. 36 della Costituzione, ha di fatto operato l'estensione del contratto collettivo di diritto comune anche oltre i limiti della sua efficacia in quanto il giudice di merito, trovandosi a determinare se la retribuzione corrisposta al personale dipendente soddisfa il principio di sufficienza, sia cioè idonea a garantire un'esistenza libera e dignitosa, tiene conto della situazione generale e locale della mano d'opera e delle clausole salariali contenute nei contratti collettivi di categoria.

3. I livelli della contrattazione collettiva e il loro contenuto

Sono attualmente in vigore vari tipi di contratti collettivi, stipulati a diversi livelli. In ordine gerarchico, possiamo distinguere:

- gli accordi interconfederali, stipulati a livello di confederazioni e spesso anche con lo Stato come terzo soggetto stipulante;
- i contratti collettivi nazionali di categoria;
- i contratti di secondo livello, cioè quelli frutto della contrattazione collettiva decentrata o aziendale e sottoscritti dalle strutture sindacali periferiche.

L'accordo interconfederale produce una norma contrattuale comune per ogni ramo di attività. Inizialmente l'accordo interconfederale si occupava della disciplina dei minimi salariali, nonché di alcuni altri istituti quali i licenziamenti individuali e collettivi. Con il passare degli anni questo livello di contrattazione ha perso la competenza diretta in materia salariale, poiché è stato trasferito al contratto nazionale di

categoria il compito di fissare i minimi di retribuzione. Il livello confederale svolse un ruolo di primo piano a metà degli anni settanta con l'accordo sul salario garantito e con l'introduzione del meccanismo della scala mobile. Ma successivamente, nell'accordo del 1986 sulla contingenza e sui contratti di formazione lavoro, il livello confederale ha subito di nuovo un ridimensionamento nella sua importanza.

Il perno del nostro sistema di relazioni industriali, infatti, è da sempre rappresentato dal contratto collettivo di categoria. Esso ha acquistato la fisionomia di un vero e proprio "codice settoriale" del lavoro, che comprende la regolamentazione dettagliata dei contratti con clausole sui diritti di informazione e sui diritti sindacali in genere, le procedure su reclami e controversie, nonché le clausole di rinvio ai livelli negoziali inferiori.

Il livello di negoziazione raggiunto con il Ccnl di categoria è globale perchè raggiunge un elevato livello di complessità che va ben oltre la disciplina dei minimi salariali con la quale viene solitamente identificato. Il Ccnl si occupa anche di regolamentare i trattamenti di anzianità e gli istituti di retribuzione differita, oltre a disciplinare altri fattori che producono a loro volta effetti economici, come i passaggi di categoria, o il trattamento in caso di malattie: in tali casi il contratto di categoria predispone una tutela minima, teoricamente suscettibile di essere migliorata dai livelli inferiori.

La contrattazione collettiva di secondo livello (territoriale o aziendale), ha lo scopo di integrare i Ccnl per meglio rispondere ai bisogni della singola azienda o dalle aziende di una determinata area territoriale. Oggetto della contrattazione di secondo livello sono, in genere, istituti e materie diversi da quelli disciplinati dal Ccnl e possono riguardare, ad esempio, questioni relative all'organizzazione ed alla produttività del lavoro. La contrattazione di secondo livello può anche derogare a quella nazionale su singoli istituti economici o normativi per governare situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale.

4. Il rapporto tra contratti collettivi ai vari livelli e tra contratto collettivo e contratto individuale

La regolamentazione del rapporto di lavoro, quindi, risulta dalla combinazione delle disposizioni dettate da fonti diverse: norme di legge, contratti collettivi di vario livello e contratto individuale. Qualora il medesimo aspetto venga regolamentato diversamente da più fonti, occorre stabilire quale di esse prevalga, dato che le medesime potrebbero risultare in concreto divergenti. Secondo tradizione, la regola è ovvia e semplice. Di massima le norme di legge si pongono come un minimo inderogabile, valendo, quindi, la regolamentazione collettiva se ed in quanto più favorevole al lavoratore. L'inderogabilità del contratto collettivo, invece, è affermata dalla stessa legge (art. 2113 del cod.civ.), quindi, in sede di contratto individuale è consentito derogare solo in meglio per il lavoratore.

In altre parole, se il rapporto di lavoro è disciplinato da fonti di diversa natura (legge e contratto collettivo, oppure contratto collettivo e contratto individuale), quella gerarchicamente inferiore può derogare all'altra esclusivamente in senso più favorevole al lavoratore. In caso contrario, le clausole contenute nella fonte di natura inferiore si considerano nulle e vengono sostituite automaticamente da quelle più favorevoli. Malgrado l'apparente assonanza formale della regola per risolvere il problema di contrasto, a prima vista analogo nei due suddetti livelli, occorre fare delle distinzioni.

Infatti, sul piano dei rapporti tra contratto collettivo e contratto individuale la regola dell'inderogabilità del contratto collettivo è più elastica. Infatti, è possibile accogliere come metro di valutazione il carattere più favorevole dei vari trattamenti messi a confronto. Su questo piano, quindi, varrebbe il principio del risultato: sono ammesse clausole più sfavorevoli per il lavoratore se esistono delle altre clausole per lui più vantaggiose che gli garantiscono un trattamento nel complesso di miglior favore.

Viceversa, l'inderogabilità della legge non può che essere intesa in senso più rigido e vincolante, almeno quando vengono in questione diritti in senso formale. Non è certo pensabile che i diritti garantiti da norme di legge possano essere sminuiti accampando il criterio del

trattamento più favorevole. Non è possibile negare un diritto garantito per legge solo perchè, per altro verso, il trattamento complessivo del lavoratore è più favorevole.

Può anche darsi che qualche volta la legge quantifichi nel minimo ed allora una diversa normativa contrattuale può continuare ad operare se in concreto il risultato non è deteriore rispetto a quello minimo previsto dalla legge.

La durata del contratto è fissata dalle parti stipulanti. Il contratto collettivo nazionale di categoria ha in genere una durata di quattro anni per la parte normativa e di due anni per quella attinente alla retribuzione. Alla scadenza del termine, conformemente ai principi generali, il Ccnl cessa di produrre effetti e non è più vincolante. La Corte di Cassazione ha infatti recentemente chiarito che l'art. 2074 cod.civ. non si applica ai contratti collettivi di diritto comune (sent. 668/04). Anche dopo la scadenza del contratto, in ogni caso, conservano la loro efficacia le clausole attinenti alla retribuzione, atteso il rilievo costituzionale della prestazione contrattualmente dovuta al lavoratore.

La procedura di rinnovo del contratto è avviata tre mesi prima della scadenza dello stesso, con la presentazione delle cosiddette "piattaforme rivendicative". Negli ultimi tre mesi di vigenza del contratto, e nel mese successivo, le parti collettive hanno l'obbligo di non intraprendere iniziative di lotta sindacale. Se il contratto scade senza che le parti collettive trovino un accordo per il rinnovo, ai lavoratori è dovuta la c.d. indennità di vacanza contrattuale, cioè un importo addizionale che ha la funzione di preservare la retribuzione (quantomeno in parte) dagli effetti dell'inflazione. Secondo il protocollo del 23 luglio 1993, ove le trattative per il rinnovo del contratto collettivo si prolunghino, l'importo dell'indennità di vacanza contrattuale ammonta, a partire dal quarto mese dalla scadenza del contratto, al 30% del tasso d'inflazione programmato e, dopo sei mesi, aumenta al 50% del suddetto tasso.

In giurisprudenza è ormai accettato che il successivo contratto può peggiorare rispetto a quello precedente, ma il problema da risolvere è quello di definire in quale misura il contratto collettivo incontra l'ostacolo dei diritti oramai acquisiti nel patrimonio individuale dei la-

voratori. Sullo stesso piano, va visto anche il problema degli effetti, ai fini dell'applicabilità del contratto collettivo, delle dimissioni del datore di lavoro dall'associazione di categoria. Si potrebbe sostenere che la circostanza non avrebbe rilevanza, in quanto la regolamentazione collettiva si sarebbe oramai irrevocabilmente inserita nel contratto individuale, ma molti dubbi su questa affermazione sono stati prospettati da autorevole dottrina.

5. L'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali

In data 22 gennaio 2009, è stato sottoscritto un accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali, valevole sia per il settore privato che per quello pubblico. La premessa del menzionato documento sottolinea che

il Governo e le parti sociali firmatarie del presente accordo, con l'obiettivo dello sviluppo economico e della crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività, l'efficiente dinamica retributiva e il miglioramento di prodotti e servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, convengono di realizzare – con carattere sperimentale e per la durata di quattro anni – un accordo sulle regole e le procedure della negoziazione e della gestione della contrattazione collettiva, in sostituzione del regime vigente.

Nell'accordo sottoscritto vengono individuati alcuni principi ispiratori, mentre per l'individuazione delle concrete modalità, dei criteri, dei tempi e delle condizioni di attuazione, si fa rinvio alla sottoscrizione di appositi accordi interconfederali. Tra i principi maggiormente rilevanti vi è innanzitutto l'articolazione della contrattazione collettiva su due livelli, di modo che oltre al contratto collettivo nazionale di categoria vi sia, alternativamente, la contrattazione aziendale oppure quella territoriale.

In secondo luogo, viene equiparata la durata della parte economica del contratto con quella normativa, indicata in tre anni, sia per la contrattazione nazionale che per quella di secondo livello. Al fine di salvaguardare il potere di acquisto dei salari, il riferimento al tasso d'inflazione programmato viene sostituito con un indice (IpcA, Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato in ambito europeo per l'Italia), che sia immune dall'influenza di dinamiche distorsive sui prezzi. Per

quanto riguarda il vero e proprio sistema della contrattazione, l'Accordo ha stabilito che

salvo quanto espressamente previsto per il comparto artigiano, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.

Tale scelta riflette la necessità di individuare un meccanismo interno di coordinazione tra livelli di contrattazione che riduca ai minimi termini le possibilità di contrasto tra disposizioni, con le ovvie conseguenze in termini di risoluzione dello stesso nonché di reciproco affidamento delle parti che sottoscrivono i singoli accordi. Molte delle problematiche relative ai contratti collettivi, come si è ribadito in più occasioni, derivano dalla loro stessa natura di contratti di diritto comune. Tale caratteristica, infatti, crea gli ostacoli maggiori sulla effettività della contrattazione decentrata ed in particolare su quella aziendale, soprattutto laddove si voglia promuoverla affidandole un ruolo di primo piano nella determinazione della retribuzione.

CESEVOT

Formule

di Gian Luca Morgantini e Paolo Notari

1. **Fac-simile Lettera di assunzione generica**

Associazione _____

Egr. Sig./Gent.le Sig.ra

Luogo e data _____

Facendo seguito a quanto convenuto verbalmente ed ai sensi del D.Lgs. n. 152 del 26 maggio 1997, Le confermiamo la Sua assunzione presso la nostra organizzazione e La informiamo riguardo alle condizioni che regoleranno il Suo rapporto di lavoro:

1. **Datore di lavoro**

Ad ogni effetto contrattuale il datore di lavoro è l'associazione _____, con sede legale in _____, C.F. _____

2. **Inquadramento e mansioni**

Il rapporto di lavoro avrà inizio il e sarà a tempo indeterminato.

3. **Sede di lavoro**

La sua sede contrattuale di lavoro sarà fissata presso la nostra sede di, mentre la sede di svolgimento dell'attività viene stabilita presso i nostri uffici (sede, ecc.) di _____

Tale ultima sede deve essere considerata agli effetti della normativa riguardante trasferta e trasferimento.

4. **Trattamento economico**

A compenso delle Sue prestazioni, Le sarà corrisposta una retribuzione globale mensile lorda di euro _____ per _____ mensilità. Tale retribuzione sarà così composta:

Minimo: euro _____

Contingenza: euro _____

_____ : euro _____

TOTALE: euro _____

Il superminimo costituisce unilaterale anticipazione di incrementi anche futuri derivanti da leggi, C.C.N.L. e accordi integrativi aziendali, con nostra facoltà di procedere ad assorbimento fino a concorrenza.

5. Pagamenti

È espressamente convenuta la facoltà della nostra associazione di corrispondere la retribuzione a Lei dovuta mediante forme di pagamento diverse ed equivalenti alla moneta corrente avente corso legale.

6. Ferie

Le ferie a Lei spettanti su base annua sono determinate ai sensi del vigente C.C.N.L.

7. Tipo di rapporto e orario di lavoro

Il rapporto di lavoro è da intendersi a tempo pieno e l'orario di lavoro a cui Lei è tenuto è definito ai sensi del vigente C.C.N.L. e articolato in base alla normativa aziendale vigente.

8. Periodo di prova

Il periodo di prova sarà di ____ giorni, durante il quale sarà facoltà reciproca delle parti di far cessare il rapporto in qualunque momento senza obbligo di preavviso né di indennità.

9. Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro troveranno applicazione le norme previste dal vigente C.C.N.L. _____ in materia di preavviso.

10. Obblighi di fedeltà

Lei si obbliga a:

- a) conservare segretezza assoluta con chiunque, sia durante che dopo il rapporto di lavoro con la nostra associazione, per quanto concerne qualsiasi dato o informazione di cui Lei venga a conoscenza in occasione dello svolgimento della Sua attività ivi compresi i regolamenti, norme di lavoro, studi, ricerche, dati contabili, tecnici, commerciali, economici e finanziari; a non ritrarre copie o riassunti di tali informazioni o di altri documenti di pertinenza della nostra associazione e a non utilizzare gli stessi a Suo personale interesse o nell'interesse di terzi né lasciarli utilizzare da altri, riconoscendoci in caso contrario, senza pregiudizio delle responsabilità penali, il pieno diritto al risarcimento dei danni;
- b) non tentare di influenzare favorevolmente l'acquisto di nostri prodotti e di ottenere favori speciali, mediante pagamenti, elargizioni di compensi, regali o altri vantaggi a clienti, dipendenti pubblici, partiti politici, ecc.;
- c) non accettare, a nessun titolo, pagamenti, prestiti, compensi, regali, servizi, viaggi o altri vantaggi da nostri fornitori, clienti, persone e/o organizzazioni commerciali che siano o tentino di entrare in rapporto di affari con la nostra associazione;
- d) osservare le disposizioni e regolamenti aziendali, oltre che, naturalmente, a rispettare scrupolosamente le leggi, disposizioni e regolamenti della pubblica Autorità.

11. Rinvio alle norme legislative e contrattuali

Per quanto non specificato nella presente lettera valgono le disposizioni di legge e del C.C.N.L. precedentemente richiamato.

Voglia restituirci copia della presente debitamente firmata ad integrale accettazione di quanto in essa contenuto.

Con i migliori saluti.

Per accettazione _____

Clausola di consenso all'utilizzo dei dati personali

Io sottoscritto dichiaro di aver ricevuto le informazioni di cui al D.Lgs.196/03, in particolare dei diritti a me riconosciuti dalla legge ex art. 13, D.Lgs.196/03, nonché di aver avuto conoscenza che i dati da me conferiti hanno anche natura di 'dati sensibili', e acconsento al trattamento dei miei dati per le finalità e con le modalità indicate nella informativa stessa.

Firma per accettazione _____

2. **Fac-simile Lettera di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante**

Associazione _____

Egr. Sig./Gent.le Sig.ra

Luogo e data _____

Oggetto: Assunzione con rapporto di lavoro con contratto di Apprendistato.

In riferimento agli accordi intercorsi verbalmente, Le confermiamo la Sua assunzione alle nostre dipendenze a far data dal giorno _____. Il rapporto instaurato deve intendersi con contratto di apprendistato con durata ____ anni e pertanto andrà a scadere il giorno _____. Il rapporto è regolamentato dalle seguenti norme:

Norme contrattuali. Il rapporto di “lavoro dipendente” viene regolamentato dalle leggi in materia di lavoro e dalle norme contrattuali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore _____ in vigore. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si fa riferimento al CCNL di settore, in particolare per quanto concerne la durata e la fruizione delle ferie retribuite, nonché dei termini di preavviso di risoluzione del rapporto.

Luogo di Lavoro. La sede di lavoro in cui è chiamato a prestare la propria opera è presso il seguente stabilimento aziendale: _____

Le comunichiamo inoltre che la sede aziendale è la seguente: _____

_____ Si dichiara fin da ora disponibile per missioni e trasferte che si rendessero necessarie per lo svolgimento delle mansioni assegnate, nonché per trasferimenti e/o distacchi che potranno essere utili per la gestione tecnica aziendale.

Orario di Lavoro. L’orario settimanale di lavoro (legale) è quello previsto dal CCNL di settore in atto a livello aziendale e/o nella sede di assegnazione. In particolare Ella dovrà svolgere la propria attività rispettando il seguente orario:

| | L | M | M | G | V | S | D |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Entrata alle ore | | | | | | | |
| Uscita alle ore | | | | | | | |
| Entrata alle ore | | | | | | | |
| Uscita alle ore | | | | | | | |

Si dichiara fin da ora disponibile ad effettuare altri regimi di orario non esclusi quelli a turni avvicendati, ivi compreso quello notturno, di sabato e di domenica, nel rispetto delle norme vigenti.

Periodo di Prova. Il rapporto di lavoro è condizionato al superamento di un periodo di prova stabilito dal vigente CCNL in 6 settimane, pertanto andrà a scadere il giorno _____, data entro la quale ciascuna delle parti potrà risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, senza alcun obbligo di preavviso.

Inquadramento e retribuzione. Il contratto di apprendistato è finalizzato alla acquisizione di professionalità previste per l'inquadramento di qualificazione. L'acquisizione della professionalità avviene con attività formativa operata direttamente dalla Direzione Aziendale e/o da lavoratori specializzati. La mansione assegnata è quella di: _____, con l'attribuzione della qualifica di Apprendista. Il Suo inquadramento iniziale sarà nel _____ gruppo. In relazione a quanto sopra la Sua retribuzione iniziale è quella prevista dal vigente CCNL e specificatamente viene così composta:

| | |
|-----------------------|--|
| Paga Base | |
| Contingenza | |
| EDR | |
| Elementi territoriali | |
| Superminimo | |

Con la sottoscrizione del presente accordo, Ella dichiara di aver preso visione ed aver accettato tutte le norme riportate nel presente, gli accordi pre-contrattuali intercorsi verbalmente, di conoscere i riferimenti legislativi e contrattuali previsti. Dichiara inoltre di aver preso visione del "Codice disciplinare" predisposto dalla scrivente associazione.

La preghiamo di ritornarci copia della presente debitamente sottoscritta.

Con i migliori saluti.

Per accettazione _____

Clausola di consenso all'utilizzo dei dati personali

Io sottoscritto dichiaro di aver ricevuto le informazioni di cui al D.Lgs.196/03, in particolare dei diritti a me riconosciuti dalla legge ex art. 13, D.Lgs.196/03, nonché di aver avuto conoscenza che i dati da me conferiti hanno anche natura di 'dati sensibili', e acconsento al trattamento dei miei dati per le finalità e con le modalità indicate nella informativa stessa.

Firma per accettazione _____

3. *Fac-simile* Piano Formativo dell'apprendista da allegare al contratto di Apprendistato

Associazione _____

Egr. Sig./Gent.le Sig.ra

Luogo e data _____

ALLEGATO AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO DEL _____

TRA:

Impresa: _____ Dipendente: _____

Durata: _____ mesi

Profilo formativo: _____

Qualifica: _____

FORMAZIONE INTERNA:

I ANNO

CONOSCENZE

COMPETENZE

II ANNO

CONOSCENZE

COMPETENZE

III ANNO

CONOSCENZE

COMPETENZE

IV ANNO

CONOSCENZE

COMPETENZE

FORMAZIONE ESTERNA:

Sarà effettuata secondo il piano e le modalità previste dalla Provincia di _____, ai sensi dell'articolo _____ del Regolamento Regionale n. _____ del _____

TUTOR AZIENDALE: _____

_____, _____

Il lavoratore

Il datore di lavoro

4. *Fac-simile* Lettera di assunzione con contratto di inserimento

Associazione _____

Al lavoratore

C.F. _____

Luogo e data _____

**Oggetto: ASSUNZIONE CONTRATTO DI INSERIMENTO
(art. 54 e segg. Legge 30/2003 e D.Lgs 276/2003)**

Conformemente a quanto concordato nel progetto di inserimento, sottoscritto in data _____, allegato alla presente in quanto parte essenziale, integrante ed inscindibile del contratto di lavoro e nel rispetto del CCNL settore _____, Le comuniciamo la Sua assunzione con contratto di inserimento/reinserimento alle nostre dipendenze dal giorno _____, per lo svolgimento delle seguenti mansioni _____

Il livello di inquadramento attribuito e conseguentemente il trattamento economico applicato, è il seguente: livello iniziale _____; livello finale _____ che sarà riconosciuto in caso di conferma a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

La durata del contratto definita nel progetto è di mesi _____, pertanto il rapporto si intenderà cessato senza ulteriore comunicazione il giorno _____

Il presente contratto potrà essere prorogato esclusivamente per scritto e nei limiti stabiliti dall'art. 57 del D.Lgs 276/2003 (durata massima 18 mesi). L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà risultare da atto scritto con la precisazione del livello attribuito (livello finale) e del conseguente trattamento economico.

La sua sede di lavoro sarà la seguente _____ con la possibilità del datore di lavoro di modificarla con congruo preavviso sulla base delle esigenze aziendali.

Il suo orario di lavoro sarà il seguente: nei giorni di _____ dalle _____ alle _____ e dalle _____ alle _____ giorno di riposo _____ il suddetto orario di lavoro potrà essere modificato per esigenze aziendali, restando tuttavia contenuto nei limiti previsti dal D.Lgs 66/2003 e dal CCNL applicato.

Il trattamento economico applicato per tutto il progetto di inserimento è quello stabilito dal CCNL settore _____ che prevede per il suo livello di inquadramento iniziale: paga base _____, contingenza _____, terzi elementi _____, altro _____, per una retribuzione mensile lorda totale pari a _____

Il rapporto di lavoro sarà disciplinato dal CCNL settore _____ che prevede tra l'altro la maturazione annuale di: ferie _____ giorni; permessi retribuiti _____ ore; festività soppresse _____ ore; un periodo di preavviso in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a _____ gg di calendario. Le ricordiamo che è tenuto all'osservanza del regolamento aziendale e di ogni disposizione e direttiva affisse nei locali aziendali e/o impartite dai Suoi superiori e dal Suo Tutor come indicato nel progetto di inserimento.

La presente assunzione è subordinata al superamento del periodo di prova stabilito dal CCNL applicato in gg / mesi _____ di calendario / di effettivo lavoro. Si ricorda che durante il periodo di prova le parti possono recedere dal presente contratto in qualsiasi momento senza preavviso e motivazione.

La preghiamo di sottoscrivere la presente in segno di ricevuta ed integrale accettazione.

Distinti saluti

Allegato: progetto di inserimento / reinserimento del _____

Il datore di lavoro

Il/la lavoratore/trice

5. *Fac-simile* Lettera di assunzione con contratto di lavoratore disoccupato da almeno 24 mesi

Associazione _____

Al lavoratore

C.F. _____

Luogo e data _____

Oggetto: Assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato L.407/90 art. 8 c. 9

In riferimento agli accordi intercorsi verbalmente, Le confermiamo la Sua assunzione alle nostre dipendenze a far data dal giorno _____

Il rapporto instaurato deve intendersi a tempo indeterminato, regolamentato dalle seguenti norme:

Norme contrattuali. Il rapporto di “lavoro dipendente” viene regolamentato dalle leggi in materia di lavoro e dalle norme contrattuali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore _____ in vigore. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si fa riferimento al CCNL di settore, in particolare per quanto concerne la durata e la fruizione delle ferie retribuite, nonché dei termini di preavviso di risoluzione del rapporto.

Luogo di Lavoro. La sede di lavoro in cui è chiamato a prestare la propria opera è presso il seguente stabilimento aziendale: _____.

Le comunichiamo inoltre che la sede aziendale è la seguente: _____.
 _____.
 Si dichiara fin da ora disponibile per missioni e trasferite che si rendessero necessarie per lo svolgimento delle mansioni assegnate, nonché per trasferimenti e/o distacchi che potranno essere utili per la gestione tecnica aziendale.

Orario di Lavoro. L’orario settimanale di lavoro (legale) è quello previsto dal CCNL di settore in atto a livello aziendale e/o nella sede di assegnazione. In particolare Ella dovrà svolgere la propria attività rispettando il seguente orario:

| | L | M | M | G | V | S | D |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Entrata alle ore | | | | | | | |
| Uscita alle ore | | | | | | | |
| Entrata alle ore | | | | | | | |
| Uscita alle ore | | | | | | | |

Si dichiara fin da ora disponibile ad effettuare altri regimi di orario non esclusi quelli a turni avvicendati, ivi compreso quello notturno, di sabato e di domenica.

Periodo di Prova. Il rapporto di lavoro è condizionato al superamento di un periodo di prova stabilito dal vigente CCNL in giorni _____, pertanto andrà a scadere in giorno _____, data entro la quale ciascuna delle parti potrà risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, senza alcun obbligo di preavviso.

Inquadramento e retribuzione. La mansione assegnata è quella di: _____, con l'attribuzione della qualifica di (impiegato/operaio/apprendista) inquadrata nel _____ livello. In relazione a quanto sopra la Sua retribuzione è quella prevista dal vigente CCNL e specificatamente viene così composta:

| | |
|-----------------------|--|
| Paga Base | |
| Contingenza | |
| EDR | |
| Elementi territoriali | |
| Superminimo | |

Con la sottoscrizione del presente accordo, Ella dichiara di aver preso visione ed aver accettato tutte le norme riportate nel presente, gli accordi pre-contrattuali intercorsi verbalmente, di conoscere i riferimenti legislativi e contrattuali previsti. Dichiara inoltre di aver preso visione del "Codice disciplinare" predisposto dalla scrivente associazione.

La preghiamo di ritornarci copia della presente debitamente sottoscritta.

Il datore di lavoro

Il/la lavoratore/trice

6. *Fac-simile* Lettera di assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 4, co. 3 del D. Lgs. 151/01

Associazione _____

Egr. Sig./Gent.le Sig.ra

Luogo e data _____

Oggetto: Assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato.

In riferimento agli accordi intercorsi verbalmente, Le confermiamo la Sua assunzione alle nostre dipendenze a far data dal giorno _____. Il contratto di lavoro a termine, è motivato dall'esigenza di sostituzione della signora _____ assente per maternità. La durata del rapporto è collegata al periodo di assenza per maternità della suddetta signora _____ e, pertanto, andrà a scadere il giorno del rientro al lavoro della lavoratrice sostituita. Il rapporto è regolamentato dalle seguenti norme: **Norme contrattuali**. Il rapporto di "lavoro dipendente" viene regolamentato dalle leggi in materia di lavoro e dalle norme contrattuali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore _____ in vigore. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si fa riferimento al CCNL di settore, in particolare per quanto concerne la durata e la fruizione delle ferie retribuite, nonché dei termini di preavviso di risoluzione del rapporto.

Luogo di Lavoro. La sede di lavoro in cui è chiamato a prestare la propria opera è presso il seguente stabilimento aziendale: _____
comunichiamo inoltre che la sede aziendale è la seguente: _____
_____. Si dichiara fin da ora disponibile per missioni e trasferite che si rendessero necessarie per lo svolgimento delle mansioni assegnate, nonché per trasferimenti e/o distacchi che potranno essere utili per la gestione tecnica aziendale.

Orario di Lavoro. L'orario settimanale di lavoro è quello di n° ore settimanali, con una prestazione di ore giornaliere suddivise in base alla seguente tabella:

| | L | M | M | G | V | S | D |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Entrata alle ore | | | | | | | |
| Uscita alle ore | | | | | | | |
| Entrata alle ore | | | | | | | |
| Uscita alle ore | | | | | | | |

Si dichiara fin da ora disponibile ad effettuare altri regimi di orario non esclusi quelli a turni avvicendati, ivi compreso quello notturno, di sabato e di domenica.

Periodo di Prova. Il rapporto di lavoro è condizionato al superamento di un periodo di prova stabilito dal vigente CCNL in giorni _____, pertanto andrà a scadere in giorno _____, data entro la quale ciascuna delle parti potrà risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, senza alcun obbligo di preavviso.;

Inquadramento e retribuzione. La mansione assegnata è quella di: _____, con l'attribuzione della qualifica di (impiegato/ operaio/apprendista) inquadrata nel _____ livello. In relazione a quanto sopra la Sua retribuzione è quella prevista dal vigente CCNL e specificatamente viene così composta:

| | |
|-----------------------|--|
| Paga Base | |
| Contingenza | |
| EDR | |
| Elementi territoriali | |
| Superminimo | |

Con la sottoscrizione del presente accordo, Ella dichiara di aver preso visione ed aver accettato tutte le norme riportate nel presente, gli accordi pre-contrattuali intercorsi verbalmente, di conoscere i riferimenti legislativi e contrattuali previsti. Dichiara inoltre di aver preso visione del "Codice disciplinare" predisposto dalla scrivente associazione.

La preghiamo di ritornarci copia della presente debitamente sottoscritta.

Il datore di lavoro

Il/la lavoratore/trice

7. **Fac-simile Contratto di lavoro a tempo determinato part time**

Associazione _____

Egr. Sig./Gent.le Sig.ra

Luogo e data _____

Oggetto: Assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato. Rapporto a tempo parziale (part-Time).

In riferimento agli accordi intercorsi verbalmente, Le confermiamo la Sua assunzione alle nostre dipendenze a far data dal giorno _____. Il rapporto instaurato deve intendersi a tempo determinato con durata in mesi n° _____ e, pertanto, andrà a scadere il _____, motivato dall'_____.

Il rapporto è regolamentato dalle seguenti norme:

Norme contrattuali. Il rapporto di "lavoro dipendente" viene regolamentato dalle leggi in materia di lavoro e dalle norme contrattuali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore _____ in vigore. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si fa riferimento al CCNL di settore, in particolare per quanto concerne la durata e la fruizione delle ferie retribuite, nonché dei termini di preavviso di risoluzione del rapporto.

Luogo di Lavoro. La sede di lavoro in cui è chiamato a prestare la propria opera è presso il seguente stabilimento aziendale: _____

Le comunichiamo inoltre che la sede aziendale è la seguente: _____
 _____ Si dichiara fin da ora disponibile per missioni e trasferte che si rendessero necessarie per lo svolgimento delle mansioni assegnate, nonché per trasferimenti e/o distacchi che potranno essere utili per la gestione tecnica aziendale.

Orario di Lavoro. L'orario settimanale di lavoro è quello di n° _____ ore settimanali, con una prestazione di ore giornaliere suddivise in base alla seguente tabella. Di conseguenza gli istituti contrattuali che regolano il rapporto verranno riproporzionati nella misura percentuale del% in base all'orario normale previsto dal CCNL di settore in atto a livello aziendale e/o nella sede di assegnazione. In particolare Ella dovrà svolgere la propria attività rispettando il seguente orario:

| | L | M | M | G | V | S | D |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| Entrata alle ore | | | | | | | |
| Uscita alle ore | | | | | | | |
| Entrata alle ore | | | | | | | |
| Uscita alle ore | | | | | | | |

Si dichiara fin da ora disponibile ad effettuare altri regimi di orario non esclusi quelli a turni avvicendati, ivi compreso quello notturno, di sabato e di domenica.

Periodo di Prova. Il rapporto di lavoro è condizionato al superamento di un periodo di prova stabilito dal vigente CCNL in giorni _____, pertanto andrà a scadere in giorno _____, data entro la quale ciascuna delle parti potrà risolvere immediatamente il rapporto di lavoro, senza alcun obbligo di preavviso.;

Inquadramento e retribuzione. La mansione assegnata è quella di: _____, con l'attribuzione della qualifica di (impiegato/ operaio/apprendista) inquadrata nel livello. In relazione a quanto sopra la Sua retribuzione è quella prevista dal vigente CCNL e specificatamente viene così composta:

| | |
|-----------------------|--|
| Paga Base | |
| Contingenza | |
| EDR | |
| Elementi territoriali | |
| Superminimo | |

Con la sottoscrizione del presente accordo, Ella dichiara di aver preso visione ed aver accettato tutte le norme riportate nel presente, gli accordi pre-contrattuali intercorsi verbalmente, di conoscere i riferimenti legislativi e contrattuali previsti. Dichiara inoltre di aver preso visione del "Codice disciplinare" predisposto dalla scrivente associazione.

La preghiamo di ritomarci copia della presente debitamente sottoscritta.

Il datore di lavoro

Il/la lavoratore/trice

8. *Fac-simile* Lettera di proroga del contratto a termine

Associazione _____

Egr. Sig./Gent.le Sig.ra

Luogo e data _____

Oggetto: Proroga del contratto a termine

Con la presente Le comuniciamo che la Sua assunzione a tempo determinato, con scadenza _____ è prorogata, ai sensi dell'art.4 del D.Lgs.06.09.2001 n. 368, sino alla data del _____ per la medesima attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto in scadenza.

Resta inteso che, alla scadenza del suddetto termine, il rapporto di lavoro si risolverà automaticamente senza obbligo di comunicazione alcuna.

La preghiamo di restituirci copia della presente debitamente sottoscritta per integrale accettazione.

Distinti saluti

Il datore di lavoro

Il/la lavoratore/trice

9. *Fac-simile* Contratto di prestazione autonoma occasionale

CONTRATTO PER PRESTAZIONE DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

TRA

L'associazione _____, esercente attività _____,
con sede in Via _____ codice fiscale _____

E

il Sig. _____, nato a _____ il _____
_____ cod.fisc. _____ residente in via
_____, di seguito indicato come prestatore,

PREMESSO CHE

- L'associazione committente è nella necessità di richiedere una prestazione di lavoro autonomo occasionale di seguito descritta;
- Che il prestatore accetta di eseguire l'attività richiesta nei termini ed alle condizioni di seguito specificate;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Articolo 1 – oggetto

Il prestatore si impegna a svolgere una prestazione di lavoro autonomo occasionale avente ad oggetto _____

il prestatore si impegna a svolgere tale attività nel periodo compreso tra il _____ ed il _____;

il prestatore svolgerà la prestazione oggetto del presente contratto personalmente, in piena autonomia, senza vincolo di subordinazione.

Articolo 2 – corrispettivo

Il corrispettivo lordo della prestazione oggetto del presente contratto è fissato in Euro _____ (_____/00), tutte le ritenute di legge sono a carico del prestatore;

la prestazione è esclusa dal campo di applicazione IVA ai sensi dell'art.5 comma 2° del DPR n.633 del 26/10/1972 e successive modificazioni ed integrazioni;

la prestazione, in quanto di natura occasionale perché il prestatore dichiara di rientrare nel limite dei 5.000,00 Euro annui, non è soggetta a trattamento previdenziale INPS, non rientra nel campo di applicazione INAIL e non dà diritto al trattamento di fine rapporto;

il rapporto di cui al presente contratto integra la fattispecie dell'attività di lavoro autonomo non esercitato abitualmente, di cui alla lett.1) dell'art.67 del DPR 22/12/1986 n.917;

la liquidazione del corrispettivo verrà effettuata dal committente entro 10 gg dal termine del presente contratto, all'atto del pagamento il prestatore rilascerà ricevuta;

Articolo 3 – Obblighi accessori a carico del prestatore

Tutti i dati e le informazioni di cui al prestatore entri in possesso nello svolgimento della prestazione dovranno essere considerati riservati e ne è espressamente vietata qualsiasi divulgazione;

il prestatore, con la sottoscrizione del presente contratto, autorizza espressamente il committente al trattamento dei propri dati personali per i fini del contratto e degli atti connessi e conseguenti ai sensi del D.Lgs.81/08 e successive modifiche; il prestatore solleva il committente da qualsiasi responsabilità per danni a persone e/o cose che possano derivare dall'espletamento dell'incarico;

Articolo 4 – altre disposizioni

Per quanto non espressamente disposto nel presente contratto si richiamano, in quanto compatibili, le norme del codice civile in materia di obbligazioni, contratti e di prestazione d'opera;

il presente contratto è soggetto a registrazione solo in caso d'uso ai sensi dell'art.10 della parte II della Tariffa allegata al DPR n.131/86 relativo al T.U. sull'Imposta di Registro;

l'imposta di bollo sulle eventuali quietanze dei corrispettivi è a carico del prestatore.

Luogo e data _____

Per IL COMMITTENTE

IL PRESTATORE

10. *Fac-simile* Quietanza e certificazione per prestazione occasionale

Il committente _____

Il prestatore
Egr. Sig./Gent.le Sig.ra

Codice fiscale _____

Luogo di nascita _____

Data di nascita _____

Residenza _____

Oggetto: compensi per prestazione di lavoro autonomo occasionale

Riferimento: Contratto stipulato il _____

Allegato alla presente Le rimettiamo l'assegno bancario N. _____ tratto sulla Banca _____ ag. _____, dell'importo di Euro _____ (_____ / _____) a titolo di compensi ex articolo _____ del contratto di prestazione occasionale di cui in riferimento.

In dettaglio i calcoli sono:

Compenso lordo _____ Euro _____
– ritenuta di acconto 20% (da calcolare sul lordo) _____ Euro _____

Eventuale prelievo previdenziale sulla parte di compenso che eccede l'importo annuo di Euro 5.000,00

v. dichiarazione fac-simile N. 11

– ritenuta previdenziale 1/3 del 26,72% (da calcolare sul lordo) _____ Euro _____

(nel caso in cui il prestatore sia pensionato oppure sia iscritto ad altra cassa previdenziale obbligatoria la ritenuta previdenziale è pari ad 1/3 del 17%)

Netto corrisposto _____ Euro _____

La presente costituisce valida certificazione fiscale e previdenziale da utilizzare, da parte del prestatore, ai fini della dichiarazione dei redditi.

Voglia restituirci una copia della presente debitamente sottoscritta per presa visione e ricevuta.

Luogo e data _____

Per il Committente

Il collaboratore

11. *Fac-simile* Dichiarazione del collaboratore in caso di lavoro autonomo occasionale

Dichiarazione per verifica superamento della franchigia euro 5000,00 (art.44 legge 326/03 – Circolare Inps 103/04)

Il/La sottoscritto/a _____
_____ (si prega di scrivere in stampatello
ed in forma leggibile)

DICHIARA (barrare l'ipotesi che interessa)

- che fino ad oggi ha percepito, nel periodo di imposta 2011, compensi per attività di lavoro autonomo non esercitato abitualmente di cui all'art.67 (c.d. occasionale) d'importo complessivo non superiore a euro 5.000,00 e pari a euro _____ e comunque erogati da enti pubblici e/o privati diversi dall'associazione _____. Si impegna, nel contempo, a comunicare l'eventuale superamento del limite al fine di permettere l'applicazione della ritenuta e consentire all'Associazione il versamento degli importi dovuti.

Si raccomanda l'indicazione degli eventuali compensi già percepiti. In mancanza indicare zero '0'.

- che fino ad oggi ha percepito, nel periodo di imposta 2011, compensi per attività di lavoro autonomo non esercitato abitualmente di cui all'art.67 (c.d. occasionale) d'importo complessivo non superiore a euro 5.000,00.

S'IMPEGNA

- ad inoltrare la domanda di iscrizione alla gestione separata Inps, in caso di superamento della soglia di euro 5.000,00;
- a comunicare tempestivamente eventuali variazioni relative ai dati sopraindicati.

luogo e data

Firma leggibile dell'interessato

12. *Fac-simile* Contratto di collaborazione a Progetto

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA PER PROGETTO SPECIFICO, PER PROGRAMMA DI LAVORO, O PER FASE DI LAVORO

Con la presente scrittura privata, redatta in due copie da valere a tutti gli effetti di legge, tra:

l'associazione _____, di seguito denominata Committente, con sede legale in _____, via _____, Codice Fiscale _____, nella persona del suo Legale Rappresentante,

Signor _____, nato a _____, il _____, Codice Fiscale _____;

e il Signor _____, di seguito denominato Collaboratore, nato a _____, il _____, residente in _____, Via _____, Codice Fiscale _____;

PREMESSO

- che la committente ha per oggetto e svolge l'attività di _____
- che la committente, nell'ambito dell'attività svolta intende avvalersi di collaboratori con esperienza nel settore per prestazioni professionali e qualificate per la realizzazione, lo sviluppo e la gestione di uno specifico progetto o programma di lavoro o fase di esso di seguito dettagliato al punto 4;
- che a sua volta il collaboratore, signor _____, si è dichiarato in possesso dei requisiti richiesti e si è reso disponibile a fornire la propria opera gestita autonomamente in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento ed organizzazione del committente;
- che è esclusivo interesse di entrambe le parti stipulare un contratto contenente gli elementi specifici previsti dal rapporto di collaborazione, senza vincolo di subordinazione ai sensi dell'art. 61 e seguenti del D. Lgs. 276/2003;
- che la committente non richiede/richiede al collaboratore l'esclusività della sua prestazione.

Tutto ciò premesso e ritenuto, ed in esecuzione degli accordi verbalmente intercorsi tra le parti, si conviene e stipula quanto segue:

- la premessa che precede fa parte integrante ed essenziale del presente atto e ne costituisce il primo patto;

- il collaboratore, con la sottoscrizione del presente atto si impegna ed obbliga ad effettuare a favore della committente delle prestazioni, successivamente dettagliate, in piena autonomia e in funzione del risultato, a titolo di collaborazione svolta senza vincolo di subordinazione, nel rispetto del coordinamento e con l'organizzazione della committente, con lavoro e mezzi propri e/o con l'utilizzo di mezzi organizzati della committente, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa e con compenso periodico prestabilito nel quadro di un rapporto unitario e continuativo.

Le prestazioni del collaboratore (tempi e modi) verranno eseguite con l'autonomia connessa allo specifico oggetto dell'incarico, ma dovranno essere coordinate con l'attività e con la struttura della committente al fine di assicurare il regolare svolgimento delle attività della committente e di quelle oggetto del presente contratto. Il collaboratore nell'espletamento del suo incarico potrà utilizzare l'organizzazione e la strumentazione della committente, salvo preventiva informazione e comunque esclusivamente nei modi, tempi e regolamenti stabiliti dalla committente, senza con ciò voler configurare un inserimento stabile nell'organizzazione della committente medesima. Il collaboratore è tenuto ad informare e rendicontare periodicamente alla committente ogni dato e/o notizia ritenuta utile dalla committente circa l'andamento della prestazione oggetto dell'incarico. Inoltre la committente, nell'ambito della sua attività di coordinamento e controllo circa lo svolgimento dell'incarico da parte del collaboratore, può stabilire che _____.

Le modalità per lo svolgimento dell'incarico sono comunque di esclusiva competenza ed autonomia del collaboratore.

Nell'ambito del seguente progetto specifico, o programma di lavoro, o fase di lavoro: _____, la committente conferisce al collaboratore, il quale si impegna e obbliga ad effettuare a favore della committente, le seguenti prestazioni: _____ oppure Con il presente atto, la committente conferisce al collaboratore, il quale si impegna e obbliga all'esecuzione, l'incarico della realizzazione del seguente progetto specifico, o programma o fase di lavoro: _____.

Il collaboratore potrà svolgere ulteriori prestazioni, nel qual caso le stesse dovranno essere preventivamente concordate per scritto tra le parti con riguardo alle specifiche esigenze della committente ed alla conseguente remunerazione spettante al collaboratore;

oppure il collaboratore potrà inoltre eseguire ulteriori progetti specifici, o programmi di lavoro o fasi di lavoro, nel qual caso gli stessi dovranno essere preventivamente concordati per iscritto tra le parti con riguardo alle specifiche esigenze della committente ed alla conseguente remunerazione spettante al collaboratore

Il collaboratore avrà diritto ad essere riconosciuto autore delle invenzioni fatte nello svolgimento del rapporto.

Il collaboratore, nello svolgimento del proprio incarico dovrà usare la diligenza e la riservatezza richiesta dalla natura della prestazione e dell'interesse della committente. Il collaboratore si impegna a non svolgere attività in concorrenza con la committente e a non compiere atti che possano produrre danni o pregiudizi alle attività della committente. In conformità all'obbligo di fedeltà previsto dall'art. 2105 del Codice Civile, è fatto divieto al Collaboratore di tenere una condotta che per sua natura o per le possibili conseguenze risulti in contrasto con i doveri connessi alla sua attività. In particolare, è fatto divieto di comunicare o divulgare qualsiasi tipo di informazione e/o notizia inerente l'organizzazione della committente, i processi e i metodi di organizzazione dei servizi, nonché ogni progetto o programma per il futuro di cui il collaboratore sia venuto a conoscenza durante il rapporto di collaborazione e ciò anche dopo la cessazione dello stesso. Il collaboratore inoltre, dichiara di non avere in corso rapporti con altri committenti e si impegna, nel rispetto della esclusività richiesta dalla committente, a non sottoscrivere altri contratti, salvo preventiva autorizzazione della committente, durante tutto il periodo di vigenza del presente rapporto.

oppure Il collaboratore inoltre, dichiara di non avere in corso rapporti con altri committenti che possano costituire causa di incompatibilità o conflitto di interessi con l'attività della committente e si impegna a darne notizia immediata alla committente stessa qualora dovesse verificarsi in futuro, pena l'immediata risoluzione del contratto per giusta causa e fatto salvo l'eventuale risarcimento dei danni.

La presente collaborazione si intende a tempo determinato ed avrà la durata di _____, con decorrenza dal giorno _____ e scadenza il giorno _____.

oppure La presente collaborazione si intende a tempo determinato, con decorrenza dal giorno _____ e con durata connessa alla realizzazione /esecuzione del progetto specifico, o programma di lavoro o fase di lavoro oggetto del contratto, e comunque non oltre il _____. Nel caso in cui, alla sopracitata scadenza non fosse compiuto il progetto/programma di lavoro oggetto del presente contratto, le parti potranno concordare per iscritto una proroga e una successiva scadenza, fermo restando tutti gli altri contenuti del presente contratto. È esclusa ogni proroga tacita della scadenza stabilita nel precedente periodo. Alla scadenza naturale fissata nel _____, il contratto s'intenderà automaticamente risolto, senza bisogno di comunicazione alcuna. Qualora le parti concordino di continuare il rapporto o di modificarne il suo contenuto, ciò sarà possibile solo attraverso la stipula di un nuovo contratto.

In ogni e qualunque caso di cessazione del rapporto di collaborazione il collaboratore avrà diritto ai corrispettivi maturati per l'attività prestata.

Per l'attività oggetto del presente contratto, la committente riconoscerà al collaboratore un corrispettivo mensile/annuale/... così determinato: euro _____ al lordo delle trattenute previdenziali, assistenziali, assicurative e fiscali. Le parti dichiarano che detto importo è da ritenersi proporzionato e congruo alla qualità e quantità del lavoro che viene richiesto nell'ambito del presente contratto. Eventuali aumenti del corrispettivo dovranno essere stabiliti con successivi accordi scritti, che non modificheranno la sostanza della presente scrittura. Dal presente contratto il collaboratore non maturerà altri oneri, né trattamenti economici aggiuntivi quali: ferie, premi, indennità di cessazione del rapporto, oltre quelle definite e dettagliate nell'atto.

Il pagamento dei corrispettivi avverrà posticipatamente ogni mese entro il giorno 10. Il compenso sarà erogato soltanto in relazione alla effettiva esecuzione dell'opera prestata e con esclusione dei periodi di impedimento, per qualsiasi ragione, del collaboratore.

Quanto al rimborso delle spese sostenute e documentate dal collaboratore per viaggio, vitto e alloggio, e comunque relative a prestazioni rese fuori dal proprio comune di domicilio fiscale o dalla sede del committente dove viene prestata la collaborazione, così come per ogni altra spesa documentata si dovesse rendere necessaria per l'esecuzione del presente contratto, lo stesso spetterà solo se le trasferte e le altre spese siano documentate e preventivamente autorizzate per iscritto dalla committente.

Qualora le prestazioni dedotte in contratto dovessero essere svolte in ambienti nella disponibilità della committente, la stessa si impegna ad applicare al collaboratore le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro previste dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, nonché le norme di tutela contro gli infortuni e le malattie professionali. A tale scopo la committente informerà e formerà e formerà il collaboratore circa i rischi e pericoli generali e specifici, relativamente al suo incarico, presenti all'interno dei locali aziendali, il piano di emergenza e le persone incaricate; se necessario provvederà alla sua sorveglianza sanitaria. Si precisa che la committente non è responsabile circa eventuali infortuni occorsi al collaboratore al di fuori dei locali aziendali, anche se nello svolgimento del presente incarico.

Il collaboratore potrà assentarsi o rendersi irreperibile per proprie necessità personali, in qualsiasi giorno, sempre dandone congruo preavviso, nonché per l'eventuale periodo feriale estivo, purché sia garantito il conseguimento degli obiettivi oggetto della collaborazione e le assenze restino nei limiti stabiliti ai punti successivi; altrimenti la committente potrà recedere dal presente contratto senza obbligo di preavviso.

Nel caso di assenza continuativa per malattia o infortunio per un periodo non superiore ad un sesto della durata del contratto o a trenta giorni, il contratto si sospenderà senza che il periodo di assenza comporti una proroga della scadenza del contratto, che resta quella stabilita al punto 8.

Nel caso di assenza del collaboratore per malattia o infortunio per un periodo continuativo superiore ad un sesto della durata stabilita per il presente contratto o a trenta giorni, la committente ha facoltà di risolvere il presente contratto e al collaboratore competerà esclusivamente il compenso in ragione delle sole giornate effettivamente prestate. Nel caso di gravidanza, il rapporto si sospenderà e la durata stabilita al punto 8 sarà prorogata automaticamente per un periodo massimo di 180 giorni. Durante il periodo di sospensione del contratto per malattia, infortunio e gravidanza il collaboratore non maturerà alcun diritto al corrispettivo o ad altro trattamento economico.

Nello svolgimento dell'incarico il collaboratore potrà farsi sostituire, previo gradimento ed accettazione del committente, ai sensi dell'art. 1406 del Codice Civile. L'incarico affidato con il presente contratto si configura come prestazione di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 2222 e seguenti del codice civile e si sostanzia in una collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409 n. 3, del Codice di Procedura Civile e ai sensi dell'art. 61 e seguenti del D. Lgs. 276/2003. Non vi sono infatti elementi per riconoscere in alcun modo, né un rapporto di lavoro subordinato, né di tipo associativo, sia per le specifiche caratteristiche dell'incarico (mancanza del vincolo di subordinazione, del potere disciplinare, del rispetto degli orari, mancanza di apporto di capitali, di divisione degli utili o delle perdite) e sia perché così esplicitamente voluto dalla committente e dal collaboratore. Ai fini IVA, poiché il collaboratore dichiara di non svolgere altra attività di lavoro autonomo, né di essere iscritto ad Albi professionali, l'incarico è da intendersi escluso ex art. 5 DPR n. 633/72, come prestazione di collaborazione coordinata e continuativa con prestazione prevalentemente personale. Ai fini IRPEF, ai sensi del punto c-bis) dell'art. 47 TUIR (DPR n. 917/86), il reddito dovrà essere considerato come assimilato a quello di lavoro dipendente, con le relative conseguenze in materia di ritenute, detrazioni fiscali, conguaglio fiscale, rilascio del modello CUD. Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il collaboratore, ai sensi della disciplina obbligatoria vigente in materia, sarà assicurato presso l'INAIL e conseguentemente gli verrà applicata una ritenuta pari a un terzo del premio assicurativo complessivamente dovuto dalla committente. Qualora le normative fiscali e/o previdenziali dovessero subire modifiche, le parti sin da ora stabiliscono che il presente contratto le riceverà automaticamente e che pertanto non potranno essere motivo di cessazione automatica del rapporto, fatta salva l'applicabilità del punto 15 del presente contratto (risoluzione del rapporto). In caso di situazioni di vertenzialità che potranno sorgere tra il committente ed il collaboratore in pendenza del presente contratto, fatte salve le procedure di conciliazione di cui agli artt. 409 e seguenti del Codice di Procedura Civile e in alternativa di quelle esperibili in sede di certificazione del rapporto di lavoro ex artt. 75 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, le parti concordano nella necessità di esperire un tentativo di conciliazione in sede sindacale, rivolgendosi ad apposita commissione costituita fra _____ e le Organizzazioni Sindacali dei collaboratori.

Le parti, per quanto non espressamente previsto nella presente scrittura, si richiamano alle norme del Titolo III del Codice Civile (artt. 2222 e seguenti), relativo al lavoro autonomo, ed alle successive modificazioni ed integrazioni vigenti in materia e agli artt. 61 e seguenti del D.Lgs. 276/2003.

Letto, approvato e sottoscritto.

Luogo e data, _____

Il committente

Il collaboratore

A norma dell'art. 1341 secondo comma del Codice Civile, dichiaro di aver preso visione dei punti 3, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 18 e di accettarli espressamente ed incondizionatamente.

Luogo e data, _____

Il committente

Il collaboratore

13. *Fac-simile* Modulistica per i rimborsi analitici in trasferta

RICHIESTA RIMBORSO ANALITICO SPESE IN TRASFERTA

COGNOME E NOME

OGGETTO DELLA MISSIONE

LUOGO _____

INIZIO MISSIONE (giorno, mese, anno) _____

FINE MISSIONE (giorno, mese, anno) _____

DISTINTA DELLE SPESE

Viaggio:

da _____ a _____

euro _____

da _____ a _____

Vitto: _____ euro _____

Alloggio: _____ euro _____

(oppure rimborsi chilometrici entro le tariffe ACI per l'uso della propria autovettura, in questo caso sottoscrivere preventivamente il fac simile N. 14)

N. _____ chilometri percorsi con la propria auto

tariffa ACI Euro _____ Euro _____

Il sottoscritto pertanto chiede il rimborso del totale di Euro _____

Allegati: ricevute di pagamento rilasciate dalle varie strutture / vettore

Luogo e data _____

Il lavoratore

Per l'Associazione

14. *Fac-simile* Modulistica per i rimborsi forfetari in trasferta

Consegna a mano

Egr. Sig./Gent.le Sig.ra

Oggetto: Indennità chilometrica.

Facendo seguito agli accordi verbali intercorsi, con la presente la autorizziamo all'uso della Sua autovettura personale per esigenze di servizio, Le comunichiamo che a fronte di ciò provvederemo a corrisponderLe a piè di lista un'indennità chilometrica.

Il valore di detta indennità è fissato sulla scorta delle tariffe A.C.I. da moltiplicare per i chilometri percorsi per esigenze di servizio purché preventivamente autorizzati..

Resta inteso che Lei ci sottoporrà in visione la Sua polizza di assicurazione perché possiamo verificare che il rischio di responsabilità civile sia assicurato in misura congrua, e che Lei sarà assicurato presso l'INAIL per i rischi di infortunio sul lavoro conseguenti.

AugurandoLe buon lavoro, Le inviamo distinti saluti.

Luogo e data _____

Per l'Associazione

Il lavoratore per presa
visione ed accettazione

CESEVOT

Appendice

Fonti normative di riferimento

di Sabrina Lemmetti

Costituzione della Repubblica Italiana

Principi fondamentali

Art. 1

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.
(...)

Art.4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.
Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Parte prima

Diritti e doveri dei cittadini

Titolo III

Rapporti economici

Art. 35

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.
Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.
(...)

Art. 36

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.
La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.
Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Art. 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.
Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale fun-

zione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Art. 38

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

Art. 39

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Codice Civile

Libro Primo Delle persone e della famiglia

Titolo IV Del matrimonio

Capo VI Del regime patrimoniale della famiglia

Sezione VI Dell'impresa familiare

Art. 230-bis (Impresa familiare)

Salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato. Le decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi nonché quelle inerenti alla gestione straordinaria, agli indirizzi produttivi e alla cessazione dell'impresa sono adottate, a maggioranza, dai familiari che partecipano

all'impresa stessa. I familiari partecipanti all'impresa che non hanno la piena capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di essi.

Il lavoro della donna è considerato equivalente a quello dell'uomo.

Ai fini della disposizione di cui al primo comma si intende come familiare il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo; per impresa familiare quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo.

Il diritto di partecipazione di cui al primo comma è intrasferibile, salvo che il trasferimento avvenga a favore di familiari indicati nel comma precedente col consenso di tutti i partecipi. Esso può essere liquidato in danaro alla cessazione, per qualsiasi causa, della prestazione del lavoro, ed altresì in caso di alienazione dell'azienda. Il pagamento può avvenire in più annualità, determinate, in difetto di accordo, dal giudice.

In caso di divisione ereditaria o di trasferimento dell'azienda i partecipi di cui al primo comma hanno diritto di prelazione sull'azienda. Si applica, nei limiti in cui è compatibile, la disposizione dell'articolo 732.

Le comunioni tacite familiari nell'esercizio dell'agricoltura sono regolate dagli usi che non contrastino con le precedenti norme.

Libro Quarto Delle obbligazioni

Capo II Dell'adempimento delle obbligazioni

Sezione I Dell'adempimento in generale

Art. 1182 (Luogo dell'adempimento)

Se il luogo nel quale la prestazione deve essere eseguita non è determinato dalla convenzione o dagli usi e non può desumersi dalla natura della prestazione o da altre circostanze, si osservano le norme che seguono.

L'obbligazione di consegnare una cosa certa e determinata deve essere adempiuta nel luogo in cui si trovava la cosa quando l'obbligazione è sorta.

L'obbligazione avente per oggetto una somma di danaro deve essere adempiuta al domicilio che il creditore ha al tempo della scadenza. Se tale domicilio è diverso da quello che il creditore aveva quando è sorta l'obbligazione e ciò rende più gravoso l'adempimento, il debitore, previa dichiarazione al creditore, ha diritto di eseguire il pagamento al proprio domicilio.

Negli altri casi l'obbligazione deve essere adempiuta al domicilio che il debitore ha al tempo della scadenza.

Titolo III Dei singoli contratti

Capo XX Dell'assicurazione

Sezione I Disposizioni generali

Art. 1882 (Nozione)

L'assicurazione è il contratto col quale l'assicuratore, verso pagamento di un premio, si obbliga a rivalere l'assicurato, entro i limiti convenuti, del danno ad esso prodotto da un sinistro, ovvero a pagare un capitale o una rendita al verificarsi di un

evento attinente alla vita umana.

Sezione II Dell'assicurazione contro i danni

Art. 1910 (Assicurazione presso diversi assicuratori)

Se per il medesimo rischio sono contratte separatamente più assicurazioni presso diversi assicuratori, l'assicurato deve dare avviso di tutte le assicurazioni a ciascun assicuratore.

Se l'assicurato omette dolosamente di dare l'avviso, gli assicuratori non sono tenuti a pagare l'indennità. Nel caso di sinistro, l'assicurato deve darne avviso a tutti gli assicuratori a norma dell'art. 1913, indicando a ciascuno il nome degli altri. L'assicurato può chiedere a ciascun assicuratore l'indennità dovuta secondo il rispettivo contratto, purché le somme complessivamente rimosse non superino l'ammontare del danno. L'assicuratore che ha pagato ha diritto di regresso contro gli altri per la ripartizione proporzionale in ragione delle indennità dovute secondo i rispettivi contratti. Se un assicuratore è insolvente, la sua quota viene ripartita fra gli altri assicuratori.

Art. 1916 (Diritto di surrogazione dell'assicuratore)

L'assicuratore che ha pagato l'indennità è surrogato, fino alla concorrenza dell'ammontare di essa, nei diritti dell'assicurato verso i terzi responsabili.

Salvo il caso di dolo, la surrogazione non ha luogo se il danno è causato dai figli, dagli affiliati, dagli ascendenti, da altri parenti o a affini dell'assicurato stabilmente con lui conviventi o da domestici.

L'assicurato è responsabile verso l'assicuratore del pregiudizio arrecato al diritto di surrogazione.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche alle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e contro le disgrazie accidentali.

Art. 1917 (Assicurazione della responsabilità civile)

Nell'assicurazione della responsabilità civile l'assicuratore è obbligato a tenere indenne l'assicurato di quanto questi, in conseguenza del fatto accaduto durante il tempo dell'assicurazione, deve pagare a un terzo, in dipendenza della responsabilità dedotta nel contratto. Sono esclusi i danni derivanti da fatti dolosi.

L'assicuratore ha facoltà, previa comunicazione all'assicurato, di pagare direttamente al terzo danneggiato l'indennità dovuta, ed è obbligato al pagamento diretto se l'assicurato lo richiede.

Le spese sostenute per resistere all'azione del danneggiato contro l'assicurato sono a carico dell'assicuratore nei limiti del quarto della somma assicurata. Tuttavia, nel caso che sia dovuta al danneggiato una somma superiore al capitale assicurato, le spese giudiziali si ripartiscono tra assicuratore e assicurato in proporzione del rispettivo interesse.

L'assicurato, convenuto dal danneggiato, può chiamare in causa l'assicuratore.

Titolo IX Dei fatti illeciti

Art. 2043 (Risarcimento per fatto illecito)

Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.

Art. 2049 (Responsabilità dei padroni e dei committenti)

I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti.

Libro Quinto Del lavoro

Titolo II Del lavoro nell'impresa

Capo I Dell'impresa in generale

Sezione II Dei collaboratori dell'imprenditore

Art. 2094 (Prestatore di lavoro subordinato)

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Sezione III Del rapporto di lavoro

§ 2 - Dei diritti e degli obblighi delle parti

Art. 2103 (Mansioni del lavoratore)

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad una altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo.

§ 4 Dell'estinzione del rapporto di lavoro

Art. 2119 (Recesso per giusta causa)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzio-

ne del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

Art. 2120 (Disciplina del trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, e incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente. Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT e quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità previ-

sta dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accogli-mento delle richieste di anticipazione.

Titolo III Del lavoro autonomo

Capo I Disposizioni generali

Art. 2222 (Contratto d'opera)

Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo Capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV.

Art. 2227 (Recesso unilaterale dal contratto)

Il committente può recedere dal contratto, ancorché sia iniziata l'esecuzione dell'opera, tenendo indenne il prestatore d'opera delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno.

Capo II Delle professioni intellettuali

Art. 2237 (Recesso)

Il cliente può recedere dal contratto, rimborsando al prestatore d'opera le spese sostenute e pagando il compenso per l'opera svolta.

Il prestatore d'opera può recedere dal contratto per giusta causa. In tal caso egli ha diritto al rimborso delle spese fatte e al compenso per l'opera svolta, da determinarsi con riguardo al risultato utile che ne sia derivato al cliente.

Il recesso del prestatore d'opera deve essere esercitato in modo da evitare pregiudizio al cliente.

Titolo VII Dell'associazione in partecipazione

Art. 2549 (Nozione)

Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.

Art. 2553 (Divisione degli utili e delle perdite)

Salvo patto contrario, l'associato partecipa alle perdite nella stessa misura in cui partecipa agli utili, ma le perdite che colpiscono l'associato non possono superare il valore del suo apporto.

D.Lgs. Capo Provvisorio Stato 16 luglio 1947, n. 708

Disposizioni concernenti l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i

lavoratori dello spettacolo

Art. 3.

Sono obbligatoriamente iscritti all'Ente tutti gli appartenenti alle seguenti categorie di qualsiasi nazionalità:

- 1) artisti lirici;
- 2) attori di prosa, operetta, rivista, varietà ed attrazioni, cantanti di musica leggera, presentatori, discjockey ed animatori in strutture ricettive connesse all'attività turistica;
- 3) attori generici cinematografici, attori di doppiaggio cinematografico;
- 4) registi e sceneggiatori teatrali e cinematografici, aiuti-registi, dialoghisti ed adattatori cinetelevisivi;
- 5) organizzatori generali, direttori, ispettori, segretari di produzione cinematografica, cassieri, segretari di edizione;
- 6) direttori di scena e doppiaggio;
- 7) direttori d'orchestra e sostituti;
- 8) concertisti e professori d'orchestra, orchestrali e bandisti;
- 9) tersicorei, coristi, ballerini, figuranti, indossatori e tecnici addetti alle manifestazioni di moda;
- 10) amministratori di formazioni artistiche;
- 11) tecnici del montaggio, del suono, dello sviluppo e stampa;
- 12) operatori di ripresa cinematografica e televisiva, aiuto operatori e maestranze cinematografiche, teatrali e radio televisive;
- 13) arredatori, architetti, scenografi, figurinisti teatrali e cinematografici;
- 14) truccatori e parrucchieri;
- 15) macchinisti pontaroli, elettricisti, attrezzisti, falegnami e tappezzieri;
- 16) sarti;
- 17) pittori, stuccatori e formatori;
- 18) artieri ippici;
- 19) operatori di cabine, di sale cinematografiche;
- 20) impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti e imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche e televisive, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa; maschere, custodi e personale di pulizia dipendenti dagli enti ed imprese soprannominati;
- 21) impiegati ed operai dipendenti dalle case da gioco, dagli ippodromi e dalle scuderie dei cavalli da corsa e dai cinodromi; prestatori d'opera addetti ai totalizzatori, o alla ricezione delle scommesse, presso gli ippodromi e cinodromi, nonché presso le sale da corsa e le agenzie ippiche; addetti agli impianti sportivi; dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti;
- 22) calciatori ed allenatori di calcio;
- 23) lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei films.
- 23-bis) lavoratori autonomi esercenti attività musicali.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mini-

stro dell'economia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale, su eventuale proposta dell'ENPALS, che provvede periodicamente al monitoraggio delle figure professionali operanti nel campo dello spettacolo e dello sport, sono adeguate le categorie dei soggetti assicurati di cui al primo comma. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, può essere, altresì, integrata o ridefinita, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 181, la distinzione in tre gruppi dei lavoratori dello spettacolo iscritti all'ENPALS. Dalle disposizioni del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il Consiglio di amministrazione può dichiarare esclusi dall'obbligo dell'iscrizione all'Ente limitatamente all'assicurazione di malattia, gli appartenenti alle categorie suindicate che dimostrino di essere obbligati, per la loro prevalente attività, alla iscrizione presso altro Ente.

Legge 13 luglio 1967, n. 584

Riconoscimento del diritto a una giornata di riposo dal lavoro al donatore di sangue dopo il salasso per trasfusione e alla corresponsione della retribuzione.

Art. 1

1. I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

Art. 2

Ai lavoratori dipendenti, i quali cedano il loro sangue gratuitamente, compete la corresponsione della normale retribuzione per la giornata di riposo di cui all'articolo precedente. La retribuzione viene corrisposta direttamente dal datore di lavoro, il quale ha facoltà di chiedere il rimborso all'Istituto di assicurazione contro le malattie al quale è iscritto il donatore, anche in deroga alle vigenti norme che prevedano limitazioni dell'indennità economica di malattia per durata e ammontare.

Decreto Ministero per il Lavoro e la Previdenza sociale 8 aprile 1968

Norme di attuazione della legge 13 luglio 1967, n. 584, per il riconoscimento al donatore di sangue del diritto ad una giornata di riposo e alla corresponsione della retribuzione.

1. È fissato in 250 grammi il limite quantitativo minimo che la donazione di sangue, ai fini degli artt. 1 e 2 della L. 13 luglio 1967, n. 584, deve raggiungere per il diritto alla giornata di riposo e alla relativa retribuzione in favore dei lavoratori dipendenti che cedono gratuitamente il loro sangue per trasfusione diretta o indiretta o per

l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico.

2. Il prelievo di sangue deve risultare effettuato presso un centro di raccolta fisso o mobile, ovvero presso un centro trasfusionale ovvero presso un centro di produzione di emoderivati regolarmente autorizzati dal Ministero della sanità.

3. La giornata di riposo di cui all'art. 1 viene computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.

4. La retribuzione per la giornata di riposo per i lavoratori retribuiti non in misura fissa è determinata con gli stessi criteri previsti per le festività nazionali. Per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, quadrisettimanale, quindicinale, bisettimanale o settimanale la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione fissa rispettivamente per 26, 24, 13, 12 e 6.

5. I datori di lavoro che intendano avvalersi della facoltà prevista dall'art. 2 della L. 13 luglio 1967, n. 584, per ottenere il rimborso dell'importo della normale retribuzione corrisposta ai lavoratori dipendenti per la giornata di astensione dal lavoro di cui al precedente articolo debbono farne domanda all'istituto, ente o cassa per l'assicurazione contro le malattie al quale i lavoratori stessi sono iscritti.

Per i lavoratori iscritti alle casse di soccorso di cui al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, e successive modificazioni e integrazioni la domanda di cui al precedente comma deve essere inoltrata alle casse stesse anche nel caso in cui le medesime provvedano alla sola gestione delle prestazioni economiche per malattia.

La domanda deve essere inoltrata entro la fine del mese successivo a quello in cui il lavoratore ha donato il sangue.

6. La domanda di cui al precedente articolo deve contenere le generalità del lavoratore che ha donato il sangue e la dichiarazione attestante l'importo della retribuzione allo stesso corrisposta e il giorno in cui si è verificata l'astensione dal lavoro. La domanda deve essere corredata: da una dichiarazione del lavoratore interessato attestante che ha fruito della giornata di riposo e della relativa retribuzione, il cui ammontare deve essere specificato e che ha donato il sangue gratuitamente; da un certificato rilasciato dal medico che ha effettuato il prelievo del sangue indicante:

- a) i dati anagrafici del donatore, rilevati da un valido documento di riconoscimento, gli estremi del quale devono essere annotati;
- b) la avvenuta donazione gratuita del sangue nonché il quantitativo prelevato, il giorno e l'ora del prelievo.

Il certificato predetto deve essere rilasciato su di un modulo intestato al centro presso il quale è avvenuta la donazione e contenente gli estremi di autorizzazione per il funzionamento del centro stesso da parte del Ministero della sanità.

7. Nel caso in cui il lavoratore si sia recato al centro per donare il proprio sangue e la donazione, per motivi di ordine sanitario, non possa essere effettuato ovvero venga effettuata solo parzialmente, il medico addetto al prelievo dovrà rilasciare al lavoratore stesso un certificato, con l'indicazione del giorno e dell'ora, attestante la mancata o parziale donazione.

8. Ai fini della ripartizione del contributo dello Stato di cui all'art. 3 della legge 13

luglio 1967, n. 584, gli istituti, enti o casse per l'assicurazione obbligatoria contro le malattie terranno un'evidenza contabile dei rimborsi effettuati ai datori di lavoro ai sensi della legge predetta.

Legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

Titolo I

Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 4 (Impianti audiovisivi)

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 8 (Divieto di indagini sulle opinioni)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonchè su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Titolo II

Della libertà sindacale

Art. 18 (Reintegrazione nel posto di lavoro)

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15

luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, nè abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non

abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Dpr 26 ottobre 1972, n. 633

Istituzione e disciplina dell'imposta sul valore aggiunto

Art. 5 (Esercizio di arti e professioni)

Per esercizio di arti e professioni si intende l'esercizio per professione abituale, ancorchè non esclusiva, di qualsiasi attività di lavoro autonomo da parte di persone fisiche ovvero da parte di società semplici o di associazioni senza personalità giuridica costituite tra persone fisiche per l'esercizio in forma associata delle attività stesse.

Non si considerano effettuate nell'esercizio di arti e professioni le prestazioni di servizi inerenti ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 49 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 597, (nonchè le prestazioni di lavoro effettuate dagli associati nell'ambito dei contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 49, comma 2, lettera c), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917), rese da soggetti che non esercitano per professione abituale altre attività di lavoro autonomo. Non si considerano altresì effettuate nell'esercizio di arti e professioni le prestazioni di servizi derivanti dall'attività di levata dei protesti esercitata dai segretari comunali ai sensi della legge 12 giugno 1973, n. 349, nonchè le prestazioni di vigilanza e custodia rese da guardie giurate di cui al regio decreto-legge 26 settembre 1935, n. 1952.

Tabella A

PARTE III Beni e servizi soggetti all'aliquota del 10%

123) spettacoli cinematografici, spettacoli sportivi per ingressi di prezzo fino a lire 25.000 nette, spettacoli teatrali elencati al n. 4 della tariffa allegata al D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 640, spettacoli di burattini e marionette ovunque tenuti e attività circensi e dello spettacolo viaggiante.

Legge 26 luglio 1975 , n. 354

Norme sull'ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure private e limitative della libertà.

Art. 21. (Lavoro all'esterno).

1. I detenuti e gli internati possono essere assegnati al lavoro all'esterno in condizioni idonee a garantire l'attuazione positiva degli scopi previsti dall'articolo 15. Tuttavia, se si tratta di persona condannata alla pena della reclusione per uno (dei delitti indicati nei commi 1, 1-ter e 1quater) dell'articolo 4- bis, l'assegnazione al lavoro all'esterno può essere disposto dopo l'espiazione di almeno un terzo della pena e, comunque, di non oltre cinque anni. Nei confronti dei condannati all'ergastolo l'assegnazione può avvenire dopo l'espiazione di almeno dieci anni.

2. I detenuti e gli internati assegnati al lavoro all'esterno sono avviati a prestare la loro opera senza scorta, salvo che essa sia ritenuta necessaria per motivi di sicurezza. Gli imputati sono ammessi al lavoro all'esterno previa autorizzazione della competente autorità giudiziaria.

3. Quando si tratta di imprese private, il lavoro deve svolgersi sotto il diretto controllo della direzione dell'istituto a cui il detenuto o l'internato è assegnato, la quale può avvalersi a tal fine del personale dipendente e del servizio sociale.

4. Per ciascun condannato o internato il provvedimento di ammissione al lavoro all'esterno diviene esecutivo dopo l'approvazione del magistrato di sorveglianza.

4-bis. Le disposizioni di cui ai commi precedenti e la disposizione di cui al secondo periodo del comma sedicesimo dell'articolo 20 si applicano anche ai detenuti ed agli internati ammessi a frequentare corsi di formazione professionale all'esterno degli istituti penitenziari.

Legge 24 novembre 1981 , n. 689

Modifiche al sistema penale

Art. 105 (Lavoro sostitutivo)

Il lavoro sostitutivo consiste nella prestazione di un'attività non retribuita, a favore della collettività, da svolgere presso lo Stato, le regioni, le province, i comuni, o presso enti, organizzazioni o corpi di assistenza, di istruzione, di protezione civile e di tutela dell'ambiente naturale o di incremento del patrimonio forestale, previa stipulazione, ove occorra, di speciali convenzioni da parte del Ministero di grazia e giustizia, che può delegare il magistrato di sorveglianza.

Tale attività si svolge nell'ambito della provincia in cui il condannato ha la residenza, per una giornata lavorativa per settimana, salvo che il condannato chieda di essere ammesso ad una maggiore frequenza settimanale.

Legge 26 febbraio 1987, n. 49**Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.**

Art. 33 (Diritti dei volontari)

1. Coloro ai quali sia riconosciuta con la registrazione la qualifica di volontari in servizio hanno diritto:

- a) al collocamento in aspettativa senza assegni, se dipendenti di ruolo o non di ruolo da amministrazioni statali o da enti pubblici, nei limiti di appositi contingenti, da determinare periodicamente con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con i Ministri degli affari esteri e del tesoro. Il periodo di tempo trascorso in aspettativa è computato per intero ai fini della progressione della carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza. Il diritto di collocamento in aspettativa senza assegni spetta anche al dipendente il cui coniuge sia in servizio di cooperazione come volontario;
- b) al riconoscimento del servizio prestato nei Paesi in via di sviluppo;
- c) alla conservazione del proprio posto di lavoro, secondo le disposizioni del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, e successive norme integrative, relative ai lavoratori chiamati alle armi per il servizio di leva, qualora beneficiino del rinvio del servizio militare ai sensi della presente legge.

2. Alle imprese private che concederanno ai volontari e cooperanti da esse dipendenti il collocamento in aspettativa senza assegni è data la possibilità di assumere personale sostitutivo con contratto a tempo determinato.

Legge 11 agosto 1991, n. 266**Legge-quadro sul volontariato**

Art. 2 (Attività di volontariato)

1. Ai fini della presente legge per attività di volontariato deve intendersi quella prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà.

2. L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario. Al volontario possono essere soltanto rimborsate dall'organizzazione di appartenenza le spese effettivamente sostenute per l'attività prestata, entro limiti preventivamente stabiliti dalle organizzazioni stesse.

3. La qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l'organizzazione di cui fa parte.

Art. 3 (Organizzazioni di volontariato)

1. È considerato organizzazione di volontariato ogni organismo liberamente costi-

tuito al fine di svolgere l'attività di cui all'articolo 2, che si avvalga in modo determinante e prevalente delle prestazioni personali, volontarie e gratuite dei propri aderenti.

2. Le organizzazioni di volontariato possono assumere la forma giuridica che ritengono più adeguata al perseguimento dei loro fini, salvo il limite di compatibilità con lo scopo solidaristico.

3. Negli accordi degli aderenti, nell'atto costitutivo o nello statuto, oltre a quanto disposto dal codice civile per le diverse forme giuridiche che l'organizzazione assume, devono essere espressamente previsti l'assenza di fini di lucro, la democraticità della struttura, l'elettività e la gratuità delle cariche associative nonché la gratuità delle prestazioni fornite dagli aderenti, i criteri di ammissione e di esclusione di questi ultimi, i loro obblighi e diritti. Devono essere altresì stabiliti l'obbligo di formazione del bilancio, dal quale devono risultare i beni, i contributi o i lasciti ricevuti, nonché le modalità di approvazione dello stesso da parte dell'assemblea degli aderenti.

4. Le organizzazioni di volontariato possono assumere lavoratori dipendenti o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo esclusivamente nei limiti necessari al loro regolare funzionamento oppure occorrenti a qualificare o specializzare l'attività da esse svolta.

5. Le organizzazioni svolgono le attività di volontariato mediante strutture proprie o, nelle forme e nei modi previsti dalla legge, nell'ambito di strutture pubbliche o con queste convenzionate.

Art. 4 (Assicurazione degli aderenti ad organizzazione di volontariato)

1. Le organizzazioni di volontariato debbono assicurare i propri aderenti, che prestano attività di volontariato, contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività stessa, nonché per la responsabilità civile verso i terzi.

2. Con decreto del Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, da emanarsi entro sei mesi dalle data di entrata in vigore della presente legge, sono individuati meccanismi assicurativi semplificati, con polizze anche numeriche o collettive, e sono disciplinati i relativi controlli.

Art. 7 (Convenzioni)

1. Lo Stato, le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli altri enti pubblici possono stipulare convenzioni con le organizzazioni di volontariato iscritte da almeno sei mesi nei registri di cui all'articolo 6 e che dimostrino attitudine e capacità operativa.

2. Le convenzioni devono contenere disposizioni dirette a garantire l'esistenza delle condizioni necessarie a svolgere con continuità le attività oggetto della convenzione, nonché il rispetto dei diritti e della dignità degli utenti. Devono inoltre prevedere forme di verifica delle prestazioni e di controllo della loro qualità nonché le modalità di rimborso delle spese.

3. La copertura assicurativa di cui all'articolo 4 è elemento essenziale della convenzione e gli oneri relativi sono a carico dell'ente con il quale viene stipulata la

convenzione medesima.

Art. 17 (Flessibilità nell'orario di lavoro)

1. I lavoratori che fanno parte di organizzazioni iscritte nei registri di cui all'articolo 6, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dai contratti o dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

2. All'articolo 3 della legge 29 marzo 1983, n.93, è aggiunto, infine, il seguente comma: "Gli accordi sindacali disciplinano i criteri per consentire ai lavoratori, che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita in favore di organizzazioni di volontariato riconosciute idonee dalla normativa in materia, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari di lavoro o di turnazioni, compatibilmente con l'organizzazione dell'amministrazione di appartenenza".

Decreto Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato 14 febbraio 1992

Obbligo alle organizzazioni di volontariato di assicurare i propri aderenti, che prestano attività di volontariato, contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività stessa, nonché per la responsabilità civile per i danni cagionati a terzi dall'esercizio dell'attività medesima.

1. (Assicurazione degli aderenti ad organizzazioni di volontariato)

1. Le organizzazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, sono obbligate ad assicurare i propri aderenti, che prestano attività di volontariato, contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività stessa, nonché per la responsabilità civile per i danni cagionati a terzi dall'esercizio dell'attività medesima.

2. (Polizze assicurative)

1. Le assicurazioni di cui all'articolo precedente possono essere stipulate in forma collettiva o in forma numerica.

2. Le assicurazioni di cui al comma precedente sono quelle che, in forza di un unico vincolo contrattuale, determinano una molteplicità di rapporti assicurativi riguardanti una pluralità di soggetti assicurati determinati o determinabili, con riferimento al registro di cui all'art. 3.

3, 4. Le predette assicurazioni, sulla base delle risultanze del registro di cui al successivo art. 3, devono garantire tutti i soggetti che risultano aderenti alle organizzazioni di volontariato e che prestano attività di volontariato. Le garanzie assicurative decorrono dalle ore 24 del giorno di iscrizione nel registro.

5. Per coloro che cessano dall'adesione alle organizzazioni di volontariato le garanzie assicurative perdono efficacia dalle ore 24 del giorno dell'annotazione della cancellazione nel registro.

6. Le organizzazioni di volontariato devono comunicare all'assicuratore presso cui vengono stipulate le polizze i nominativi dei soggetti di cui al comma 3 e le succes-

sive variazioni, contestualmente alla iscrizione nel registro previsto dall'art. 3.

3. (Adempimenti delle organizzazioni di volontariato)

1. Le organizzazioni di volontariato debbono tenere il registro degli aderenti che prestano attività di volontariato. Il registro, prima di essere posto in uso, deve essere numerato progressivamente in ogni pagina e bollato in ogni foglio da un notaio, o da un segretario comunale, o da altro pubblico ufficiale abilitato a tali adempimenti. L'autorità che ha provveduto alla bollatura deve altresì dichiarare, nell'ultima pagina del registro, il numero di fogli che lo compongono.
2. Nel registro devono essere indicati per ciascun aderente le complete generalità, il luogo e la data di nascita e la residenza.
3. I soggetti che aderiscono all'organizzazione di volontariato in data successiva a quella di istituzione del registro devono essere iscritti in quest'ultimo nello stesso giorno in cui sono ammessi a far parte dell'organizzazione.
4. Nel registro devono essere altresì indicati i nominativi dei soggetti che per qualunque causa cessino di far parte dell'organizzazione di volontariato. L'annotazione nel registro va effettuata lo stesso giorno in cui la cessazione si verifica.
5. Il registro deve essere barrato ogni qualvolta si annoti una variazione degli aderenti che prestano attività di volontariato, ed il soggetto preposto alla tenuta dello stesso o un suo delegato deve apporvi la data e la propria firma.

4. (Controllo)

1. Il controllo viene esercitato dall'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP) nei limiti delle proprie competenze.
2. Le organizzazioni di volontariato comunicano a ciascuna regione o provincia autonoma nel cui territorio esercitano la loro attività ed all'osservatorio nazionale per il volontariato l'avvenuta stipulazione delle polizze concernenti le assicurazioni di cui all'art. 1 entro i trenta giorni successivi a quello della stipulazione delle polizze stesse.

Dpr 22 dicembre 1986, n. 917

Approvazione del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir)

Titolo I

Imposta sul reddito delle persone fisiche

Capo V

Redditi di lavoro autonomo

Art. 49 (Redditi di lavoro dipendente)

1. Sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro.
-

2. Costituiscono, altresì, redditi di lavoro dipendente:

- a) le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati;
- b) le somme di cui all'art. 429, ultimo comma, del codice di procedura civile.

Art. 50 (Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente)

1. Sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente:

(...)

- c) le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante;
 - c-bis) le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, semprechè gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 46, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 49, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente.
- (...)

Capo VI

Redditi di impresa

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

(...)

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di

rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.
(...)

Art. 54 (Determinazione del reddito di lavoro autonomo)

(...)

8-bis. In deroga al principio della determinazione analitica del reddito, la base imponibile per i rapporti di cooperazione dei volontari e dei cooperanti è determinata sulla base dei compensi convenzionali fissati annualmente con decreto del Ministero degli affari esteri di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, indipendentemente dalla durata temporale e dalla natura del contratto purchè stipulato da organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi dell'articolo 28 della legge 26 febbraio 1987, n. 49.

Art. 67 (Redditi diversi)

1. Sono redditi diversi se non costituiscono redditi di capitale ovvero se non sono conseguiti nell'esercizio di arti e professioni o di imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, nè in relazione alla qualità di lavoratore dipendente:

(...)

- l) i redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere;
- m) le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filo-drammatiche che perseguono finalità dilettantistiche, e quelli erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali, dall'Unione Nazionale per l'Incremento delle Razze Equine (UNIRE), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegue finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto. Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche;

(...)

Art. 69 (Premi, vincite e indennità)

(...)

2. Le indennità, i rimborsi forfettari, i premi e i compensi di cui alla lettera m) del comma 1 dell'articolo 67 non concorrono a formare il reddito per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a 7.500 euro. Non concorrono, altresì, a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale.

Titolo II

Imposta sul reddito delle società

Capo II

Determinazione della base imponibile delle società e degli enti commerciali residenti

Sezione I

Determinazione della base imponibile

Art. 100 (Oneri di utilità sociale)

(...)

2. Sono inoltre deducibili:

(...)

- i) le spese relative all'impiego di lavoratori dipendenti, assunti a tempo indeterminato, utilizzati per prestazioni di servizi erogate a favore di ONLUS, nel limite del cinque per mille dell'ammontare complessivo delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, così come risultano dalla dichiarazione dei redditi;

(...)

Legge 24 giugno 1997 , n. 196

Norme in materia di promozione dell'occupazione.

Art. 18 (Tirocini formativi e di orientamento)

1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da adottarsi ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono emanate, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

- a) possibilità di promozione delle iniziative, nei limiti delle risorse rese disponibili dalla vigente legislazione, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte

di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati non aventi scopo di lucro, in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime e in particolare: agenzie regionali per l'impiego e uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale; università; provveditorati agli studi; istituzioni scolastiche statali e istituzioni scolastiche non statali che rilascino titoli di studio con valore legale; centri pubblici di formazione e/o orientamento, ovvero a partecipazione pubblica o operanti in regime di convenzione ai sensi dell'articolo 5 della legge 21 dicembre 1978, n. 845; comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali, purchè iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti; servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;

- b) attuazione delle iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, con priorità per quelli definiti all'interno di programmi operativi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
 - c) svolgimento dei tirocini sulla base di apposite convenzioni intervenute tra i soggetti di cui alla lettera a) e i datori di lavoro pubblici e privati;
 - d) previsione della durata dei rapporti, non costituenti rapporti di lavoro, in misura non superiore a dodici mesi, ovvero a ventiquattro mesi in caso di soggetti portatori di handicap, da modulare in funzione della specificità dei diversi tipi di utenti;
 - e) obbligo da parte dei soggetti promotori di assicurare i tirocinanti mediante specifica convenzione con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e per la responsabilità civile e di garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; nel caso in cui i soggetti promotori siano le agenzie regionali per l'impiego e gli uffici periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il datore di lavoro ospitante può stipulare la predetta convenzione con l'INAIL direttamente e a proprio carico;
 - f) attribuzione del valore di crediti formativi alle attività svolte nel corso degli stages e delle iniziative di tirocinio pratico di cui al comma 1 da utilizzare, ove debitamente certificati, per l'accensione di un rapporto di lavoro;
 - g) possibilità di ammissione, secondo modalità e criteri stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, e nei limiti delle risorse finanziarie preordinate allo scopo nell'ambito del Fondo di cui all'articolo 1 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di tirocinio di cui al presente articolo a favore dei giovani del Mezzogiorno presso imprese di regioni diverse da quelle operanti nella predetta area, ivi compresi, nel caso in cui i progetti lo prevedano, gli oneri relativi alla spesa sostenuta dall'impresa per il vitto e l'alloggio del tirocinante;
 - h) abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti;
-

- i) computabilità dei soggetti portatori di handicap impiegati nei tirocini ai fini della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, purchè gli stessi tirocini siano oggetto di convenzione ai sensi degli articoli 5 e 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e siano finalizzati all'occupazione.

D.Lgs. 4 dicembre 1997, n. 460

Riordino della disciplina tributaria degli enti non commerciali e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale

Art. 10 (Organizzazioni non lucrative di utilità sociale)

(...)

6. Si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili o di avanzi di gestione:

a) le cessioni di beni e le prestazioni di servizi a soci, associati o partecipanti, ai fondatori, ai componenti gli organi amministrativi e di controllo, a coloro che a qualsiasi titolo operino per l'organizzazione o ne facciano parte, ai soggetti che effettuano erogazioni liberali a favore dell'organizzazione, ai loro parenti entro il terzo grado ed ai loro affini entro il secondo grado, nonché alle società da questi direttamente o indirettamente controllate o collegate, effettuate a condizioni più favorevoli in ragione della loro qualità.

Sono fatti salvi, nel caso delle attività svolte nei settori di cui ai numeri 7) e 8) della lettera a) del comma 1, i vantaggi accordati a soci, associati o partecipanti ed ai soggetti che effettuano erogazioni liberali, ed ai loro familiari, aventi significato puramente onorifico e valore economico modico;

b) l'acquisto di beni o servizi per corrispettivi che, senza valide ragioni economiche, siano superiori al loro valore normale;

c) la corresponsione ai componenti gli organi amministrativi e di controllo di emolumenti individuali annui superiori al compenso massimo previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 1994, n. 645, e dal decreto-legge 21 giugno 1995, n. 239, convertito dalla legge 3 agosto 1995, n. 336, e successive modificazioni e integrazioni, per il presidente del collegio sindacale delle società per azioni;

d) la corresponsione a soggetti diversi dalle banche e dagli intermediari finanziari autorizzati, di interessi passivi, in dipendenza di prestiti di ogni specie, superiori di 4 punti al tasso ufficiale di sconto;

e) la corresponsione ai lavoratori dipendenti di salari o stipendi superiori del 20 per cento rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi di lavoro per le medesime qualifiche.

Decreto Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, Ministero della Pubblica Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica 25 marzo 1998 , n. 142

Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento.

Art. 1 (Finalità)

1. Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, sono promossi tirocini formativi e di orientamento a favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.
2. I rapporti che i datori di lavoro privati e pubblici intrattengono con i soggetti da essi ospitati ai sensi del comma 1, non costituiscono rapporti di lavoro.
3. I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti di seguito indicati:
 - a) aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante;
 - b) con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove, non più di due tirocinanti contemporaneamente;
 - c) con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente.

Art. 2 (Modalità di attivazione)

1. I tirocini formativi e di orientamento sono promossi, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:
 - a) agenzie per l'impiego istituite ai sensi degli articoli 24 e 29 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, sezioni circoscrizionali per l'impiego di cui all'articolo 1 della medesima legge, ovvero strutture, aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;
 - b) università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
 - c) provveditorati agli studi;
 - d) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
 - e) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
 - f) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purchè iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti; g) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione.
2. I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione, fatta salva la possibilità di revoca, della regione.

Art. 7 (Durata)

1. I tirocini formativi e di orientamento hanno durata massima:
-

- a) non superiore a quattro mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano studenti che frequentano la scuola secondaria;
- b) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità;
- c) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative postdiploma o post laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione;
- d) non superiore a dodici mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione postsecondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi;
- e) non superiore a dodici mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano persone svantaggiate ai sensi del comma 1 dell'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, con l'esclusione dei soggetti individuati al successivo punto f);
- f) non superiore a ventiquattro mesi nel caso di soggetti portatori di handicap.

2. Nel computo dei limiti sopra indicati non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione obbligatoria per maternità.

3. Le eventuali proroghe del tirocinio sono ammesse entro i limiti massimi di durata indicati nel presente articolo, ferme restando le procedure previste agli articoli 3, 4 e 5.

D.Lgs. 23 febbraio 2000 , n. 38

Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144.

Art. 5 (Assicurazione dei lavoratori parasubordinati)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono soggetti all'obbligo assicurativo i lavoratori parasubordinati indicati all'articolo 49, comma 2, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni e integrazioni, qualora svolgano le attività previste dall'articolo 1 del testo unico o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti.

2. Ai fini dell'assicurazione INAIL il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal testo unico.

3. Il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente.

4. Ai fini del calcolo del premio la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti, salvo quanto stabilito dall'articolo 116, comma 3, del testo

unico. Il tasso applicabile all'attività svolta dal lavoratore è quello dell'azienda qualora l'attività stessa sia inserita nel ciclo produttivo, in caso contrario, dovrà essere quello dell'attività effettivamente svolta.

5. Ferma restando la decorrenza dell'obbligo assicurativo e del diritto alle prestazioni dalla data di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, i termini per la presentazione delle denunce di cui all'articolo 12 del testo unico sono stabiliti in trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

Dpr 30 giugno 2000 , n. 230

Regolamento recante norme sull'ordinamento penitenziario e sulle misure (privative) e limitative della libertà

Art. 48 (Lavoro esterno)

(...)

10. I datori di lavoro dei detenuti o internati, sono tenuti a versare, alla direzione dell'istituto, la retribuzione, al netto delle ritenute previste dalle leggi vigenti, dovuta al lavoratore e l'importo degli eventuali assegni per il nucleo familiare, sulla base della documentazione inviata alla direzione. I datori di lavoro devono dimostrare alla stessa direzione l'adempimento degli obblighi relativi alla tutela assicurativa e previdenziale.

11. I detenuti e gli internati ammessi al lavoro all'esterno esercitano i diritti riconosciuti ai lavoratori liberi, con le sole limitazioni che conseguono agli obblighi inerenti alla esecuzione della misura privata della libertà.

(...)

Legge 7 dicembre 2000, n. 383

Disciplina delle associazioni di promozione sociale

Capo III

Prestazioni degli associati, disciplina fiscale e agevolazioni

Sezione I

Prestazioni degli associati

Art. 18 (Prestazioni degli associati)

1. Le associazioni di promozione sociale si avvalgono prevalentemente delle attività prestate in forma volontaria, libera e gratuita dai propri associati per il perseguimento dei fini istituzionali.

2. Le associazioni possono, inoltre, in caso di particolare necessità, assumere lavoratori dipendenti o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo, anche ricorrendo a propri associati.

Art. 19 (Flessibilità nell'orario di lavoro)

1. Per poter espletare le attività istituzionali svolte anche in base alle convenzioni di

cui all'articolo 30, i lavoratori che facciano parte di associazioni iscritte nei registri di cui all'articolo 7 hanno diritto di usufruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dai contratti o dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Dpr 8 febbraio 2001 , n. 194

Regolamento recante nuova disciplina della partecipazione delle organizzazioni di volontariato alle attività di protezione civile.

Art. 9 (Disciplina relativa all'impiego delle organizzazioni di volontariato nelle attività di pianificazione, soccorso, simulazione, emergenza e formazione teorico-pratica)

1. Ai volontari aderenti ad organizzazioni di volontariato inserite nell'elenco di cui all'articolo 1, comma 3, impiegati in attività di soccorso ed assistenza in vista o in occasione degli eventi di cui al comma 2 dell'articolo 1, anche su richiesta del sindaco o di altre autorità di protezione civile competenti ai sensi della legge n. 225 del 1992, in conformità alle funzioni trasferite ai sensi dell'articolo 108 del decreto legislativo n. 112 del 1998, nonché autorizzate dall'Agenzia, vengono garantiti, entro i limiti delle disponibilità di bilancio esistenti, relativamente al periodo di effettivo impiego che il datore di lavoro è tenuto a consentire, per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno:

- a) il mantenimento del posto di lavoro pubblico o privato;
- b) il mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro pubblico o privato;
- c) la copertura assicurativa secondo le modalità previste dall'articolo 4 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e successivi decreti ministeriali di attuazione.

2. In occasione di eventi per i quali è dichiarato lo stato di emergenza nazionale, e per tutta la durata dello stesso, su autorizzazione dell'Agenzia, e per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati, i limiti massimi previsti per l'utilizzo dei volontari nelle attività di soccorso ed assistenza possono essere elevati fino a sessanta giorni continuativi e fino a centottanta giorni nell'anno.

3. I benefici di cui ai commi 1 e 2 vengono estesi ai volontari singoli iscritti nei "ruolini" delle Prefetture, previsti dall'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica 6 febbraio 1981, n. 66, qualora espressamente impiegati dal Prefetto in occasione di eventi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge n. 225 del 1992.

4. Agli aderenti alle organizzazioni di volontariato di cui all'articolo 1, comma 2, impegnati in attività di pianificazione, di simulazione di emergenza, e di formazione teorico-pratica, compresa quella destinata ai cittadini, e autorizzate preventivamente dall'Agenzia, sulla base della segnalazione dell'autorità di protezione civile competente ai sensi della legge n. 225 del 1992, in conformità alle funzioni trasferite ai sensi dell'articolo 108 del decreto legislativo n. 112 del 1998, i benefici di cui al comma 1 si applicano per un periodo complessivo non superiore a dieci giorni continuativi e fino ad un massimo di trenta giorni nell'anno.

Limitatamente agli organizzatori delle suddette iniziative, i benefici di cui al comma 1 si applicano anche alle fasi preparatorie e comunque connesse alla loro realizzazione.

5. Ai datori di lavoro pubblici o privati dei volontari di cui ai commi 1, 2, 3 e 4, che ne facciano richiesta, viene rimborsato l'equivalente degli emolumenti versati al lavoratore legittimamente impegnato come volontario, mediante le procedure indicate nell'articolo 10.

6. Le attività di simulazione di emergenza, quali le prove di soccorso e le esercitazioni di protezione civile, vengono programmate:

- a) dall'Agenzia, per le esercitazioni nazionali che direttamente le organizza;
- b) dalle altre strutture operative istituzionali di protezione civile. Gli scenari di tali attività ed i calendari-programma delle relative operazioni, con l'indicazione del numero dei volontari partecipanti e del preventivo delle spese rimborsabili ai sensi dell'articolo 10, nonchè di quelle riferite al comma 1, debbono pervenire all'Agenzia, relativamente a ciascun anno, entro il 10 gennaio, per le esercitazioni programmate per il primo semestre, ed entro il 10 giugno per quelle previste per il secondo semestre.

L'Agenzia si riserva la relativa approvazione e autorizzazione fino a due mesi prima dello svolgimento delle prove medesime, nei limiti dello stanziamento sui relativi capitoli di spesa.

7. La richiesta al datore di lavoro per l'esonero dal servizio dei volontari dipendenti, da impiegare in attività addestrative o di simulazione di emergenza, deve essere avanzata almeno quindici giorni prima dello svolgimento della prova, dagli interessati o dalle organizzazioni cui gli stessi aderiscono.

8. Dopo lo svolgimento delle attività di simulazione o di addestramento o in occasione dell'emergenza, le organizzazioni interessate fanno pervenire all'autorità di protezione civile competente una relazione conclusiva sull'attività svolta, sulle modalità di impiego dei volontari indicati nominativamente e sulle spese sostenute, corredate della documentazione giustificativa.

9. Ai fini del rimborso della somma equivalente agli emolumenti versati ai propri dipendenti che abbiano partecipato alle attività di cui ai commi 1, 2, 3 e 4, il datore di lavoro presenta istanza all'autorità di protezione civile territorialmente competente. La richiesta deve indicare analiticamente la qualifica professionale del dipendente, la retribuzione oraria o giornaliera spettantegli, le giornate di assenza dal lavoro e l'evento cui si riferisce il rimborso, nonchè le modalità di accredito del rimborso richiesto.

10. Ai volontari lavoratori autonomi, appartenenti alle organizzazioni di volontariato indicate all'articolo 1, comma 2, legittimamente impiegati in attività di protezione civile, e che ne fanno richiesta, è corrisposto il rimborso per il mancato guadagno giornaliero calcolato sulla base della dichiarazione del reddito presentata l'anno precedente a quello in cui è stata prestata l'opera di volontariato, nel limite di L. 200.000 lorde giornaliere.

11. L'eventuale partecipazione delle organizzazioni di volontariato, inserite nell'elenco di cui all'articolo 1, comma 3, alle attività di ricerca, recupero e salvataggio in

acqua nonché alle relative attività esercitative, tiene conto della normativa in materia di navigazione e si svolge nell'ambito dell'organizzazione nazionale di ricerca e soccorso in mare facente capo al Ministero dei trasporti e della navigazione.

12. Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché dell'articolo 10, si applicano anche nel caso di iniziative ed attività, svolte all'estero, purchè preventivamente autorizzate dall'Agenzia.

Art. 10 (Rimborso alle organizzazioni di volontariato delle spese sostenute nelle attività di soccorso, simulazione, emergenza e formazione teorico-pratica)

1. Anche per il tramite delle Regioni o degli altri enti territorialmente competenti, preventivamente autorizzati, l'Agenzia, nei limiti delle disponibilità di bilancio, provvede ad effettuare i rimborsi ai datori di lavoro, nonché alle organizzazioni di volontariato di cui all'articolo 1, comma 2, per le spese sostenute in occasione di attività e di interventi preventivamente autorizzati e relative ai viaggi in ferrovia e in nave, al costo della tariffa più economica ed al consumo di carburante relativo agli automezzi utilizzati, sulla base del chilometraggio effettivamente percorso e su presentazione di idonea documentazione. I rimborsi potranno anche essere oggetto di anticipazione da parte dell'autorità che ha autorizzato l'attività stessa.

2. Per ottenere il rimborso delle somme anticipate, gli enti di cui al comma 1 dovranno predisporre apposita richiesta all'Agenzia.

3. Possono essere ammessi a rimborso, anche parziale, sulla base di idonea documentazione giustificativa (fatture, denunce alle autorità di pubblica sicurezza, certificazioni pubbliche ecc.), gli oneri derivanti da:

- a) reintegro di attrezzature e mezzi perduti o danneggiati nello svolgimento di attività autorizzate con esclusione dei casi di dolo o colpa grave;
- b) altre necessità che possono sopravvenire, comunque connesse alle attività e agli interventi autorizzati.

4. Le richieste di rimborso da parte delle organizzazioni di volontariato e dei datori di lavoro devono pervenire entro i due anni successivi alla conclusione dell'intervento, dell'esercitazione o dell'attività formativa.

Legge 6 marzo 2001, n. 52

Riconoscimento del Registro nazionale italiano dei donatori di midollo osseo

Art. 5 (Diritti dei donatori)

1. I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.

2. Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di spedi-

zazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'*équipe* medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155. A tal fine, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.

Decreto Ministro della Giustizia 26 marzo 2001

Norme per la determinazione delle modalità di svolgimento del lavoro di pubblica utilità applicato in base all'art. 54, comma 6, del decreto legislativo 28 agosto 2000, n. 274.

Art. 1 (Lavoro di pubblica utilità)

1. Il lavoro di pubblica utilità, consistente nell'attività non retribuita a favore della collettività da svolgere presso lo Stato, le regioni, le province, i comuni o presso enti o organizzazioni di assistenza sociale o di volontariato, a norma dell'art. 54, comma 6, del decreto legislativo 28 agosto 2000, n. 274, ha ad oggetto:

- a) prestazioni di lavoro a favore di organizzazioni di assistenza sociale o volontariato operanti, in particolare, nei confronti di tossicodipendenti, persone affette da infezione da HIV, portatori di handicap, malati, anziani, minori, ex-detenuti o extracomunitari;
- b) prestazioni di lavoro per finalità di protezione civile, anche mediante soccorso alla popolazione in caso di calamità naturali, di tutela del patrimonio ambientale e culturale, ivi compresa la collaborazione ad opere di prevenzione incendi, di salvaguardia del patrimonio boschivo e forestale o di particolari produzioni agricole, di recupero del demanio marittimo e di custodia di musei, gallerie o pinacoteche;
- c) prestazioni di lavoro in opere di tutela della flora e della fauna e di prevenzione del randagismo degli animali;
- d) prestazioni di lavoro nella manutenzione e nel decoro di ospedali e case di cura o di beni del demanio e del patrimonio pubblico ivi compresi giardini, ville e parchi, con esclusione di immobili utilizzati dalle Forze armate o dalle Forze di polizia;
- e) altre prestazioni di lavoro di pubblica utilità pertinenti la specifica professionalità del condannato.

D.Lgs. 6 settembre 2001 , n. 368

Attuazione della direttiva 1999/70/Ce relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unice, dal Ceep e dal Ces.

Art. 1 (Apposizione del termine)

01. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

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.

2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Art. 7 (Formazione)

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

D.Lgs. 5 aprile 2002 , n. 77

Disciplina del Servizio civile nazionale a norma dell'articolo 2 della legge 6 marzo 2001, n. 64.

Art. 2 (Ufficio nazionale per il servizio civile)

1. L'Ufficio nazionale cura l'organizzazione, l'attuazione e lo svolgimento del servizio civile nazionale, nonché la programmazione, l'indirizzo, il coordinamento ed il controllo, elaborando le direttive ed individuando gli obiettivi degli interventi per il servizio civile su scala nazionale.

(...)

Art. 3 (Requisiti di ammissione e durata del servizio)

1. Sono ammessi a svolgere il servizio civile, a loro domanda, senza distinzioni di sesso i cittadini italiani, muniti di idoneità fisica, che, alla data di presentazione della domanda, abbiano compiuto il diciottesimo anno di età e non superato il ventottesimo.

2. Costituisce causa di esclusione dal servizio civile l'aver riportato condanna anche non definitiva alla pena della reclusione superiore ad un anno per delitto non colposo ovvero ad una pena anche di entità inferiore per un delitto contro la persona o concernente detenzione, uso, porto, trasporto, importazione o esportazione illecita di armi o materie esplosive ovvero per delitti riguardanti l'appartenenza o il favoreggiamento a gruppi eversivi, terroristici, o di criminalità organizzata.

3. Il servizio civile ha la durata complessiva di dodici mesi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentite le Amministrazioni dello Stato interessate, la durata del servizio può essere prevista o articolata per un periodo maggiore o minore in relazione agli specifici ambiti e progetti di impiego.

4. L'orario di svolgimento del servizio è stabilito in relazione alla na-

tura del progetto e prevede comunque un impegno settimanale complessivo di trenta ore, ovvero di un monte ore annuo minimo corrispondente a millequattrocento ore. I criteri per l'articolazione dell'orario di svolgimento del servizio sono definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

5. Al servizio civile non possono essere ammessi gli appartenenti a corpi militari o alle forze di polizia.

Art. 5 (Albi degli enti di servizio civile)

1. Presso l'Ufficio nazionale per il servizio civile è tenuto l'albo nazionale al quale possono iscriversi gli enti e le organizzazioni in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 3, della legge 6 marzo 2001, n. 64.
 2. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano istituiscono, rispettivamente, albi su scala regionale e provinciale, nei quali possono iscriversi gli enti e le organizzazioni in possesso dei requisiti di cui al comma 1, che svolgono attività esclusivamente in ambito regionale e provinciale.
 3. Fino all'istituzione degli albi di cui al comma 2, gli enti e le organizzazioni sono temporaneamente iscritti nel registro di cui al comma 1 al solo fine di consentire la presentazione dei progetti.
 4. Presso l'Ufficio nazionale è mantenuta la Consulta nazionale per il servizio civile quale organismo permanente di consultazione, riferimento e confronto di cui all'articolo 10 della legge 8 luglio 1998, n. 230.
- (...)

Art. 6 (Progetti)

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentita la Conferenza Stato-regioni e la Consulta nazionale di cui all'articolo 5, comma 4, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le caratteristiche a cui si devono attenere tutti i progetti di servizio civile, da realizzare sia in Italia che all'estero, sentito, per questi ultimi, il Ministero degli affari esteri.
 2. I progetti presentati dagli enti o organizzazioni registrati ai sensi dell'articolo 5 contengono gli obiettivi che si intendono perseguire, le modalità per realizzarli, il numero di giovani che si intendono impiegare, la durata del servizio nei limiti di cui all'articolo 3, commi 3 e 4, nonché i criteri e le modalità di selezione degli aspiranti, senza discriminazione dovuta al sesso.
 3. I progetti di cui al comma 2 possono prevedere altresì particolari requisiti fisici e di idoneità per l'ammissione al servizio civile sulla base di criteri stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'articolo 2, comma 5, della legge 6 marzo 2001, n. 64, ovvero in base a quanto previsto dalla regione o dalle province autonome di Trento e di Bolzano.
 4. L'Ufficio nazionale esamina ed approva i progetti di rilevanza nazionale, presentati dalle Amministrazioni centrali dello Stato e dagli enti pubblici e privati nazionali, sentite le regioni, le province autonome interessate, nonché quelli di servizio civile all'estero.
- (...)
-

Art. 7 (Definizione annuale del numero massimo di giovani da ammettere al Servizio civile nazionale)

1. L'Ufficio nazionale per il servizio civile determina, in base alla programmazione annuale delle risorse di cui all'articolo 4, comma 1, il numero massimo di giovani che possono essere ammessi a prestare servizio civile su base volontaria nell'anno solare successivo, tenendo conto del numero di giovani da impiegare sulla base dei progetti approvati a livello nazionale e regionale ai sensi dell'articolo 6.

Art. 8 (Rapporto di servizio civile)

1. I giovani selezionati dagli enti e dalle organizzazioni per la realizzazione dei progetti approvati sono avviati al servizio civile sulla base del contratto di servizio civile sottoscritto dall'Ufficio nazionale per il servizio civile e successivamente inviato al volontario per la sottoscrizione.

2. Il contratto, recante la data di inizio del servizio attestata dal responsabile dell'ente, prevede il trattamento economico e giuridico, in conformità all'articolo 9, comma 2, nonché le norme di comportamento alle quali deve attenersi il volontario e le relative sanzioni.

Art. 9 (Trattamento economico e giuridico)

1. L'attività svolta nell'ambito dei progetti di servizio civile non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non comporta la sospensione e la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità.

2. Agli ammessi a prestare attività in un progetto di servizio civile compete un assegno per il servizio civile, non superiore al trattamento economico previsto per il personale militare volontario in ferma annuale, nonché le eventuali indennità da corrispondere in caso di servizio civile all'estero. In ogni caso non sono dovuti i benefici volti a compensare la condizione militare. La misura del compenso dovuto ai volontari del servizio civile nazionale è determinata con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri tenendo conto delle disponibilità finanziarie del Fondo nazionale per il servizio civile.

3. L'Ufficio nazionale, tramite l'ISVAP, provvede a predisporre condizioni generali di assicurazione per i rischi connessi allo svolgimento del servizio civile.

4. Per i soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, agli iscritti ai fondi sostitutivi ed esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti ed alla gestione di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, i periodi corrispondenti al servizio civile su base volontaria successivi al 1° gennaio 2009 sono riscattabili, in tutto o in parte, a domanda dell'assicurato, e senza oneri a carico del Fondo Nazionale del Servizio civile, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338 e successive modificazioni ed integrazioni, e sempreché gli stessi non siano già coperti da contribuzione in alcuno dei regimi stessi.

4-bis. Gli oneri da riscatto possono essere versati ai regimi previdenziali di appartenenza in unica soluzione ovvero in centoventi rate mensili senza l'applicazione di interessi per la rateizzazione.

(...)

Art. 11 (Formazione al servizio civile)

1. La formazione ha una durata complessiva non inferiore a 80 ore e consiste in una fase di formazione generale al servizio ed in una fase di formazione specifica presso l'ente o l'organizzazione di destinazione.
2. La fase di formazione generale comporta la partecipazione a corsi di preparazione consistenti anche in un periodo di formazione civica e di protezione civile ed ha la durata minima di 30 ore.
3. I corsi di cui al comma 2 sono organizzati dall'Ufficio nazionale, dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, anche a livello provinciale o interprovinciale, che possono avvalersi anche degli enti dotati di specifiche professionalità. L'Ufficio nazionale, sentita la Conferenza Stato-Regioni e la Consulta nazionale di cui all'articolo 5, comma 4, definisce i contenuti base per la formazione ed effettua il monitoraggio dell'andamento generale della stessa.
4. La formazione specifica, della durata minima di 50 ore, è commisurata sia alla durata che alla tipologia di impiego e deve essere svolta nel periodo iniziale di prestazione del servizio.

Art. 12 (Servizio civile all'estero)

1. I soggetti di cui all'articolo 3 possono essere inviati all'estero anche per brevi periodi e per le finalità previste dall'articolo 1, comma 1, lettera e), della legge 6 marzo 2001, n. 64, nelle forme stabilite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro degli affari esteri.
2. Al fine dell'eventuale verifica preventiva e successiva dei progetti da realizzare all'estero, nonchè del loro monitoraggio, la Presidenza del Consiglio dei Ministri può ricorrere, attraverso il Ministero degli affari esteri e di intesa con esso al supporto degli uffici diplomatici e consolari all'estero.

Art. 13 (Inserimento nel mondo del lavoro e crediti formativi)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 7, l'Ufficio nazionale, le regioni e le province autonome, nei limiti delle rispettive competenze, possono stipulare convenzioni con associazioni di imprese private, con associazioni di rappresentanza delle cooperative e con altri enti senza finalità di lucro, al fine di favorire il collocamento nel mercato del lavoro di quanti hanno svolto il servizio civile.
 2. Il periodo di servizio civile effettivamente prestato, salvo quanto previsto dal comma 4, è valutato nei pubblici concorsi con le stesse modalità e lo stesso valore del servizio prestato presso enti pubblici.
 3. Le università degli studi possono riconoscere crediti formativi ai fini del conseguimento di titoli di studio da esse rilasciati, per attività formative prestate nel corso del servizio civile, rilevanti per il curriculum degli studi.
 4. A decorrere dal 1 gennaio 2006, nei concorsi relativi all'accesso nelle carriere iniziali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del Corpo forestale dello Stato sono determinate riserve di posti nella misura del 10 per cento per coloro che hanno
-

svolto per almeno dodici mesi il servizio civile nelle attività istituzionali di detti Corpi. A tal fine sono comunque fatti salvi i requisiti di ammissione previsti da ciascuna Amministrazione.

(...)

Legge 27 dicembre 2002, n. 289

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2003).

Art. 90 (Disposizioni per l'attività sportiva dilettantistica)

(...)

23. I dipendenti pubblici possono prestare la propria attività, nell'ambito delle società e associazioni sportive dilettantistiche, fuori dall'orario di lavoro, purchè a titolo gratuito e fatti salvi gli obblighi di servizio, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Ai medesimi soggetti possono essere riconosciuti esclusivamente le indennità e i rimborsi di cui all'articolo 81, comma 1, lettera m), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

(...)

D.Lgs. 30 giugno 2003 , n. 196

Codice in materia di protezione dei dati personali.

Parte I

Disposizione generali

Titolo I

Principi generali

Art. 1 (Diritto alla protezione dei dati personali)

Chiunque ha diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano. Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale.

Art. 4 (Definizioni)

1. Ai fini del presente codice si intende per:

- a) "trattamento", qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati;
- b) "dato personale", qualunque informazione relativa a persona fisica, perso-

na giuridica, ente od associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale;

- c) "dati identificativi", i dati personali che permettono l'identificazione diretta dell'interessato;
 - d) "dati sensibili", i dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale;
 - e) "dati giudiziari", i dati personali idonei a rivelare provvedimenti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a o) e da r) a u), del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313, in materia di casellario giudiziale, di anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato e dei relativi carichi pendenti, o la qualità di imputato o di indagato ai sensi degli articoli 60 e 61 del codice di procedura penale;
 - f) "titolare", la persona fisica, la persona giuridica, la pubblica amministrazione e qualsiasi altro ente, associazione od organismo cui competono, anche unitamente ad altro titolare, le decisioni in ordine alle finalità, alle modalità del trattamento di dati personali e agli strumenti utilizzati, ivi compreso il profilo della sicurezza;
 - g) "responsabile", la persona fisica, la persona giuridica, la pubblica amministrazione e qualsiasi altro ente, associazione od organismo preposti dal titolare al trattamento di dati personali;
 - h) "incaricati", le persone fisiche autorizzate a compiere operazioni di trattamento dal titolare o dal responsabile;
 - i) "interessato", la persona fisica, la persona giuridica, l'ente o l'associazione cui si riferiscono i dati personali;
 - l) "comunicazione", il dare conoscenza dei dati personali a uno o più soggetti determinati diversi dall'interessato, dal rappresentante del titolare nel territorio dello Stato, dal responsabile e dagli incaricati, in qualunque forma, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione;
 - m) "diffusione", il dare conoscenza dei dati personali a soggetti indeterminati, in qualunque forma, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione;
 - n) "dato anonimo", il dato che in origine, o a seguito di trattamento, non può essere associato ad un interessato identificato o identificabile;
 - o) "blocco", la conservazione di dati personali con sospensione temporanea di ogni altra operazione del trattamento;
 - p) "banca di dati", qualsiasi complesso organizzato di dati personali, ripartito in una o più unità dislocate in uno o più siti;
 - q) "Garante", l'autorità di cui all'articolo 153, istituita dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675,
- (...)
-

-
3. Ai fini del presente codice si intende, altresì, per:
- a) “misure minime”, il complesso delle misure tecniche, informatiche, organizzative, logistiche e procedurali di sicurezza che configurano il livello minimo di protezione richiesto in relazione ai rischi previsti nell'articolo 31;
 - b) “strumenti elettronici”, gli elaboratori, i programmi per elaboratori e qualunque dispositivo elettronico o comunque automatizzato con cui si effettua il trattamento;
 - c) “autenticazione informatica”, l'insieme degli strumenti elettronici e delle procedure per la verifica anche indiretta dell'identità;
 - d) “credenziali di autenticazione”, i dati ed i dispositivi, in possesso di una persona, da questa conosciuti o ad essa univocamente correlati, utilizzati per l'autenticazione informatica;
 - e) “parola chiave”, componente di una credenziale di autenticazione associata ad una persona ed a questa nota, costituita da una sequenza di caratteri o altri dati in forma elettronica;
 - f) “profilo di autorizzazione”, l'insieme delle informazioni, univocamente associate ad una persona, che consente di individuare a quali dati essa può accedere, nonché i trattamenti ad essa consentiti;
 - g) “sistema di autorizzazione”, l'insieme degli strumenti e delle procedure che abilitano l'accesso ai dati e alle modalità di trattamento degli stessi, in funzione del profilo di autorizzazione del richiedente.
- (...)

Titolo II

Diritti dell'interessato

Art. 7 (Diritto di accesso ai dati personali ed altri diritti)

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
- a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
 - e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
- a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati
-

trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;

- c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:
 - a) per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorchè pertinenti allo scopo della raccolta;
 - b) al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

Art. 8 (Esercizio dei diritti)

(...)

4. L'esercizio dei diritti di cui all'articolo 7, quando non riguarda dati di carattere oggettivo, può avere luogo salvo che concerna la rettificazione o l'integrazione di dati personali di tipo valutativo, relativi a giudizi, opinioni o ad altri apprezzamenti di tipo soggettivo, nonché l'indicazione di condotte da tenersi o di decisioni in via di assunzione da parte del titolare del trattamento.

Titolo III

Regole generali per il trattamento dei dati

Capo I

Regole per tutti i trattamenti

Art. 11 (Modalità del trattamento e requisiti dei dati)

1. I dati personali oggetto di trattamento sono:

- a) trattati in modo lecito e secondo correttezza;
- b) raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi, ed utilizzati in altre operazioni del trattamento in termini compatibili con tali scopi;
- c) esatti e, se necessario, aggiornati;
- d) pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti o successivamente trattati;
- e) conservati in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati.

2. I dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante in materia di trattamento dei dati personali non possono essere utilizzati.

Art. 13 (Informativa)

1. L'interessato o la persona presso la quale sono raccolti i dati personali sono previamente informati oralmente o per iscritto circa:

- a) le finalità e le modalità del trattamento cui sono destinati i dati;
- b) la natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dei dati;
- c) le conseguenze di un eventuale rifiuto di rispondere;
- d) i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di responsabili o incaricati, e l'ambito di diffusione dei dati medesimi;
- e) i diritti di cui all'articolo 7;
- f) gli estremi identificativi del titolare e, se designati, del rappresentante nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 5 e del responsabile. Quando il titolare ha designato più responsabili è indicato almeno uno di essi, indicando il sito della rete di comunicazione o le modalità attraverso le quali è conoscibile in modo agevole l'elenco aggiornato dei responsabili. Quando è stato designato un responsabile per il riscontro all'interessato in caso di esercizio dei diritti di cui all'articolo 7, è indicato tale responsabile.

2. L'informativa di cui al comma 1 contiene anche gli elementi previsti da specifiche disposizioni del presente codice e può non comprendere gli elementi già noti alla persona che fornisce i dati o la cui conoscenza può ostacolare in concreto l'espletamento, da parte di un soggetto pubblico, di funzioni ispettive o di controllo svolte per finalità di difesa o sicurezza dello Stato oppure di prevenzione, accertamento o repressione di reati.

3. Il Garante può individuare con proprio provvedimento modalità semplificate per l'informativa fornita in particolare da servizi telefonici di assistenza e informazione al pubblico.

4. Se i dati personali non sono raccolti presso l'interessato, l'informativa di cui al comma 1, comprensiva delle categorie di dati trattati, è data al medesimo interessato all'atto della registrazione dei dati o, quando è prevista la loro comunicazione, non oltre la prima comunicazione.

5. La disposizione di cui al comma 4 non si applica quando:

- a) i dati sono trattati in base ad un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria;
- b) i dati sono trattati ai fini dello svolgimento delle investigazioni difensive di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 397, o, comunque, per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento;
- c) l'informativa all'interessato comporta un impiego di mezzi che il Garante, prescrivendo eventuali misure appropriate. Dichiarati manifestamente sproporzionati rispetto al diritto tutelato, ovvero si riveli, a giudizio del Garante, impossibile.

5-bis. L'informativa di cui al comma 1 non è dovuta in caso di ricezione di curricula spontaneamente trasmessi dagli interessati ai fini dell'eventuale instaurazione di un rapporto di lavoro. Al momento del primo contatto successivo all'invio del curriculum, il titolare è tenuto a fornire all'interessato, anche oralmente, una informativa breve contenente almeno gli elementi di cui al comma 1, lettere a), d) ed f).

*Capo III**Regole ulteriori per privati ed enti pubblici economici**Art. 23 (Consenso)*

1. Il trattamento di dati personali da parte di privati o di enti pubblici economici è ammesso solo con il consenso espresso dell'interessato.
2. Il consenso può riguardare l'intero trattamento ovvero una o più operazioni dello stesso.
3. Il consenso è validamente prestato solo se è espresso liberamente e specificamente in riferimento ad un trattamento chiaramente individuato, se è documentato per iscritto, e se sono state rese all'interessato le informazioni di cui all'articolo 13.
4. Il consenso è manifestato in forma scritta quando il trattamento riguarda dati sensibili.

Art. 24 (Casi nei quali può essere effettuato il trattamento senza consenso)

1. Il consenso non è richiesto, oltre che nei casi previsti nella Parte II, quando il trattamento:
 - a) è necessario per adempiere ad un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria;
 - b) è necessario per eseguire obblighi derivanti da un contratto del quale è parte l'interessato o per adempiere, prima della conclusione del contratto, a specifiche richieste dell'interessato;
 - c) riguarda dati provenienti da pubblici registri, elenchi, atti o documenti conoscibili da chiunque, fermi restando i limiti e le modalità che le leggi, i regolamenti o la normativa comunitaria stabiliscono per la conoscibilità e pubblicità dei dati;
 - d) riguarda dati relativi allo svolgimento di attività economiche, trattati nel rispetto della vigente normativa in materia di segreto aziendale e industriale;
 - e) è necessario per la salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica di un terzo. Se la medesima finalità riguarda l'interessato e quest'ultimo non può prestare il proprio consenso per impossibilità fisica, per incapacità di agire o per incapacità di intendere o di volere, il consenso è manifestato da chi esercita legalmente la potestà, ovvero da un prossimo congiunto, da un familiare, da un convivente o, in loro assenza, dal responsabile della struttura presso cui dimora l'interessato. Si applica la disposizione di cui all'articolo 82, comma 2;
 - f) con esclusione della diffusione, è necessario ai fini dello svolgimento delle investigazioni difensive di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 397, o, comunque, per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento, nel rispetto della vigente normativa in materia di segreto aziendale e industriale;
 - g) con esclusione della diffusione, è necessario, nei casi individuati dal Ga-
-

rante sulla base dei principi sanciti dalla legge, per perseguire un legittimo interesse del titolare o di un terzo destinatario dei dati, qualora non prevalgano i diritti e le libertà fondamentali, la dignità o un legittimo interesse dell'interessato;

- h) con esclusione della comunicazione all'esterno e della diffusione, è effettuato da associazioni, enti od organismi senza scopo di lucro, anche non riconosciuti, in riferimento a soggetti che hanno con essi contatti regolari o ad aderenti, per il perseguimento di scopi determinati e legittimi individuati dall'atto costitutivo, dallo statuto o dal contratto collettivo, e con modalità di utilizzo previste espressamente con determinazione resa nota agli interessati all'atto dell'informativa ai sensi dell'articolo 13;
- i) è necessario, in conformità ai rispettivi codici di deontologia di cui all'allegato A), per esclusivi scopi scientifici o statistici, ovvero per esclusivi scopi storici presso archivi privati dichiarati di notevole interesse storico ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 490, di approvazione del testo unico in materia di beni culturali e ambientali o, secondo quanto previsto dai medesimi codici, presso altri archivi privati;
- i-bis) riguarda i dati contenuti nei curricula, nei casi di cui all'articolo 13, comma 5-bis;
- i-ter) con esclusione della diffusione e fatto salvo quanto previsto dall'articolo 130 del presente Codice, riguarda la comunicazione di dati tra società, enti o associazioni con società controllanti, controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile ovvero con società sottoposte a comune controllo, nonché tra consorzi, reti di imprese e raggruppamenti e associazioni temporanei di imprese con i soggetti ad essi aderenti, per le finalità amministrativo-contabili, come definite all'articolo 34, comma 1-ter, e purchè queste finalità siano previste espressamente con determinazione resa nota agli interessati all'atto dell'informativa di cui all'articolo 13.

Art. 26 (Garanzie per i dati sensibili)

1. I dati sensibili possono essere oggetto di trattamento solo con il consenso scritto dell'interessato e previa autorizzazione del Garante, nell'osservanza dei presupposti e dei limiti stabiliti dal presente codice, nonché dalla legge e dai regolamenti.

2. Il Garante comunica la decisione adottata sulla richiesta di autorizzazione entro quarantacinque giorni, decorsi i quali la mancata pronuncia equivale a rigetto. Con il provvedimento di autorizzazione, ovvero successivamente, anche sulla base di eventuali verifiche, il Garante può prescrivere misure e accorgimenti a garanzia dell'interessato, che il titolare del trattamento è tenuto ad adottare.

3. Il comma 1 non si applica al trattamento:

- a) dei dati relativi agli aderenti alle confessioni religiose e ai soggetti che con riferimento a finalità di natura esclusivamente religiosa hanno contatti regolari con le medesime confessioni, effettuato dai relativi organi, ovvero da enti civilmente riconosciuti, sempre che i dati non siano diffusi o comunicati fuori delle medesime confessioni. Queste ultime determinano idonee garan-
-

zie relativamente ai trattamenti effettuati, nel rispetto dei principi indicati al riguardo con autorizzazione del Garante;

b) dei dati riguardanti l'adesione di associazioni od organizzazioni a carattere sindacale o di categoria ad altre associazioni, organizzazioni o confederazioni a carattere sindacale o di categoria;

b-bis) dei dati contenuti nei curricula, nei casi di cui all'articolo 13, comma 5-bis.

4. I dati sensibili possono essere oggetto di trattamento anche senza consenso, previa autorizzazione del Garante:

a) quando il trattamento è effettuato da associazioni, enti od organismi senza scopo di lucro, anche non riconosciuti, a carattere politico, filosofico, religioso o sindacale, ivi compresi partiti e movimenti politici, per il perseguimento di scopi determinati e legittimi individuati dall'atto costitutivo, dallo statuto o dal contratto collettivo, relativamente ai dati personali degli aderenti o dei soggetti che in relazione a tali finalità hanno contatti regolari con l'associazione, ente od organismo, sempre che i dati non siano comunicati all'esterno o diffusi e l'ente, associazione od organismo determini idonee garanzie relativamente ai trattamenti effettuati, prevedendo espressamente le modalità di utilizzo dei dati con determinazione resa nota agli interessati all'atto dell'informativa ai sensi dell'articolo 13;

b) quando il trattamento è necessario per la salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica di un terzo. Se la medesima finalità riguarda l'interessato e quest'ultimo non può prestare il proprio consenso per impossibilità fisica, per incapacità di agire o per incapacità di intendere o di volere, il consenso è manifestato da chi esercita legalmente la potestà, ovvero da un prossimo congiunto, da un familiare, da un convivente o, in loro assenza, dal responsabile della struttura presso cui dimora l'interessato. Si applica la disposizione di cui all'articolo 82, comma 2;

c) quando il trattamento è necessario ai fini dello svolgimento delle investigazioni difensive di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 397, o, comunque, per far valere o difendere in sede giudiziaria un diritto, sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento. Se i dati sono idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale, il diritto deve essere di rango pari a quello dell'interessato, ovvero consistente in un diritto della personalità o in un altro diritto o libertà fondamentale e inviolabile;

d) quando è necessario per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria per la gestione del rapporto di lavoro, anche in materia di igiene e sicurezza del lavoro e della popolazione e di previdenza e assistenza, nei limiti previsti dall'autorizzazione e ferme restando le disposizioni del codice di deontologia e di buona condotta di cui all'articolo 111.

5. I dati idonei a rivelare lo stato di salute non possono essere diffusi.

Art. 27 (Garanzie per i dati giudiziari)

1. Il trattamento di dati giudiziari da parte di privati o di enti pubblici economici è consentito soltanto se autorizzato da espressa disposizione di legge o provvedimento del Garante che specifichino le rilevanti finalità di interesse pubblico del trattamento, i tipi di dati trattati e di operazioni eseguibili.

Titolo IV

Soggetti che effettuano il trattamento

Art. 28 (Titolare del trattamento)

Quando il trattamento è effettuato da una persona giuridica, da una pubblica amministrazione o da un qualsiasi altro ente, associazione od organismo, titolare del trattamento è l'entità nel suo complesso o l'unità od organismo periferico che esercita un potere decisionale del tutto autonomo sulle finalità e sulle modalità del trattamento, ivi compreso il profilo della sicurezza.

Art. 29 (Responsabile del trattamento)

1. Il responsabile è designato dal titolare facoltativamente.
2. Se designato, il responsabile è individuato tra soggetti che per esperienza, capacità ed affidabilità forniscano idonea garanzia del pieno rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compreso il profilo relativo alla sicurezza.
3. Ove necessario per esigenze organizzative, possono essere designati responsabili più soggetti, anche mediante suddivisione di compiti.
4. I compiti affidati al responsabile sono analiticamente specificati per iscritto dal titolare.
5. Il responsabile effettua il trattamento attenendosi alle istruzioni impartite dal titolare il quale, anche tramite verifiche periodiche, vigila sulla puntuale osservanza delle disposizioni di cui al comma 2 e delle proprie istruzioni.

Art. 30 (Incaricati del trattamento)

1. Le operazioni di trattamento possono essere effettuate solo da incaricati che operano sotto la diretta autorità del titolare o del responsabile, attenendosi alle istruzioni impartite.
2. La designazione è effettuata per iscritto e individua puntualmente l'ambito del trattamento consentito. Si considera tale anche la documentata preposizione della persona fisica ad una unità per la quale è individuato, per iscritto, l'ambito del trattamento consentito agli addetti all'unità medesima.

Titolo V

Sicurezza dei dati e dei sistemi

Capo I

Misure di sicurezza

Art. 31 (Obblighi di sicurezza)

1. I dati personali oggetto di trattamento sono custoditi e controllati, anche in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, alla natura dei dati e alle specifiche caratteristiche del trattamento, in modo da ridurre al minimo, mediante l'adozione di idonee e preventive misure di sicurezza, i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

*Capo II**Misure minime di sicurezza**Art. 33 (Misure minime)*

1. Nel quadro dei più generali obblighi di sicurezza di cui all'articolo 31, o previsti da speciali disposizioni, i titolari del trattamento sono comunque tenuti ad adottare le misure minime individuate nel presente capo o ai sensi dell'articolo 58, comma 3, volte ad assicurare un livello minimo di protezione dei dati personali.

Art. 34 (Trattamenti con strumenti elettronici)

1. Il trattamento di dati personali effettuato con strumenti elettronici è consentito solo se sono adottate, nei modi previsti dal disciplinare tecnico contenuto nell'allegato B), le seguenti misure minime:

- a) autenticazione informatica;
- b) adozione di procedure di gestione delle credenziali di autenticazione;
- c) utilizzazione di un sistema di autorizzazione;
- d) aggiornamento periodico dell'individuazione dell'ambito del trattamento consentito ai singoli incaricati e addetti alla gestione o alla manutenzione degli strumenti elettronici;
- e) protezione degli strumenti elettronici e dei dati rispetto a trattamenti illeciti di dati, ad accessi non consentiti e a determinati programmi informatici;
- f) adozione di procedure per la custodia di copie di sicurezza, il ripristino della disponibilità dei dati e dei sistemi;
- g) tenuta di un aggiornato documento programmatico sulla sicurezza;
- h) adozione di tecniche di cifratura o di codici identificativi per determinati trattamenti di dati idonei a rivelare lo stato di salute o la vita sessuale effettuati da organismi sanitari.

1-bis. Per i soggetti che trattano soltanto dati personali non sensibili e che trattano come unici dati sensibili e giudiziari quelli relativi ai propri dipendenti e collaboratori, anche se extracomunitari, compresi quelli relativi al coniuge e ai parenti, la tenuta di un aggiornato documento programmatico sulla sicurezza è sostituita dall'obbligo di autocertificazione, resa dal titolare del trattamento ai sensi dell'articolo 47 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, di trattare soltanto tali dati in osservanza delle misure minime di sicurezza prescritte dal presente Codice e dal disciplinare tecnico contenuto nell'allegato B). In relazione a tali trattamenti, nonché a trattamenti comunque effettuati per corren-

ti finalità amministrativo-contabili, in particolare presso piccole e medie imprese, liberi professionisti e artigiani, il Garante, sentiti il Ministro per la semplificazione normativa e il ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione, individua con proprio provvedimento, da aggiornare periodicamente, modalità semplificate di applicazione del disciplinare tecnico contenuto nel citato allegato B) in ordine all'adozione delle misure minime di cui al comma 1.

1-ter. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, i trattamenti effettuati per finalità amministrativo - contabili sono quelli connessi allo svolgimento delle attività di natura organizzativa, amministrativa, finanziaria e contabile, a prescindere dalla natura dei dati trattati. In particolare, perseguono tali finalità le attività organizzative interne, quelle funzionali all'adempimento di obblighi contrattuali e precontrattuali, alla gestione del rapporto di lavoro in tutte le sue fasi, alla tenuta della contabilità e all'applicazione delle norme in materia fiscale, sindacale, previdenziale - assistenziale, di salute, igiene e sicurezza sul lavoro.

Art. 35 (Trattamenti senza l'ausilio di strumenti elettronici)

1. Il trattamento di dati personali effettuato senza l'ausilio di strumenti elettronici è consentito solo se sono adottate, nei modi previsti dal disciplinare tecnico contenuto nell'allegato B), le seguenti misure minime:

- a) aggiornamento periodico dell'individuazione dell'ambito del trattamento consentito ai singoli incaricati o alle unità organizzative;
- b) previsione di procedure per un'adeguata custodia di atti e documenti affidati agli incaricati per lo svolgimento dei relativi compiti;
- c) previsione di procedure per la conservazione di determinati atti in archivi ad accesso selezionato e disciplina delle modalità di accesso finalizzata all'identificazione degli incaricati.

Art. 36 (Adeguamento)

1. Il disciplinare tecnico di cui all'allegato B), relativo alle misure minime di cui al presente capo, è aggiornato periodicamente con decreto del Ministro della giustizia di concerto con il Ministro per le innovazioni e le tecnologie e il Ministro per la semplificazione normativa, in relazione all'evoluzione tecnica e all'esperienza maturata nel settore.

Titolo VI

Adempimenti

Art. 40 (Autorizzazioni generali)

1. Le disposizioni del presente codice che prevedono un'autorizzazione del Garante sono applicate anche mediante il rilascio di autorizzazioni relative a determinate categorie di titolari o di trattamenti, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

*Titolo VII**Trasferimento dei dati all'estero**Art. 43 (Trasferimenti consentiti in Paesi terzi)*

1. Il trasferimento anche temporaneo fuori del territorio dello Stato, con qualsiasi forma o mezzo, di dati personali oggetto di trattamento, se diretto verso un Paese non appartenente all'Unione europea è consentito quando:

- a) l'interessato ha manifestato il proprio consenso espresso o, se si tratta di dati sensibili, in forma scritta;
- b) è necessario per l'esecuzione di obblighi derivanti da un contratto del quale è parte l'interessato o per adempiere, prima della conclusione del contratto, a specifiche richieste dell'interessato, ovvero per la conclusione o per l'esecuzione di un contratto stipulato a favore dell'interessato;
- c) è necessario per la salvaguardia di un interesse pubblico rilevante individuato con legge o con regolamento o, se il trasferimento riguarda dati sensibili o giudiziari, specificato o individuato ai sensi degli articoli 20 e 21;
- d) è necessario per la salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica di un terzo. Se la medesima finalità riguarda l'interessato e quest'ultimo non può prestare il proprio consenso per impossibilità fisica, per incapacità di agire o per incapacità di intendere o di volere, il consenso è manifestato da chi esercita legalmente la potestà, ovvero da un prossimo congiunto, da un familiare, da un convivente o, in loro assenza, dal responsabile della struttura presso cui dimora l'interessato. Si applica la disposizione di cui all'articolo 82, comma 2;
- e) è necessario ai fini dello svolgimento delle investigazioni difensive di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 397, o, comunque, per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, sempre che i dati siano trasferiti esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento, nel rispetto della vigente normativa in materia di segreto aziendale e industriale;
- f) è effettuato in accoglimento di una richiesta di accesso ai documenti amministrativi, ovvero di una richiesta di informazioni estraibili da un pubblico registro, elenco, atto o documento conoscibile da chiunque, con l'osservanza delle norme che regolano la materia;
- g) è necessario, in conformità ai rispettivi codici di deontologia di cui all'allegato A), per esclusivi scopi scientifici o statistici, ovvero per esclusivi scopi storici presso archivi privati dichiarati di notevole interesse storico ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 490, di approvazione del testo unico in materia di beni culturali e ambientali o, secondo quanto previsto dai medesimi codici, presso altri archivi privati;
- h) il trattamento concerne dati riguardanti persone giuridiche, enti o associazioni.

Allegato B

Disciplinare tecnico in materia di misure minime di sicurezza (Artt. da 33 a 36 del codice)

Trattamenti con strumenti elettronici

Sistema di autenticazione informatica

4. Con le istruzioni impartite agli incaricati è prescritto di adottare le necessarie cautele per assicurare la segretezza della componente riservata della credenziale e la diligente custodia dei dispositivi in possesso ed uso esclusivo dell'incaricato.

9. Sono impartite istruzioni agli incaricati per non lasciare incustodito e accessibile lo strumento elettronico durante una sessione di trattamento.

10. Quando l'accesso ai dati e agli strumenti elettronici è consentito esclusivamente mediante uso della componente riservata della credenziale per l'autenticazione, sono impartite idonee e preventive disposizioni scritte volte a individuare chiaramente le modalità con le quali il titolare può assicurare la disponibilità di dati o strumenti elettronici in caso di prolungata assenza o impedimento dell'incaricato che renda indispensabile e indifferibile intervenire per esclusive necessità di operatività e di sicurezza del sistema. In tal caso la custodia delle copie delle credenziali è organizzata garantendo la relativa segretezza e individuando preventivamente per iscritto i soggetti incaricati della loro custodia, i quali devono informare tempestivamente l'incaricato dell'intervento effettuato.

D.Lgs. 10 settembre 2003 , n. 276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.

Titolo II

Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro

Capo II

Tutele sul mercato e disposizioni speciali con riferimento ai lavoratori svantaggiati

Art. 9 (Comunicazioni a mezzo stampa internet, televisione o altri mezzi di informazione)

1. Sono vietate comunicazioni, a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque forma effettuate, relative ad attività di ricerca e selezione del personale, ricollocamento professionale, intermediazione o somministrazione effettuate in forma anonima e comunque da soggetti, pubblici o privati, non autorizzati o accreditati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro eccezion fatta per quelle comunicazioni che facciano esplicito riferimento ai soggetti in questione, o entità ad essi collegate perché facenti parte dello stesso gruppo di imprese o in quanto controllati o controllanti, in quanto potenziali datori di lavoro.

2. In tutte le comunicazioni verso terzi, anche a fini pubblicitari, utilizzando qualsiasi

mezzo di comunicazione, ivi compresa la corrispondenza epistolare ed elettronica, e nelle inserzioni o annunci per la ricerca di personale, le agenzie del lavoro e gli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati devono indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di accreditamento al fine di consentire al lavoratore, e a chiunque ne abbia interesse, la corretta e completa identificazione del soggetto stesso.

3. Se le comunicazioni di cui al comma 2 sono effettuate mediante annunci pubblicati su quotidiani e periodici o mediante reti di comunicazione elettronica, e non recano un facsimile di domanda comprensivo dell'informativa di cui all'articolo 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, indicano il sito della rete di comunicazioni attraverso il quale il medesimo facsimile é conoscibile in modo agevole.

Titolo III

Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco

Capo I

Somministrazione di lavoro

Art. 20 (Condizioni di liceità)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.

2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato é ammessa:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
 - b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
 - c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
 - d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
 - e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
 - f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione
-

commerciale;

- g) 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;
- h) 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, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa; i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato é ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato é affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

5. Il contratto di somministrazione di lavoro é vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della Legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi.

Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì 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;

- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

5-bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della Legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai

contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della Legge n. 223 del 1991.

Art. 21 (Forma del contratto di somministrazione)

1. Il contratto di somministrazione di manodopera é stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.

4. In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1, il contratto di somministrazione é nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Art. 22 (Disciplina dei rapporti di lavoro)

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.

2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro é soggetto alla disciplina di cui al Decreto Le-

gislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4 all'articolo 5, commi 3 e seguenti.

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione.

La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.

5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del Decreto Legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione.

Art. 30 (Distacco)

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del Decreto Legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 luglio 1993, n. 236.

4-bis. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il

lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2.

Titolo V

Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile

Capo I

Lavoro intermittente

Art. 33 (Definizione e tipologie)

1. Il contratto di lavoro intermittente é il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.
2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

Art. 34 (Casi di ricorso al lavoro intermittente)

1. 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 stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37.
2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati.
3. É vietato il ricorso al lavoro intermittente:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente 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 di lavoro intermittente;
 - c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 35 (Forma e comunicazioni)

1. Il contratto di lavoro intermittente é stipulato in forma scritta ai fini della prova dei
-

seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 36 (Indennità di disponibilità)

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione.

La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con Decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Il contratto di lavoro intermittente può, in ogni caso, essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati.

3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavo-

ratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

7. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, é stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.

Art. 37 (Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno)

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 é corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

2. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Art. 38 (Principio di non discriminazione)

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non é titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36.

Art. 39 (Computo del lavoratore intermittente)

1. Il prestatore di lavoro intermittente é computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Capo II

Lavoro ripartito

Art. 41 (Definizione e vincolo di solidarietà)

1. Il contratto di lavoro ripartito é uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.
2. Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.
3. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, 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 qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati é posta in capo all'altro obbligato.
4. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
5. Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.
6. Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.

Art. 42 (Forma e comunicazioni)

1. Il contratto di lavoro ripartito é stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
 - b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
 - c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
 2. Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati.
-

Art. 43 (Disciplina applicabile)

1. La regolamentazione del lavoro ripartito é demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni contenute nel presente capo.
2. In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito nel presente capo, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Art. 44 (Principio di non discriminazione)

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali.
3. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Art. 45 (Disposizioni previdenziali)

1. Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale.

Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

*Titolo VI**Apprendistato e contratto di inserimento**Capo I**Apprendistato**Art. 47 (Definizione, tipologie e limiti quantitativi)*

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato é definito secondo le seguenti tipologie:
-

-
- 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.

2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della Legge 8 agosto 1985, n. 443.

3. In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia.

Art. 48 (Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione)

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

2. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.

La durata del contratto 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, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

3. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) 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 del codice civile;
- d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

4. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento

del diritto dovere di istruzione e formazione é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53;
- c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;
- d) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- e) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- f) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Art. 49 (Apprendistato professionalizzante)

1. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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.

4. Il contratto di apprendistato professionalizzante é disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) 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 del codice civile;

- d) 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 di cui al comma 3.
- e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante é rimessa 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 e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

5.bis Fino all'approvazione della Legge Regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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 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.

Art. 50 (Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione)

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'articolo 69 della Legge 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

2. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53.

Art. 51 (Crediti formativi)

1. La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

2. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, della Università e della Ricerca, e previa intesa con le regioni e le province autonome definisce le modalità di riconoscimento dei crediti di cui al comma che precede, nel rispetto delle competenze delle regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato regioni autonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 31 maggio 2001.

Art. 52 (Repertorio delle professioni)

1. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali è istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'Istruzione, della Università e della Ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della Conferenza Stato regioni.

Art. 53 (Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali)

1. Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

1-bis. I contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale

dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

La retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio.

2. 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.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica la cui erogazione sarà tuttavia soggetta alla effettiva verifica della formazione svolta secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato regioni.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

3. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, 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 per cento.

La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

4. Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla Legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.

Capo II

Contratto di inserimento

Art. 54 (Definizione e campo di applicazione)

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

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
 - b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
 - c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di la-
-

-
- voro;
 - d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
 - e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
 - f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:
- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
 - b) gruppi di imprese;
 - c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
 - d) fondazioni;
 - e) enti di ricerca, pubblici e privati;
 - f) organizzazioni e associazioni di categoria.
3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.
5. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

Art. 55 (Progetto individuale di inserimento)

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento é la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo.
 2. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i
-

contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.

3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo.

In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.

4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

5. In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità di cui all'articolo 54, comma 1, 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 inserimento, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

Art. 56 (Forma)

1. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'articolo 55.

2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Art. 57 (Durata)

1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo

54, comma 1, lettera f), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

Art. 58 (Disciplina del rapporto di lavoro)

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Art. 59 (Incentivi economici e normativi)

1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è

preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto. Il sotto inquadramento non trova applicazione per la categoria di lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lett. e), salvo non esista diversa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, 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.

3. In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f) nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 5 dicembre 2002, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 13 dicembre 2002.

Art. 60 (Tirocini estivi di orientamento)

1. Si definiscono tirocini estivi di orientamento i tirocini promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado, con fini

orientativi e di addestramento pratico.

2. Il tirocinio estivo di orientamento ha una durata non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio di quello successivo. Tale durata é quella massima in caso di pluralità di tirocini.

3. Eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo massimo mensile di 600 euro.

4. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.

5. Salvo quanto previsto ai commi precedenti ai tirocini estivi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 18 della Legge n. 196 del 1997 e al decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 25 marzo 1998, n. 142.

Titolo VII

Tipologie contrattuali a progetto e occasionali

Capo I

Lavoro a progetto e lavoro occasionale

Art. 61 (Definizione e campo di applicazione)

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile 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 la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo.

3. Sono escluse dal campo di applicazione del presente capo le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali é necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, esistenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI, come individuate e disciplinate dall'articolo 90 della Legge 27 dicembre 2002, n. 289. Sono altresì esclusi dal campo di applicazione del presente capo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

4. Le disposizioni contenute nel presente capo non pregiudicano l'applicazione di

clausole di contratto individuale o di accordo collettivo più favorevoli per il collaboratore a progetto.

Art. 62 (Forma)

1. Il contratto di lavoro a progetto é stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Art. 63 (Corrispettivo)

1. 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.

Art. 64 (Obbligo di riservatezza)

1. Salvo diverso accordo tra le parti il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

2. Il collaboratore a progetto 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.

Art. 65 (Invenzioni del collaboratore a progetto)

1. Il lavoratore a progetto ha diritto di essere riconosciuto autore della invenzione fatta nello svolgimento del rapporto.

2. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della Legge 22 aprile 1941, n. 633, e successive modificazioni.

Art. 66 (Altri diritti del collaboratore a progetto)

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto é prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

4. Oltre alle disposizioni di cui alla Legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al Decreto Legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della Legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.

Art. 67 (Estinzione del contratto e preavviso)

1. I contratti di lavoro di cui al presente capo si risolvono al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto.

2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

Art. 68 (Rinunzie e transazioni)

1. Nella riconduzione a un progetto, programma di lavoro o fase di esso dei contratti di cui all'articolo 61, comma 1, i diritti derivanti da un rapporto di lavoro già in essere possono essere oggetto di rinunzie o transazioni tra le parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro di cui al Titolo VIII del presente decreto legislativo secondo lo schema dell'articolo 2113 del codice civile.

Art. 69 (Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto)

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto

realizzatasi tra le parti.

3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale é limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente.

Capo II

Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti

Art. 70 (Definizione e campo di applicazione)

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, anche nel caso in cui il committente sia un ente locale;
- c) dell'insegnamento privato supplementare;
- d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;
- e) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
- f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera e) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del Decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;
- g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 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;
- h-bis) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, da parte di pensionati;
- h-ter) di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.

In via sperimentale per l'anno 2010, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono anche le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo da parte di prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale.

1-bis. In via sperimentale per gli anni 2009 e 2010, prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, e nel limite

massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 gennaio 2009, n. 2.

L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio..

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono 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:

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

e-bis) dell'impresa familiare di cui all'art. 230 bis del CC, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi.

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.

2-bis. Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro.

2-ter. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico e degli enti locali è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e ove previsto dal patto di stabilità interno.

3. Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro.

Art. 71 (Prestatori di lavoro accessorio)

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'articolo 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.

Art. 72 (Disciplina del lavoro accessorio)

1. Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali da emanarsi entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto e periodicamente aggiornato.

2. Tale valore nominale è stabilito tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini a quelle di cui all'articolo 70, comma 1, nonché del costo di gestione del servizio.

3. Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario, di cui al comma 5, all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

4. Fermo restando quanto disposto dal comma 4 bis, il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici ed il codice fiscale, effettua il versamento per suo conto dei contributi, per fini previdenziali, all'INPS, alla Gestione Separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in misura pari al 13% del valore del buono e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura pari al 7% del valore nominale del buono e trattiene l'importo autorizzato, dal Decreto di cui al comma 1, a titolo di rimborso spese.

4 bis. Con riferimento all'impresa familiare, di cui all'art. 70, comma 1, lettera g), trova applicazione la normale disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato.

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 articoli 4, comma 1, lett. a) e c) e 6, commi 1, 2 e 3 del presente decreto.

Titolo VIII

Procedure di certificazione

Capo I

Certificazione dei contratti di lavoro

Art. 75 (Finalità)

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro le parti possono ottenere la certificazione del contratto secondo la procedura volontaria stabilita nel presente Titolo.

Art. 76 (Organi di certificazione)

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

- a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;
- c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;

c-bis) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;

c-ter) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla Legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati nell'ambito territoriale di riferimento e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

1-bis. Nel solo caso di cui al comma 1, lettera *c-bis*), le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Istruzione, della Università e della Ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate

dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

Titolo IX

Disposizione transitorie e finali

Art. 86 (Norme transitorie e finali)

(...)

2. Al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e contratto collettivo, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di contratto collettivo, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non compri, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro disciplinate nel presente decreto ovvero in un contratto di lavoro subordinato speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

(...)

Legge 27 dicembre 2006, n. 296

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)

Art. 1

(...)

188. Per le esibizioni musicali dal vivo in spettacoli o in manifestazioni di intrattenimento o in celebrazioni di tradizioni popolari e folkloristiche effettuate da giovani fino a diciotto anni, da studenti fino a venticinque anni, da soggetti titolari di pensione di età superiore a sessantacinque anni e da coloro che svolgono una attività lavorativa per la quale sono già tenuti al versamento dei contributi ai fini della previdenza obbligatoria ad una gestione diversa da quella per i lavoratori dello spettacolo, gli adempimenti di cui agli articoli 3, 4, 5, 6, 9 e 10 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, ratificato, con modificazioni, dalla legge 29 novembre 1952, n. 2388, e successive modificazioni, sono richiesti solo per la parte della retribuzione annua lorda percepita per tali esibizioni che supera l'importo di 5.000 euro. Le minori entrate contributive per l'ENPALS derivanti dall'applicazione del presente comma sono valutate in 15 milioni di euro annui.

(...)

300. Per contratti di scrittura connessi con gli spettacoli teatrali di cui al n. 119) della

Tabella A, parte III, allegata al decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, devono intendersi i contratti di scrittura connessi con gli spettacoli individuati al n. 123) della stessa Tabella A, parte III, allegata al decreto del Presidente della Repubblica n. 633 del 1972.

(...)

D.Lgs. 9 aprile 2008 , n. 81

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 2. (Definizioni)

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

- a) "lavoratore": persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;
- b) "datore di lavoro": il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato

di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

- c) "azienda": il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;
 - d) "dirigente": persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
 - e) "preposto": persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;
 - f) "responsabile del servizio di prevenzione e protezione": persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
 - g) "addetto al servizio di prevenzione e protezione": persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l);
 - h) "medico competente": medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;
 - i) "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza": persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
 - l) "servizio di prevenzione e protezione dai rischi": insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;
 - m) "sorveglianza sanitaria": insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
 - n) "prevenzione": il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
- (...)
- q) "valutazione dei rischi": valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le ade-
-

guate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

- r) "pericolo": proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;
- s) "rischio": probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

(...)

- aa) "formazione": processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;
- bb) "informazione": complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
- cc) "addestramento": complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;
- dd) "modello di organizzazione e di gestione": modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

(...)

Art. 3 (Campo di applicazione)

(...)

4. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo.

12-bis. Nei confronti dei volontari di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, e dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai lavoratori autonomi di cui all'articolo 21. Con accordi tra il volontario e l'associazione di volontariato o l'ente di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al precedente periodo.

Ove il volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al

minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.

(...)

Capo III

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Sezione I

Misure di tutela e obblighi

Art. 19 (Obblighi del preposto)

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

Art. 20 (Obblighi dei lavoratori)

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adem-
-

pimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Art. 21 (Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi)

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;
 - b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;
 - c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.
-

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

Art. 22 (Obblighi dei progettisti)

1. I progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Art. 23 (Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori)

1. Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

2. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

Art. 24 (Obblighi degli installatori)

1. Gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

Art. 25 (Obblighi del medico competente)

1. Il medico competente:

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;
 - b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
-

-
- c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;
 - d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, e con salvaguardia del segreto professionale;
 - e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;
 - f) (lettera soppressa);
 - g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
 - i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
 - l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
 - m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;
 - n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
-

Art. 26. (Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione)

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:

a) verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:

1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;

2) acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;

b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori:

a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture. Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, il documento di cui al precedente periodo deve essere allegato entro tale ultima data. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163, e successive modificazioni, tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto.

3-bis. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi 1 e 2, l'obbligo di cui al comma 3 non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o

attrezzature, nonchè ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI.

3-ter. Nei casi in cui il contratto sia affidato dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 34, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, o in tutti i casi in cui il datore di lavoro non coincide con il committente, il soggetto che affida il contratto redige il documento di valutazione dei rischi da interferenze recante una valutazione ricognitiva dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto. Il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione, integra il predetto documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto; l'integrazione, sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.

4. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonchè con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

5. Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. I costi di cui primo periodo non sono soggetti a ribasso. Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

6. Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Ai fini del presente comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Mini-

stro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione.

7. Per quanto non diversamente disposto dal decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, come da ultimo modificata dall'articolo 8, comma 1, della legge 3 agosto 2007, n. 123, trovano applicazione in materia di appalti pubblici le disposizioni del presente decreto.

8. Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Sezione II

Valutazione dei rischi

Art. 28 (Oggetto della valutazione dei rischi)

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a fare data dal 1° agosto 2010.

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53, su supporto informatico e, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, e contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per
-

la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;

- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

Art. 29 (Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi)

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.

2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.

4. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), e quello di cui all'articolo 26, comma 3, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

5. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel precedente periodo non si applica alle attività di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonchè g).

6. I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Nelle more dell'elaborazione di tali procedure trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, e 4.

6-bis. Le procedure standardizzate di cui al comma 6, anche con riferimento alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del titolo IV, sono adottate nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 28.

7. Le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano alle attività svolte nelle seguenti aziende:

- a) aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);
- b) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto.

Art. 30. (Modelli di organizzazione e di gestione)

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
 - e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
 - f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
 - h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure
-

adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

Sezione III

Servizio di prevenzione e protezione

Art. 32. (Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni)

1. Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

2. Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare in ogni caso quanto previsto dall'accordo sancito il 26

gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.

3. Possono altresì svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio di cui al comma 2, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003 previo svolgimento dei corsi secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2.

4. I corsi di formazione di cui al comma 2 sono organizzati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, dalle università, dall'ISPESL, dall'INAIL, o dall'IPSEMA per la parte di relativa competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco dall'amministrazione della Difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e dalle altre Scuole superiori delle singole amministrazioni, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici, nonché dai soggetti di cui al punto 4 dell'accordo di cui al comma 2 nel rispetto dei limiti e delle specifiche modalità ivi previste. Ulteriori soggetti formatori possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

5. Coloro che sono in possesso di laurea in una delle seguenti classi: L7, L8, L9, L17, L23, e della laurea magistrale LM26 di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca in data 16 marzo 2007, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 155 del 6 luglio 2007, o nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 4 agosto 2000, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19 ottobre 2000, ovvero nella classe 4 di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in data 2 aprile 2001, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 128 del 5 giugno 2001, ovvero di altre lauree e lauree magistrali riconosciute corrispondenti ai sensi della normativa vigente con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, su parere conforme del Consiglio universitario nazionale ai sensi della normativa vigente, sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al comma 2, primo periodo. Ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

6. I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-regioni di cui al comma 2. È fatto salvo quanto previsto dall'articolo 34.

7. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente articolo nei confronti dei componenti del servizio interno sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

8. Negli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari e nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, il datore di lavoro che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, individuandolo tra:

- a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara a tal fine disponibile;
- b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.

9. In assenza di personale di cui alle lettere a) e b) del comma 8, gruppi di istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli enti locali proprietari degli edifici scolastici e, in via subordinata, con enti o istituti specializzati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con altro esperto esterno libero professionista.

10. Nei casi di cui al comma 8 il datore di lavoro che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti.

Sezione V

Sorveglianza sanitaria

Art. 38 (Titoli e requisiti del medico competente)

1. Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

- a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
 - b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
 - c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
 - d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.
- d-bis) con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.

2. I medici in possesso dei titoli di cui al comma 1, lettera d), sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto

del Ministero dell'università e della ricerca di concerto con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. I soggetti di cui al precedente periodo i quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, svolgano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori all'entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività.

3. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo. I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".

4. I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di cui al presente articolo sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Sezione VII

Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori

Art. 50 (Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle au-

-
- torità competenti, dalle quali è, di norma, sentito; l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
 - n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).
5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.
6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 16 aprile 2008
Assicurazione obbligatoria per gli sportivi.

Titolo I
Disposizioni generali

Capo I
Soggetti assicurati

Art. 1 (Soggetti assicurati e soggetti obbligati alla stipula dell'assicurazione obbligatoria)

1. L'assicurazione obbligatoria oggetto del presente decreto è stipulata nell'interesse degli sportivi dilettanti tesserati con le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal CONI, con la qualifica di atleta, tecnico o dirigente, di seguito denominati «soggetti assicurati».

2. Le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva, di seguito denominati «soggetti obbligati», sono tenuti alla stipula dell'assicurazione obbligatoria oggetto del presente decreto, per conto e nell'interesse dei soggetti assicurati.

3. Ai fini dell'applicazione del presente decreto:

- a) per atleti si intendono tutti i soggetti tesserati che svolgono attività sportiva a titolo agonistico, non agonistico, amatoriale o ludico;
- b) per dirigenti si intendono tutti i soggetti tesserati con tale qualifica dai soggetti obbligati;
- c) per tecnici si intendono tutti i soggetti tesserati in qualità di maestri, istruttori, allenatori, collaboratori e le analoghe figure comunque preposte all'insegnamento delle tecniche sportive, all'allenamento degli atleti ed al loro perfezionamento tecnico.

Art. 2 (Premio assicurativo)

1. Ai fini della tutela assicurativa oggetto del presente decreto, i soggetti assicurati sono tenuti al pagamento del premio assicurativo esclusivamente per il tramite dei soggetti obbligati.

Capo II

Ambito di applicazione

Art. 3 (Ambito di applicazione della tutela assicurativa)

1. L'assicurazione obbligatoria riguarda le conseguenze degli infortuni accaduti ai soggetti assicurati durante ed a causa dello svolgimento delle attività sportive, degli allenamenti e durante le indispensabili azioni preliminari e finali di ogni gara od allenamento ufficiale, ovvero in occasione dell'espletamento delle attività proprie della qualifica di tecnico o dirigente rivestita nell'ambito dell'organizzazione sportiva dei soggetti obbligati.

2. L'assicurazione opera a condizione che le attività di cui al comma 1 si svolgano secondo le modalità, i tempi e nelle strutture o nei luoghi previsti dai regolamenti sportivi delle singole organizzazioni.

3. L'assicurazione opera senza limiti di età e per il mondo intero, a condizione che le attività di cui al comma 1 siano svolte nelle occasioni e circostanze previste dai regolamenti sportivi e dai calendari o da accordi dei soggetti obbligati, purchè definiti in data certa antecedente all'evento che ha generato l'infortunio.

4. La garanzia assicurativa ha inizio dal momento del tesseramento e cessa alle

ore 24 del quindicesimo giorno successivo alla data di scadenza del tesseramento stesso.

Art. 4 (Titolo per le prestazioni assicurative)

1. Per avere diritto alle prestazioni assicurative oggetto del presente decreto è necessario essere tesserati in data certa antecedente all'infortunio, secondo le modalità previste dai soggetti obbligati, ed essere in regola con il pagamento del premio assicurativo in data certa antecedente all'infortunio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 4, e dall'art. 15.

Art. 5 (Infortuni indennizzabili)

1. Ai fini del presente decreto si intende per infortunio l'evento improvviso che si verifichi, indipendentemente dalla volontà dell'assicurato, nell'esercizio delle attività di cui all'art. 3, comma 1, del presente decreto, e produca lesioni corporali obiettivamente constatabili che abbiano per conseguenza la morte o l'invalidità permanente.

2. Sono altresì indennizzabili le lesioni corporali che abbiano nell'infortunio la loro causa diretta, esclusiva e provata e che producano la morte o l'invalidità permanente del soggetto assicurato entro un anno dall'infortunio denunciato.

Art. 6 (Condizioni per l'indennizzabilità dell'infortunio)

1. L'indennizzo è corrisposto per le conseguenze dirette ed esclusive dell'infortunio che siano indipendenti da condizioni fisiche o patologiche preesistenti o sopravvenute. L'influenza che l'infortunio può aver esercitato su tali condizioni, come pure il pregiudizio che esse possono portare all'esito delle lesioni prodotte dall'infortunio, sono conseguenze indirette e quindi non indennizzabili.

2. Nei casi di preesistenti mutilazioni o difetti fisici, l'indennità per invalidità permanente è liquidata per le sole conseguenze dirette cagionate dall'infortunio, come se esso avesse colpito una persona fisicamente integra senza riguardo al maggior pregiudizio derivato dalle condizioni preesistenti, fatto salvo quanto previsto per gli atleti disabili dall'art. 17.

3. In deroga a quanto stabilito al comma 1, per i soli infortuni che determinano la morte del soggetto assicurato, purchè avvenuti in occasione di una manifestazione sportiva indetta dalla organizzazione sportiva per la quale il soggetto assicurato risulti tesserato, iscritta nei calendari ufficiali ed avvenuta nei limiti della struttura deputata allo svolgimento della manifestazione stessa, la prestazione assicurativa è dovuta anche se il decesso sia una conseguenza indiretta dell'infortunio.

Art. 7 (Estensione della tutela assicurativa per gli allenamenti)

1. L'assicurazione si estende alle conseguenze di infortuni che avvengono durante gli allenamenti, anche individuali, purchè questi siano previsti, disposti, autorizzati, o controllati dall'organizzazione sportiva del soggetto obbligato. In tal caso, ai fini dell'ammissione dell'infortunio al beneficio assicurativo, la relativa denuncia è accompagnata da una dichiarazione resa dal legale rappresentante dell'organismo

sportivo per il quale il soggetto assicurato è tesserato, che si assume la responsabilità della veridicità della dichiarazione resa.

Art. 8 (Estensione della tutela assicurativa per il rischio in itinere)

1. L'assicurazione opera anche in occasione di trasferimenti, con qualsiasi mezzo effettuati, come passeggeri o in forma individuale, verso e dal luogo di svolgimento delle attività di cui all'art. 3, comma 1, del presente decreto, esclusi gli incidenti verificatisi in conseguenza di infrazioni o comunque di inosservanza delle norme che regolano il trasferimento.

2. L'assicurazione opera a condizione che l'infortunio sia occorso in località compresa lungo una direttrice di marcia compatibile con il percorso necessario per recarsi presso il luogo deputato alle attività oggetto del presente decreto ed in data e orario compatibili con la necessità di pervenire in tempo utile presso tale luogo ovvero lungo il percorso e con il tempo necessario per il rientro presso il luogo di destinazione al termine dell'attività stessa.

Art. 9 (Esclusione della tutela assicurativa)

1. Fatte salve altre cause di esclusione della garanzia eventualmente concordate con l'assicuratore e compatibili con il presente decreto, l'assicurazione comunque non opera:

- a) per gli infortuni derivanti da abuso di alcolici e psicofarmaci o da uso non terapeutico di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- b) per l'assunzione di sostanze dopanti, in violazione delle norme dell'ordinamento statale o dell'ordinamento sportivo, accertata in base alle normative vigenti;
- c) per eventi determinati da un'azione costituente reato commessa dal soggetto assicurato o dalla sua partecipazione a risse o tumulti o dalla violazione di divieti comunque posti dall'ordinamento statale o dall'ordinamento sportivo.

D.L. giugno 2008 , n. 112

Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria.

Art. 72 (Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo)

1. Per gli anni 2009, 2010 e 2011 il personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Agenzie fiscali, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, gli Enti pubblici non economici, le Università, le Istituzioni ed Enti di ricerca nonché gli enti di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni. La richiesta di esonero dal servizio deve essere presentata dai soggetti interessati, improrogabilmente,

entro il 1° marzo di ciascun anno a condizione che entro l'anno solare raggiungano il requisito minimo di anzianità contributivo richiesto e non è revocabile. La disposizione non si applica al personale della Scuola.

2. È data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze funzionali, di accogliere la richiesta dando priorità al personale interessato da processi di riorganizzazione della rete centrale e periferica o di razionalizzazione o appartenente a qualifiche di personale per le quali è prevista una riduzione di organico.

3. Durante il periodo di esonero dal servizio al dipendente spetta un trattamento temporaneo pari al cinquanta per cento di quello complessivamente goduto, per competenze fisse ed accessorie, al momento del collocamento nella nuova posizione. Ove durante tale periodo il dipendente svolga in modo continuativo ed esclusivo attività di volontariato, opportunamente documentata e certificata, presso organizzazioni non lucrative di utilità sociale, associazioni di promozione sociale, organizzazioni non governative che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, ed altri soggetti da individuare con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, la misura del predetto trattamento economico temporaneo è elevata dal cinquanta al settanta per cento. Fino al collocamento a riposo del personale in posizione di esonero gli importi del trattamento economico posti a carico dei fondi unici di amministrazione non possono essere utilizzati per nuove finalità.

4. All'atto del collocamento a riposo per raggiunti limiti di età il dipendente ha diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio.

5. Il trattamento economico temporaneo spettante durante il periodo di esonero dal servizio è cumulabile con altri redditi derivanti da prestazioni lavorative rese dal dipendente come lavoratore autonomo o per collaborazioni e consulenze con soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 o società e consorzi dalle stesse partecipati. In ogni caso non è consentito l'esercizio di prestazioni lavorative da cui possa derivare un pregiudizio all'amministrazione di appartenenza.

6. Le amministrazioni di appartenenza, in relazione alle economie effettivamente derivanti dal collocamento in posizione di esonero dal servizio, certificate dai competenti organi di controllo, possono procedere, previa autorizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze ad assunzioni di personale in via anticipata rispetto a quelle consentite dalla normativa vigente per l'anno di cessazione dal servizio per limiti di età del dipendente collocato in posizione di esonero. Tali assunzioni vengono scomutate da quelle consentite in tale anno.

7. All'articolo 16 comma 1 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, e successive modificazioni, dopo il primo periodo sono aggiunti i seguenti: "In tal caso è data facoltà all'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali, di accogliere la richiesta in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti ed in funzione

dell'efficiente andamento dei servizi. La domanda di trattenimento va presentata all'amministrazione di appartenenza dai ventiquattro ai dodici mesi precedenti il compimento del limite di età per il collocamento a riposo previsto dal proprio ordinamento.”

8. Sono fatti salvi i trattenimenti in servizio in essere alla data di entrata in vigore del presente decreto e quelli disposti con riferimento alle domande di trattenimento presentate nei sei mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto.

9. Le amministrazioni di cui al comma 7 riconsiderano, con provvedimento motivato, tenuto conto di quanto ivi previsto, i provvedimenti di trattenimento in servizio già adottati con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2009.

10. I trattenimenti in servizio già autorizzati con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2010 decadono ed i dipendenti interessati al trattenimento sono tenuti a presentare una nuova istanza nei termini di cui al comma 7.

11. Per gli anni 2009, 2010 e 2011, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, possono, a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva di quaranta anni del personale dipendente, nell'esercizio dei poteri di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro e il contratto individuale, anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici. Con appositi decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, dell'interno, della difesa e degli affari esteri, sono definiti gli specifici criteri e le modalità applicative dei principi della disposizione di cui al presente comma relativamente al personale dei comparti sicurezza, difesa ed esteri, tenendo conto delle rispettive peculiarità ordinamentali. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche nei confronti dei soggetti che abbiano beneficiato dell'articolo 3, comma 57, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e successive modificazioni. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano ai magistrati, ai professori universitari e ai dirigenti medici responsabili di struttura complessa.

D.L. 29 novembre 2008, n. 185

Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale.

Art. 19 (Potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione, nonché disciplina per la concessione degli ammortizzatori in deroga)

(...)

2. In via sperimentale per il biennio 2010-2011, a valere sulle risorse di cui al com-

ma 1 e comunque nei limiti di 200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011, e nei soli casi di fine lavoro, fermo restando quanto previsto dai commi 8, secondo periodo, e 10, è riconosciuta una somma liquidata in un'unica soluzione, pari al 30 per cento del reddito percepito l'anno precedente e comunque non superiore a 4.000 euro, ai collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con esclusione dei soggetti individuati dall'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:

- a) operino in regime di monocommittenza;
 - b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo non superiore a 20.000 euro e non inferiore a 5.000 euro; c) con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, un numero di mensilità non inferiore a uno;
 - d) risultino senza contratto di lavoro da almeno due mesi;
 - e) risultino accreditate nell'anno precedente almeno tre mensilità presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995. Restano fermi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigenti alla data del 31 dicembre 2009 per coloro che hanno maturato il diritto entro tale data.
- (...)
-

Estratti da contrattazione collettiva

di Gian Luca Morgantini e Paolo Notari

Ccnl per i dipendenti del settore socio assistenziale educativo Anaste (Associazione Nazionale Strutture Terza Età)

Data stipula: 25 maggio 2004

Inizio validità: 1 gennaio 2002 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2005

Parti stipulanti:

Associazione Nazionale Strutture Terza Età (ANASTE)

e

- Funzione Pubblica - CGIL (F.P. - CGIL);
- Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT/CISL Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL);
- Unione Italiana Lavoratori Federazione Poteri Locali (UIL-FPL).

Retribuzioni in vigore dal 01/10/ 09

| Livello | Minimo € |
|---------|----------|
| 1 | 1.075,20 |
| 2 | 1.153,79 |
| 3 | 1.234,99 |
| 4 | 1.296,53 |
| 5 | 1.358,75 |
| 6 | 1.407,98 |
| 7 | 1.454,93 |
| 8 | 1.468,75 |
| 9 | 1.571,58 |
| 10 | 1.636,85 |
| Quadri | 1.768,01 |

Articoli estratti

Art.1 (Sfera di applicazione)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le dipendenti ed i dipendenti di Associazioni ed Iniziative Organizzate, operanti nel campo socio-sanitario-assistenziale-educativo nonché a

tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza, aderenti all'ANASTE, ivi comprese le ex IPAB depubblicizzate.

Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono le attività gestite dai seguenti soggetti istituzionali: privati, ex IPAB depubblicizzate, Fondazioni, Associazioni con o senza figura giuridica riconosciuta, Cooperative.

Ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative:

- servizi per tossicodipendenti o alcooldipendenti, comunque denominati;
- servizi per portatori di handicap comunque denominati (istituti assistenziali, centri per la riabilitazione, istituti psico-medico-pedagogici, residenze sanitarie assistenziali, comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc);
- servizi per anziani autosufficienti, parzialmente autosufficienti, non autosufficienti e/o per soggetti in stato di disagio sociale comunque denominati (case di riposo, residence, residenze sanitarie assistenziali, case-albergo, case protette, assistenza domiciliare, ecc.).

Art. 19 (Assunzione)

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, C.C.N.L. applicato.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675 e della legge 4 giugno 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni la lavoratrice ed il lavoratore è tenuta/o a presentare i documenti di seguito elencati, a prendere visione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del regolamento interno dell'Istituzione, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto:

- a) libretto di lavoro o sostitutivo;
-

-
- b) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
 - c) numero di codice fiscale;
 - d) carta d'identità o documento equipollente;
 - e) titolo di studio o professionale (diploma - certificato di abilitazione patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
 - f) certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
 - g) certificato di idoneità fisica secondo le disposizioni di legge vigenti;
 - h) certificato di stato di famiglia.

In relazione alle caratteristiche dell'Istituzione verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi.

Art. 20 (Periodo di Prova)

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- 1° Livello: 30 giorni lavorativi;
- 2° Livello: 45 giorni lavorativi;
- 3° Livello: 60 giorni lavorativi;
- 4° Livello: 60 giorni lavorativi;
- 5° Livello: 60 giorni lavorativi;
- 6° Livello: 60 giorni lavorativi;
- 7° Livello: 60 giorni lavorativi;
- 8° Livello: 60 giorni lavorativi;
- 9° Livello: 180 giorni di calendario;
- 10° Livello: 180 giorni di calendario;
- Quadri: 180 giorni di calendario.

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento.

Art. 21 (Assunzione a tempo determinato)

In tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione (art. 1) del presente C.C.N.L., l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale, è consentita, in forma scritta, a fronte di ragioni tecnico, produttive, organizzative o sostitutive di cui al D.Lgs. n. 368/2001 secondo le seguenti ipotesi:

- esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 ed all'art. 8 bis del D.L. 29 gennaio 1993, n. 17 convertito con modificazioni nella Legge 25 marzo 1983, n. 79 e successive integrazioni e/o modificazioni;
- attività derivanti dai progetti sperimentali, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico per la durata delle stesse attività. Sono in ogni caso escluse le convenzioni ordinarie stipulate con la Pubblica Amministrazione;
- sostituzione di lavoratori assenti per malattia e/o infortunio, maternità o aspettativa, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- sostituzione di lavoratrici e lavoratori alle quali o ai quali è stata ritirata la patente.

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori che possono essere assunte/i con contratto di lavoro a termine relativamente alla casistica di cui al comma 1 rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato è fissata nel 30%.

Al di fuori delle ipotesi che precedono, in caso di obiettive necessità di carattere straordinario, i limiti quantitativi per l'utilizzo di tale strumento contrattuale possono essere derogati sulla base di un apposito accordo aziendale, in conformità di quanto previsto all'art. 5, comma 6 del presente C.C.N.L..

Le politiche adottate dall'Azienda circa l'utilizzo del contratto a tempo determinato rientrano fra i diritti di informazione sindacale riguardanti le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale e dell'occupazione, di cui all'art. 4 punto c).

L'Azienda assicura l'informazione ai lavoratori a tempo determinato circa i posti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili, in modo da garantire loro le stesse possibilità di lavoro duraturo degli altri lavoratori.

Il servizio prestato a tempo determinato costituisce titolo di precedenza, a parità di requisiti, agli effetti dell'eventuale assunzione a tempo indeterminato.

Al contratto a tempo determinato può essere apposta la clausola relativa al periodo di prova nelle seguenti misure:

- a) per l'assunzione fino a 6 mesi - 15 giorni;
- b) per periodi superiori - 30 giorni.

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per dimissioni, ad un periodo di preavviso di sette giorni.

Ove la dipendente o il dipendente non abbia dato il preavviso, l'Istituzione ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Art. 23 (Lavoro a tempo parziale)

(...)

Il contratto di lavoro a tempo parziale, redatto in forma scritta, può essere stipulato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, nelle forme orizzontale, verticale o misto previste dal D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore, sulla base di norma dei seguenti riferimenti minimi:

- nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, minimo 12 ore;
- nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, minimo 48 ore;
- nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale minimo 550 ore.

L'Azienda, fino al limite del 8% del personale in forza a tempo pieno alla data di presentazione della richiesta, valuta positivamente, avuto riguardo alla fungibilità della prestazione dei lavoratori interessati, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- a) lavoratori con figli di età inferiore a tre anni;
 - b) lavoratori tutelati dalla legge n. 104/92 e successive modifiche;
 - c) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge n. 300/70;
 - d) lavoratori che comprovino, con adeguata documentazione,
-

esigenze di carattere personale o familiare, di natura eccezionale.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Al di fuori dei casi precedentemente indicati, e fino al limite massimo complessivo del 5% del personale in forza a tempo pieno al momento della richiesta, l'Azienda valuta l'accoglimento della domanda del lavoratore, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive. In tale ipotesi, la richiesta potrà essere avanzata all'Azienda, a condizione che siano trascorsi almeno due anni dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, può effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa acquisendo, di volta in volta, il preventivo consenso scritto del lavoratore che potrà essere assistito dalla R.S.A. o R.S.U..

Nelle ipotesi di nuove assunzioni, la disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro part-time è inserita nella lettera di assunzione ed accettata espressamente dal dipendente.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto, a fronte della previsione di clausole elastiche che contemplano tale aspetto, può avvenire per esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, fino al raggiungimento del tempo pieno.

L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta, in favore del prestatore di lavoro, un preavviso minimo di due giorni lavorativi. Tale preavviso dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore nel domicilio dichiarato ai sensi dell'art. 19.

Al lavoratore viene garantita una indennità dell'8% in ragione di ogni ora che viene modificata rispetto alla collocazione originaria indicata nel contratto a tempo parziale.

Ad integrazione di quanto previsto dal D.Lgs. 276/03, il lavoratore che abbia manifestato il proprio consenso alle clausole elastiche e flessibili può denunciare il relativo patto, per motivi familiari o per esigenze collegate all'instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro, trascorsi almeno 12 mesi dalla data di stipulazione del patto medesimo.

Alla lavoratrice e al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. L'eventuale rifiuto non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, fermo restando il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di otto ore.

Le ore di lavoro supplementare, prestate nei limiti di cui al periodo che precede, subiranno una maggiorazione, forfetaria sulla singola ora di lavoro supplementare, pari al 36%.

Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima mensilità e trattamento di fine rapporto.

Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive o nell'orario notturno, di cui all'art. 70, sono compensate con le sole maggiorazioni previste da tali titoli.

Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella Banca ore prevista all'art. 38 del presente C.C.N.L., fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia al D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche. Ad integrazione di quanto previsto dal D.Lgs. 276/03 le parti convengono che il personale part-time ai fini dei conteggi previsti dalla legge 300/70 sarà conteggiato pro-testa.

Art. 25 (Apprendistato)

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di

legge vigenti in materia. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.

Le parti, con la presente regolamentazione, decidono di dare ingresso alle nuove tipologie di contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione, professionalizzante ed apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, di cui agli artt. 49 e 50 del D.Lgs. n. 276 del 2003.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di età.

Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nei livelli da 1 a 10 del presente C.C.N.L..

Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le maestranze assunte con le due tipologie di apprendistato non potranno superare, complessivamente, il 100% delle maestranze specializzate presso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di tali maestranze, gli apprendisti non potranno comunque superare il numero di tre unità in rapporto al complessivo organico dell'Azienda.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione al livello professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

- a) livelli 1-2-3-4-5: durata 32 mesi;
-

b) livelli 6-7-8-9-10: durata 40 mesi;

I profili della formazione e la determinazione del monte ore annuale ad essa destinato nel periodo di esecuzione del contratto saranno determinate dalle leggi regionali, adottate in conformità delle disposizioni legislative vigenti in materia.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

Il trattamento dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per livello, secondo le percentuali della seguente tabella:

| Livelli 1-2-3-4-5 | Retribuzione | | Livelli 6-7-8-9-10 | Retribuzione | |
|----------------------|------------------|-----------------|-----------------------|------------------|--------------|
| | Primi 20 mesi | Dal 21° mese | | Primi 28 mesi | Dal 29° mese |
| Durata: 32 mesi | 90,00% | 95,00% | Durata: 40 mesi | 90,00% | 95,00% |

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione.

L'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D.Lgs. n. 626/94 deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'apprendista è soggetto ad un periodo di prova della durata di due mesi. Durante lo svolgimento del periodo di prova il rapporto può essere risolto senza preavviso da entrambe le parti. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, regolamentato all'art. 23, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative. L'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni, corrisponde a quello fissato dall'art. 37 per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore nonché quello settimanale di 40 ore.

Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore annuale di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali che interverranno in materia. La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

(...)

Il periodo di apprendistato si estingue, perfezionandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con la scadenza dei termini di cui alla tabella di cui sopra. Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile.

(...)

Art. 26 (Termini del preavviso)

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'Ente quanto in quello di dimissioni della lavoratrice o del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.

I termini di preavviso sono i seguenti:

- Livello 1: giorni 15;
- Livello 2: giorni 25;
- Livello 3: giorni 25;
- Livello 4: giorni 25;
- Livello 5: giorni 25;
- Livello 6: giorni 25;
- Livello 7: giorni 25;
- Livello 8: mesi 1;
- Livello 9: mesi 2;
- Livello 10: mesi 3;
- Quadri: mesi 3.

I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Istituzione, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.

I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 58 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

Ove la dipendente o il dipendente, in caso di dimissioni, non abbia dato il preavviso, l'Istituzione ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Art. 35 (Inquadramento del personale)

L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

I profili sotto illustrati hanno carattere esemplificativo:

| Profili inquadramento del personale | |
|-------------------------------------|---|
| 1° Livello | Addetta/o alle pulizie. |
| 2° Livello | Addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, operaia/o generica/o, portiera/e, addetta/o alla lavanderia, addetta/o alla stireria, addetta/o al guardaroba, addetta/o alla cucina, fattorina/o, telefonista. |
| 3° Livello | Assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o, operatrice/ore polivalente, operaia/o qualificata/o, centralista, addetta/o ai servizi operativi di ingresso, autista, bagnina/o, aiuto cuoca/o. |
| 4° Livello | Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, animatrice/ore senza titolo, impiegata/o d'ordine, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o. |
| 5° Livello | Assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o alla assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, capa/o cuoca/o, educatrice/ore non formata/o. |
| 6° Livello | Impiegata/o di concetto, assistente sociale, infermiera/ere, educatrice/ore professionale, terapeuta occupazionale, logopedista, fisioterapista, psicomotricista. |
| 7° Livello | Capa/o ufficio, assistente sociale coordinatrice/ore, educatrice/ore professionale, coordinatrice/ore, terapeuta occupazionale coordinatrice/ore, logopedista coordinatrice/ore, fisioterapista coordinatrice/ore, psicomotricista coordinatrice/ore, coordinatrice/ore di unità operativa semplice. |
| 8° Livello | Coordinatrice/ore di unità operativa complessa, psicologa/o. |
| 9° Livello | Responsabile di area, psicologa/o se in possesso di 5 (cinque) anni di esperienza nel ruolo. |
| 10° Livello | Direttrice/ore |
| Quadri | A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla Legge 13 maggio 1985, n. 190 con esclusione dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. 1° luglio 1926, n. 1130. |

(...)

Art. 37 (Orario di lavoro)

L'orario settimanale di lavoro ordinario è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore.

L'articolazione degli orari di lavoro sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le aspirazioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno della stessa Istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi. In relazione alla peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'istituzione. I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello ordinario riferito al primo comma. Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione. Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Possono essere concordate durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale. Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54 ed al D.P.R. 28 gennaio 1985, n. 792 sono state assorbite nell'orario di lavoro di cui sopra. Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, le parti firmatarie convengono di inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro, Setto-

re Ispezione del Lavoro competente per territorio, la comunicazione dell'avvenuto superamento delle 48 ore settimanali di media, calcolata con riferimento ad un periodo non superiore ai 6 mesi.

Secondo quanto previsto all'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003, si conviene di prendere a riferimento la media delle 8 ore di lavoro notturno nell'arco di 4 settimane lavorative. Riduzione di orario. Fermo restando il pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a sette giornate lavorative, assimilate convenzionalmente a 45 (quarantacinque) ore, comprensive del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 5 dell'art. 6 del precedente C.C.N.L. 20 settembre 1991, si conviene di aggiungere un ulteriore giorno, pari a 6,33 ore, come recupero della festività del 2 giugno reintrodotta tra quelle citate all'art. 40 del presente C.C.N.L. in base alla L. n. 336 del 20 novembre 2000, per un totale convenzionale, quindi, di 51 (cinquantuno) ore. Tali riduzioni verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Istituzioni e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

L'utilizzo delle riduzioni di orario, così come previsto, sarà definito in sede locale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le ore residue, su richiesta del lavoratore, potranno essere accantonate nella Banca ore di cui all'art. 38 del presente C.C.N.L..

Ccnl per i dipendenti dall'Anpas (Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze) e dalle diverse realtà operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo, delle pubbliche assistenze.

Data stipula: 15 marzo 2004 Inizio validità: 1 gennaio 2002 – Scadenza economica: 31 dicembre 2003 - Scadenza normativa: 31 dicembre 2005

Parti stipulanti:

ANPAS

e

- Funzione Pubblica - CGIL;
- FPS – CISL;
- UIL Sanità.

Retribuzioni in vigore dal 01/12/09

| Posizione Economica | | | | | | |
|---------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Cat. A | Euro 1.137,84 | Euro 1.171,97 | Euro 1.206,10 | Euro 1.262,99 | Euro 1.319,90 | Euro 1.376,78 |
| Cat. B | Euro 1.206,10 | Euro 1.262,99 | Euro 1.319,90 | Euro 1.376,78 | Euro 1.433,68 | Euro 1.513,32 |
| Cat. C | Euro 1.319,90 | Euro 1.376,78 | Euro 1.433,68 | Euro 1.513,32 | Euro 1.604,34 | Euro 1.706,75 |
| Cat. D | Euro 1.513,32 | Euro 1.604,34 | Euro 1.711,28 | Euro 1.809,16 | Euro 1.911,56 | Euro 2.070,86 |
| Cat. E | Euro 1.604,34 | Euro 1.706,75 | Euro 1.809,16 | Euro 1.911,56 | Euro 2.070,86 | Euro 2.196,02 |
| Cat. F | Euro 1.809,16 | Euro 1.911,56 | Euro 2.070,86 | Euro 2.378,08 | Euro 2.639,77 | Euro 3.185,93 |

Articoli estratti

Art. 1 (Sfera di applicazione)

Il presente C.C.N.L., regola i rapporti di lavoro del personale dipendente dell'A.N.P.As. e delle diverse realtà operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale. Educativo delle pubbliche assistenze. Oltre la parte normativa esso disciplina il trattamento economico e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

Art. 11 (Assunzione)

L'assunzione di personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato.

L'assunzione deve risultare da atto scritto e indicare la data della medesima, la durata del periodo di prova, la qualifica alla quale viene

assegnato il lavoratore ed il relativo trattamento economico e la sede di lavoro.

Art. 12 (Documenti di assunzione)

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare o autocertificare ove possibile o consegnare i seguenti documenti:

- il libretto di lavoro o documento equipollente;
- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione fisica;
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente ecc.) in relazione alla qualifica;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore è altresì tenuto a presentare certificato di residenza datato non anteriormente a tre mesi e deve, ove questo sia diverso dalla residenza, comunicare anche l'eventuale domicilio nonché tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio.

Art. 13 (Visite mediche)

Prima dell'assunzione in servizio l'Organizzazione potrà accertare l'idoneità fisica del futuro dipendente e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici.

Successivamente all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

Art. 14 (Periodo di Prova)

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene dopo un periodo di prova non superiore a tre mesi per l'inquadramento fino alla categoria B ed a sei mesi per gli inquadramenti superiori.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al lavoratore spetta la retri-

buzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il lavoratore interessato.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, il lavoratore si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato.

Art. 21 (Rapporti di lavoro a tempo parziale)

(...)

Il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole associazioni secondo i seguenti principi:

- volontà di entrambe le parti;
- in caso di assunzione del personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza, per le medesime mansioni o mansioni similari, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'Organizzazione risponderà entro trenta giorni alle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. L'eventuale risposta negativa, su richiesta del lavoratore, dovrà essere comunicata anche alle Rappresentanze sindacali.

I lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione entro quindici giorni dalla richiesta ricevuta.

Inoltre il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato come segue: nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

- 1) l'eventuale periodo di prova;
-

- 2) l'orario settimanale e la sua ripartizione;
- 3) la qualifica assegnata.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a dodici ore.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva ed organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai Km 10 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione a livello di Organizzazione. Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, le Organizzazioni, in relazione alle esigenze tecnico produttive, ricercheranno, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali, soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale part-time.

- È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario settimanale del lavoratore assunto con contratto part-time e comunque secondo la legislazione vigente.
 - La variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale, di cui alla lettera di assunzione, dovrà essere comunicata per iscritto al lavoratore interessato e contestualmente alle rappresentanze sindacali unitarie ed all'Ispettorato del Lavoro.
 - Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di
-

cui al punto C) che precede.

- La retribuzione oraria si ottiene come stabilito all'art. 43.
- I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13^a mensilità, ai compensi stabiliti dagli accordi integrativi, alle ferie e alle festività troveranno applicazione proporzionale alle ore lavorate.

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Il trattamento di malattia ed infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui ai punti A) e C) che precedono.

I tassi di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello di Organizzazione in particolar modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

Art. 23 (Rapporti di lavoro tempo determinato)

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione (art. 1) del presente contratto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, è consentita, in tutti i casi ammessi dal D.Lgs. n. 368/2001. La durata del contratto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

A titolo esemplificativo si indicano, in relazione alle particolari esigenze delle organizzazioni ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, le seguenti ipotesi:

- per garantire le indispensabili necessità del servizio ed assi-
-

stenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture durante il periodo annuale programmato di ferie. Per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali delle organizzazioni anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;

- per l'effettuazione di attività sociosanitaria, psicopedagogia, assistenziale, di protezione civile e di solidarietà internazionale, anche in collaborazione con Aziende ospedaliere, ASL, comuni, province, regioni, ministeri, ed altri enti pubblici o privati ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- per sostituzioni di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Organizzazione;
- in caso d'assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso d'impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.).

I contratti a termine stipulati al di fuori delle suddette casistiche non potranno superare il 25% del personale assunto a tempo indeterminato.

Nelle Organizzazioni che occupano fino a sette dipendenti a tempo indeterminato potrà comunque essere effettuata l'assunzione di due lavoratori a tempo determinato.

Resta confermato che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

Art. 24 (Apprendistato)

(Fonte: accordo di rinnovo 26 aprile 2006)

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative predette, valgono le norme previste dal

presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.

Le parti, con la presente regolamentazione, convengono di dare attuazione alla nuova tipologia di contratto di apprendistato professionalizzante previsto dalla normativa vigente.

(Sono escluse da questa tipologia di contratto le professioni sanitarie derivanti dalla legge 502/92 e le professioni sociosanitarie individuate in base a specifici profili professionali di rilievo nazionale).

La facoltà di assumere mediante contratto di apprendistato non è consentita alle Organizzazioni che risultano non aver assunto, con contratto a tempo indeterminato, il 50% degli apprendisti, il cui contratto sia venuto a scadere nei 48 mesi precedenti.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali previste per tutte le qualifiche rinvenibili nelle 6 categorie del presente C.C.N.L..

In caso di possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53 il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non possono superare complessivamente il 100% dei lavoratori specializzati in forza presso l'azienda. Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla categoria professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

- a) Categoria A - B durata 24 mesi;
- b) Altre categorie: durata 48 mesi;

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

Il trattamento economico dell'apprendista viene fissato sulla base della retribuzione lorda prevista per posizione economica di appartenenza, secondo le percentuali della seguente tabella:

| Cat. | Durata mesi | Retribuzione | | | | |
|------------|-------------|-------------------|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | | dal 1° al 6° mese | dal 7° al 12° mese | dal 13° al 18° mese | dal 19° al 24° mese | dal 25° al 48° mese |
| A-B | 24 | 80% | 90% | 95% | 100% | – |
| C-D E-F | 48 | 80% | 90% | 95% | 100% | 100% |

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 50% della normale retribuzione per un massimo di 180 giorni.

L'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso svolga attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al D.Lgs. n. 626/1994 dovrà essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente. L'apprendista maggiorenne, adde- tto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'assunzione in qualità di apprendista è subordinata al superamento del periodo di prova previsto per la categoria di inquadramento. Durante lo svolgimento del periodo di prova il rapporto può essere risolto senza preavviso da entrambe le parti. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

L'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni, corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore

nonché quello settimanale di 38 ore. Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Agli apprendisti sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi d'insegnamento formativo interni o esterni all'azienda, pari ad almeno 120 ore annue.

La regolamentazione dei profili formativi e del monte ore annuale di formazione dell'apprendista sarà quella prevista dalle leggi regionali che interverranno in materia. La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dagli Enti Bilaterali.

Per la formazione degli apprendisti le Organizzazioni faranno riferimento al profilo formativo per la qualifica di Autista soccorritore elaborato a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. sviluppato tenendo conto delle linee guida indicate dalla Conferenza Stato Regioni relative al soccorritore operante nel sistema di emergenza-urgenza e ai profili formativi elaborati dall'ISFOL per le altre qualifiche professionali.

Le parti si incontreranno per la verifica dell'andamento dell'istituto contrattuale.

Le attività formative, attuate dagli Enti preposti (Regioni e Province) sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base (competenze di settore e di area) e contenuti a carattere professionalizzante (competenze di profilo).

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Organizzazione è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Salvo diversa disciplina da parte della normativa regionale, al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro rilascia un attestato sulle competenze professionali acquisite dal lavoratore, consegnandone copia a quest'ultimo ed alla struttura pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

In ogni caso, la formazione svolta è registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, in conformità delle disposizioni legislative vigenti, nell'apposito libretto formativo.

Al termine del periodo di apprendistato, ai lavoratori interessati dovrà essere rilasciata idonea certificazione della avvenuta formazione.

Il periodo di apprendistato si estingue, perfezionandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con la scadenza dei termini sopradde-
tti. Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile.

PIANO FORMATIVO APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Qualifica: Autista soccorritore

Area attività: Socio Sanitaria Assistenziale Educativa

Settore: Servizi Assistenziali

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore.

Conoscere l'Organizzazione di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro.

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria attività all'interno del processo di erogazione del servizio.

Saper operare nel contesto dell'Organizzazione volto all'assistenza della comunità e secondo le procedure previste.

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività.

Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico.

Sapersi rapportare alle altre aree operative dell'Organizzazione.

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto dell'Organizzazione e del processo di erogazione del servizio.

Conoscere e saper predisporre il materiale sanitario.

Saper controllare lo stato di efficienza dei presidi e del materiale sanitario e verificarne la presenza sull'automezzo.

Saper effettuare interventi di soccorso svolgendo sul paziente valutazioni primarie e secondarie, in ossequio ai vigenti protocolli regionali del 118.

Saper effettuare la pulizia del automezzo e dei presidi sanitari.

Saper gestire le comunicazioni radio e telefoniche fra sede e automezzo.

Art. 26 (Orario di lavoro)

Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'Organizzazione lo consenta, anche su cinque giorni.

In conformità a quanto previsto dall'art. 4 commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro settimanale, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media su un periodo di 12 mesi, calcolato a decorrere dall'1.4.2006. Ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza. Le parti si incontreranno entro 24 mesi per verificare l'applicazione della deroga che precede.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Organizzazione con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, d'intesa con le OO.SS. territoriali; a tal fine l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettemanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana.

I calendari di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al 1° comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata

inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Art. 26-bis (Deroghe all'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 17 del D.Lgs. 66/2003)

(Fonte: accordo di rinnovo 15 settembre 2008)

Le parti, così come previsto dal comma 1 dell'articolo 17 del d.lgs. 66/2003 in materia di deroghe ai limiti ed alle disposizioni previste dagli articoli 7 e 13 del predetto, D.lgs, convengono quanto segue: Condizioni oggettive ed eccezionali in cui è ammessa la deroga all'articolo 7 del D.Lgs. 66/2003 (riposo giornaliero):

- Servizi di emergenza-urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro;
- Prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;
- Nell'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra o turno e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva dei periodi di riposo giornaliero;
- Chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 46 del presente C.C.N.L.;
- Trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;
- Eventi di maxi emergenza;
- Grandi eventi non programmabili, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o organismi nazionali, regionali o provinciali.

In presenza di uno dei casi sopraelencati è ammessa la deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive.

Nel caso in cui la prestazione in deroga si aggiunga all'orario settimanale verrà retribuita come lavoro straordinario secondo le maggiorazioni previste dall'articolo 47 del C.C.N.L..

Su richiesta del lavoratore le ore di straordinario potranno essere accantonate nella banca ore secondo quanto previsto dall'ultimo comma dell'articolo 47 e dall'articolo 48 del C.C.N.L..

Nel caso in cui la prestazione in deroga non comporti un aumento

dell'orario di lavoro settimanale il riposo compensativo previsto dall'articolo 17 del D.Lgs. 66/2003 si intende usufruito.

Condizioni oggettive ed eccezionali in cui è ammessa la deroga all'articolo 13 del D.Lgs. 66/2003 (durata del lavoro notturno):

- Servizi di emergenza-urgenza che si protraggono oltre il normale turno di lavoro;
- Prolungamenti del normale turno di lavoro per la mancata o tardiva presenza in servizio del lavoratore montante;
- Chiamata in servizio del lavoratore in turno di reperibilità ai sensi dell'articolo 46 del presente C.C.N.L.;
- Trasferimenti a lunga percorrenza, intendendosi quelli di durata superiore alle 12 ore;
- Eventi di maxi emergenza;
- Grandi eventi, non programmabili, con interventi attivati o richiesti da Enti e/o organismi nazionali, regionali o provinciali.

In presenza di uno dei casi sopraelencati l'orario di lavoro dei lavoratori notturni potrà superare le 8 ore di media nelle 24 ore. Il periodo su cui va misurata la prestazione media del lavoratore è la settimana lavorativa.

Il presente accordo ha carattere sperimentale ed ha validità per il periodo di vigenza contrattuale ed entra a far parte del testo del C.C.N.L. come articolo 26 bis.

Art. 41 (Declaratoria delle posizioni economiche)

Il personale della Organizzazione è inquadrato secondo il seguente sistema di classificazione:

CATEGORIA A

Declaratoria

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici;
autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività.

Caratterizzazione dell'attività**CATEGORIA A**

Conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione

Contenuti di tipo ausiliario rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi

Problematiche lavorative di tipo semplice

Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede: al trasporto di cose, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa.

di pulizie, ad attività prevalentemente esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Qualifiche:

| Area tecnica | Area amministrativa | Area Socio San. Assist. Ed. |
|--|--------------------------|-----------------------------|
| Addetto pulizie Operaio comune Addetto al guardaroba Addetto alla lavanderia Addetto servizi ausiliari | Fattorino Telefonista | |

CATEGORIA B**Declaratoria**

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

Conoscenze minime teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;

Capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni;

Autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Caratterizzazione dell'attività

Conoscenze operative qualificate ed un minimo grado di esperienza.

Contenuto di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi. Sufficiente complessità di problemi da affrontare.

Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza.

Esemplificazione dei profili**CATEGORIA B**

Lavoratore che provvede: al trasporto ed accompagnamento/assistenza di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa;
 alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa;
 ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici.

Qualifiche:

| Area tecnica | Area amministrativa | Area Socio San. Assist. Ed. |
|--|--|---|
| Operaio qualificato Ausiliario servizi funebri Addetto servizi cimiteriali Aiuto cuoco Autista | Centralinista con mansioni di segreteria Commesso | Ausiliario trasporti socio-sanitari Ausiliario socio-sanitario specializzato Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formato Addetto ai servizi ausiliari veterinari |

CATEGORIA C**Declaratoria**

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:
 Conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati.
 Capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali.
 Autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Caratterizzazione dell'attività

buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto;
 contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi;
 discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
 relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre istituzioni di tipo indiretto e formale;
 relazioni di natura diretta con l'utenza.

Esemplificazione dei profili**CATEGORIA C**

Lavoratore che provvede: al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro e custodia della documentazione amministrativa nell'ambito di rapporti istituzionali; alla ordinaria e straordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa; ad attività esecutive e/o di carattere tecnico manuali e/o amministrative, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro e macchinari semplici e complessi, ivi compreso l'utilizzo di elaboratori elettronici.

| Qualifiche: | | |
|---|---------------------|---|
| Area tecnica | Area amministrativa | Area Socio San. Assist. Ed. |
| Operaio specializzato Operatore tecnico di Centrale Operativa Operatore specializzato di centrale operativa | Impiegato d'ordine | Autista soccorritore Autista accompagnatore Autista con mansioni di operatore per servizi funebri; Operatore servizi funebri Operatore socio sanitario (OSS) Operatore tecnico addetto all'assistenza, (OTA) Custode cimitero Necroforo. Operatore domiciliare dei servizi tutelari formato, comunque denominato (OSA, ADEST, ETC) Infermiere generico |

CATEGORIA D**Declaratoria**

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono: conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Caratterizzazione dell'attività**CATEGORIA D**

approfondite conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
 contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
 media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
 relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto;
 relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Esemplificazione dei profili

Qualifiche:

| Area tecnica | Area amministrativa | Area Socio San. Assist. Ed. |
|---|----------------------------------|--|
| Geometra Responsabile tecnico di centrale operativa. | Impiegato di concetto Economo | Infermiere Terapista Tecnico sanitario Assistente sociale Educatore professionale. |

CATEGORIA E**Declaratoria**

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:
 oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste

CATEGORIA F**Declaratoria**

Appartengono a questa categoria soggetti in posizione apicale di struttura caratterizzati da completa autonomia organizzativa e tecnica, con responsabilità proprie di coordinamento gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa. Tali soggetti svolgono funzioni:
 di direzione e coordinamento;
 di gestione e controllo di risorse umane;
 di iniziativa propria di programmazione e proposte di progetti di respiro aziendale.

Caratterizzazione dell'attività**CATEGORIA F**

elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale contenuto di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi/ amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturata chiamata a dirigere elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili relazioni organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale rappresentanza apicale presso gli organi politici dell'intera struttura tecnica diretta.

Esemplificazione dei profili

Lavoratore che provvede:

ad organizzare le strutture da lui dipendenti, a nominarne i responsabili in accordo con la massima espressione politica, a destinarne risorse umane e finanziarie ad espletare compiti di direzione di figure ad alto contenuto specialistico professionale, ad espletare attività di progettazione e di organizzazione di ogni sistema informativo dell'ente, ad espletare attività di assistenza tecnica, di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività politico-amministrativa.

Qualifiche:

| Area tecnica | Area amministrativa | Area Socio San. Assist. Ed. |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Coordinatore tecnico | Coordinatore amministrativo | Coordinatore sanitario |

Art. 41-bis (Classificazione del personale ed inquadramento economico)

Salvo quanto disposto al punto 2 il personale, al momento dell'assunzione, viene inquadrato nella prima posizione economica della categoria di inquadramento.

I lavoratori con qualifica e/o mansioni indicate al presente punto, al momento dell'assunzione, sono inquadrati nella posizione economica di seguito indicata:

| | |
|---|--------------|
| – Autista soccorritore, Operatore tecnico di centrale operativa: | POSIZIONE C2 |
| – O.S.S. Infermiere generico: | POSIZIONE C3 |
| – Terapista, Assistente sociale, Tecnico sanitario, Educatore professionale Infermiere: | POSIZIONE D3 |

Art. 42 (Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale)

1. Il personale dipendente, ferme restando le dinamiche previste ai punti 4 e 5 del presente articolo, potrà essere inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorquando, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Associazione, sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di addestramento individuati ai sensi dell'Articolo 7, comma 5, lettera d del presente contratto o definiti dall'Organizzazione - con esclusione dei percorsi imposti obbligatoriamente da norme di legge - acquisisca attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate, con maggiore autonomia e responsabilità.

2. Le parti si incontreranno con cadenza annuale, a livello decentrato, per dare concretezza a livello di Organizzazione ai meccanismi migliorativi innanzi delineati, con la sottoscrizione di specifici accordi.

3. In caso di passaggio a posizione economica o categoria superiore, saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori. L'elemento di reinquadramento contrattuale (ERC) riconosciuto al personale in forza alla data di rinnovo del presente C.C.N.L., potrà essere assorbito in misura non superiore al 50% per ogni passaggio alla posizione economica superiore.

4. A far data dal 1° gennaio 2004:

- il personale inquadrato nelle categorie A, B, e C ha comunque diritto al passaggio automatico di posizione economica con le seguenti modalità:
 - passaggio dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere dodici mesi di permanenza nella prima posizione economica.
 - passaggio dalla seconda alla terza posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella seconda posizione economica.
 - passaggio dalla terza alla quarta posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere
-

quarantotto mesi di permanenza nella terza posizione economica.

- il personale inquadrato nella categoria D ha comunque diritto al passaggio automatico dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella prima posizione economica.

Tutte le assenze, i congedi e le aspettative non retribuite non concorrono alla determinazione dei periodi indicati nei punti precedenti.

5. L'eventuale passaggio anticipato alle posizioni economiche superiori non anticipa la decorrenza del diritto ai passaggi automatici di cui al comma precedente.

6. In caso di passaggio dei lavoratori a categoria superiore, l'anzianità di servizio ai fini del diritto alle posizioni economiche successive alla prima, si calcolerà a partire dal giorno del passaggio di categoria. Comunque la retribuzione di fatto non potrà essere inferiore a quella percepita prima del passaggio di categoria. L'eventuale differenza retributiva sarà erogata quale assegno assorbibile da futuri aumenti di fascia economica o derivanti da passaggi di categoria.

Art. 55 (Preavviso)

I giorni di calendario di preavviso, di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo la tabella seguente:

| | |
|---|--------------|
| – Autista soccorritore, Operatore tecnico di centrale operativa: | POSIZIONE C2 |
| – O.S.S. Infermiere generico: | POSIZIONE C3 |
| – Terapista, Assistente sociale, Tecnico sanitario, Educatore professionale Infermiere: | POSIZIONE D3 |

| Anzianità | A | B - C | D | E | F |
|------------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Cinque anni | 10 gg | 30 gg | 30 gg | 30 gg | 90 gg |
| Dieci anni | 15 gg | 30 gg | 60 gg | 60 gg | 120 gg |
| Oltre dieci anni | 20 gg | 45 gg | 60 gg | 90 gg | 150 gg |

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità ad eccezione della fattispecie relativa a sopraggiunta inabilità.

Per i vincitori di pubblici concorsi inquadrati nelle categorie B, C, D, E, F, il periodo di preavviso è di 30 giorni.

Fatta eccezione per i vincitori di pubblico concorso, i termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Ccnl per i lavoratori dipendenti dell'Avis (Associazione Volontari Italiani del Sangue)

Data stipula: 27 settembre 2004

Inizio validità: 1 gennaio 2002

Scadenza economica: 31 dicembre 2003

Scadenza normativa: 31 dicembre 2005

Parti stipulanti:

AVIS Associazione Volontari Italiani del Sangue

e

– F.P. - CGIL;

– Fps-CISL Nazionale;

– FPL UIL Nazionale - UIL FPL Medici - UIL FPL Dirigenza Stap.

Retribuzioni in vigore dal 01/01/ 09

IMPORTI MENSILI

(ricavati dividendo per 12 gli importi annui stabiliti dal testo contrattuale)

| Livello | Importi mensili € | Livello | Importi mensili € |
|---------|-------------------|---------|-------------------|
| A | 1.368,98 | C | 1.695,68 |
| A1 | 1.406,94 | C2 | 1.748,29 |
| A2 | 1.443,92 | C3 | 1.809,29 |
| A3 | 1.465,94 | C4 | 1.870,78 |
| A4 | 1.491,11 | C5 | 1.961,19 |
| A5 | 1.516,70 | D | 2.055,97 |
| B | 1.479,35 | D1 | 1.908,59 |
| B1 | 1.521,91 | D2 | 1.970,06 |
| B2 | 1.566,21 | D3 | 2.031,07 |
| B3 | 1.594,11 | D4 | 2.092,56 |
| B4 | 1.627,29 | D5 | 2.155,37 |
| B5 | 1.666,16 | D6 | 2.233,36 |
| BS | 1.532,82 | DS | 1.985,56 |
| BS1 | 1.580,72 | DS1 | 2.063,44 |
| BS2 | 1.627,44 | DS2 | 2.143,43 |
| BS3 | 1.660,73 | DS3 | 2.225,70 |
| BS4 | 1.715,81 | DS4 | 2.293,94 |
| BS5 | 1.772,74 | DS5 | 2.365,02 |
| | | DS6 | 2.462,52 |

Articoli estratti

Art. 1 (Sfera di applicazione)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che fa riferimento, per quanto applicabili, agli istituti economici e normo-economici, del C.C.N.L. del comparto del personale del SSN, si applica a tutto il personale assunto alle dipendenze dell'AVIS (Associazione Volontari Italiani del Sangue) in ogni sua struttura organizzativa. Il Contratto

Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo e deve essere indistintamente applicato a tutto il personale dipendente.

Art. 17 (Assunzione del personale)

L'assunzione del personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di Legge vigenti in materia di rapporto di diritto privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto e contenere la data della medesima, la durata del periodo di prova, la qualifica alla quale viene assegnata la lavoratrice o il lavoratore ed il relativo trattamento economico.

Art. 18 (Documenti di assunzione)

Nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 31 dicembre 1996 n. 675 e dalla Legge 4 giugno 1968 n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni la lavoratrice ed il lavoratore, all'atto dell'assunzione, sono tenute/i a presentare o consegnare i seguenti documenti:

- il libretto di lavoro;
- codice fiscale;
- carta d'identità o;
- libretto sanitario, ove previsto, a norma di Legge;
- titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente ecc.) in relazione alla qualifica;
- qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa.

La lavoratrice ed il lavoratore sono altresì tenute/i a presentare certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi, deve inoltre comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, nonché tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio.

Art. 19 (Visite mediche preassuntive e periodiche di controllo)

Prima dell'assunzione in servizio, l'Associazione potrà accertare - con oneri a proprio carico - la idoneità fisica della prestatrice e del prestatore d'opera e sottoporla/o a visita medica da parte di organi sanitari pubblici, con costi a carico della parte datoriale.

Successivamente alla assunzione la lavoratrice ed il lavoratore, nel rispetto della legislazione vigente, potranno essere sottoposte/i ad eventuali accertamenti solo ad opera degli organi sanitari pubblici; gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione ove previsti dalla Legge vigente non ricadranno a carico della dipendente e del dipendente.

Art. 20 (Periodo di Prova)

L'assunzione in servizio della lavoratrice e del lavoratore avviene secondo i seguenti periodi di prova che debbono risultare da atto scritto:

- 90 gg. di calendario per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti inquadrati nelle categorie, A e B;
- 120 gg. per tutte le altre lavoratrici e gli altri lavoratori.

Durante tale periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate e alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie e della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica, cui appartengono le lavoratrici ed il lavoratore interessato.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice ed il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti con la data di inizio della assenza.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore si intenderà confermata/o in servizio.

Art. 21 (Rapporti di lavoro part-time)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (o lavoro part-time) di cui al D.Lgs. 61/ 2000 e successive modifiche ed integrazioni, è quello in

cui l'orario di lavoro risulti comunque inferiore a quello stabilito dal presente contratto.

Il part-time si definisce:

- orizzontale, quando la riduzione dell'orario rispetto all'orario a tempo pieno, è prevista con riferimento all'orario normale giornaliero di lavoro, e con un minimo di 14/15 ore settimanali ;
- verticale, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma la limitazione sia in relazione a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, con un minimo di 12 ore settimanali;
- misto, quando l'attività lavorativa è svolta secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

(...)

Il rapporto a tempo parziale sarà applicato nelle singole Strutture Associative secondo i seguenti principi:

- assunzione, nell'ambito del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per volontà di entrambe le parti;
- trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;
- priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni o per mansioni similari e di chi, già dipendente, aveva trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ma pur sempre nell'ambito delle attività della medesima Struttura Associativa.

La Struttura Associativa, nel rispetto di quanto sopra sancito, si pronuncerà entro 60 giorni sulle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa. L'eventuale provvedimento di diniego dovrà essere adeguatamente motivato.

La Struttura Associativa, sempre entro il predetto termine, con provvedimento motivato potrà rinviare la trasformazione per un periodo non superiore a tre mesi nei soli casi in cui essa comporti, in relazione

alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

La contrattazione aziendale potrà, definire criteri percentuali nel rapporto numero dipendenti totali/numero dipendenti part-time.

Le lavoratrici ed i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per le quali residui una capacità lavorativa accertata da commissione medica, hanno diritto alla trasformazione immediata del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e, a richiesta, nuovamente a tempo pieno.

Le lavoratrici ed i lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dovranno esprimere la propria opzione per iscritto entro 15 giorni dalla richiesta di fabbisogno espresso dalla Struttura Associativa.

Le modalità di assunzione seguono le stesse procedure previste per la generalità delle lavoratrici dei lavoratori subordinati così come regolamentate dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il contratto individuale dovrà contenere, in particolare, la collocazione temporale della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed eventuali clausole flessibili e/o elastiche concordate.

La trasformazione del rapporto di lavoro con contratto di lavoro part-time, è stipulato sempre in forma scritta e consensuale tra le parti ed è regolato come segue:

- dovrà contenere, in caso di trasformazione del rapporto, la variazione dell'orario di lavoro settimanale e la collocazione temporale della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese, all'anno ed eventuali clausole flessibili e/o elastiche;
- dovrà essere sottoposta a preventiva convalida della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio nell'ipotesi di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro part-time, che si applicherà proporzionalmente all'entità della prestazione lavorativa, è identico a quello previsto per il personale dipendente a tempo pieno di pari categoria e posizione economica, ivi comprese competenze fisse e periodiche.

Per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo ver-

ticale il periodo di prova previsto dal presente contratto viene ridotto proporzionalmente all'orario di lavoro.

È consentito al lavoratore con contratto a tempo parziale, l'instaurazione di rapporti di lavoro presso più datori di lavoro purché non concorrenziali con i fini istituzionali dell'Organizzazione.

È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale (orizzontale), previo consenso del lavoratore, nella misura massima del 50% dell'orario settimanale della lavoratrice e del lavoratore entro il limite dell'orario pieno giornaliero (settimanale). Il rifiuto del lavoratore, ove richiesto, di prestazione di lavoro supplementare, non costituisce motivo di sanzione disciplinare o giustificato motivo di licenziamento.

Le ore supplementari saranno retribuite con la maggiorazione del 10% sull'importo della retribuzione oraria di fatto o, con specifico accordo tra le parti, recuperate entro il trimestre successivo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Oltre tale limite è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie cui si applica la disciplina legale e contrattuale vigente per il lavoro straordinario a tempo pieno.

Clausole flessibili e cioè accordi tra le parti, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale aziendale, possono essere stipulati, per tutti i tipi di part-time, per modificare la sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, prescindendo da quella originariamente concordata con il lavoratore previa definizione della fascia entro la quale la prestazione potrà essere ricollocata, con preavviso minimo di 48 ore, ma sempre nel rispetto dei presupposti di legge.

Clausole elastiche che consentano di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, possono essere stabilite nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, ma sempre nel rispetto dei presupposti di legge.

Per le prestazioni lavorative effettuate in virtù di clausole flessibili o elastiche è prevista una rivalutazione del 2% della prestazione lavorativa, qualora la variazione riguardasse complessivamente più del 30% dell'orario normale mensile la rivalutazione riguarderà l'intera re-

tribuzione mensile.

Il lavoratore potrà recedere dalla clausola flessibile o elastica con un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro e trascorsi cinque mesi dalla stipula per esigenze di carattere familiare, di tutela della salute certificate, necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma, per necessità di studio o formazione.

In sede di contrattazione aziendale verranno definite le condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro potrà, nel rispetto della normativa vigente, apporre al contratto individuale e clausole di flessibilità e clausole elastiche (es. limiti massimi della variabilità in aumento, misura e forma delle specifiche compensazioni).

In tutti i casi in cui occorra procedere alla determinazione della forza lavoro, le lavoratrici ed i lavoratori part-time sono computati in proporzione all'orario svolto rispetto a quello contrattualmente previsto con arrotondamento all'unità superiore della sola frazione eccedente la somma degli orari di tutte le lavoratrici ed i lavoratori occupati a tempo parziale, corrispondente ad unità intere di orario a tempo pieno, e superiore alla metà dell'orario a tempo pieno.

Art. 23 (Contratto a termine)

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione (art. 1) del presente contratto, ai sensi dell'art. 23 della legge del 28 febbraio 1987 n. 56, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro - oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962 n. 230, all'art. 12 della legge 24 giugno 1997 n. 196 e successive modifiche ed integrazioni, è consentita, in relazione alle particolari esigenze della Associazione ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525 e all'art. 8 Bis del D.L. 29 gennaio 1993 n. 17 convertito nella legge 25 marzo 1983 n. 79 e successive integrazioni e/o modificazioni;
 - per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di
-

ferie;

- per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della Associazione anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;
- per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, psico-pedagogica o assistenziale, anche in collaborazione con A.S.L., Province, Regioni, Comuni, o Ministeri, ed inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli Enti di cui sopra;
- per sostituzioni di lavoratrici e/o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;
- in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice e del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- per sostituzione della lavoratrice e del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare ecc.).

Ulteriori casistiche potranno essere definite nell'ambito del confronto tra le parti in sede decentrata.

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori assunte/i con contratto a tempo determinato non può essere superiore al 10% del personale assunto a tempo indeterminato, ad esclusione di quanto riferito al punto a e b.

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico, previste dalle norme convenzionali.

Art. 25 (Apprendistato)

Le assunzioni di personale con contratto di apprendistato avverranno secondo le norme di cui alla legge 24 giugno 1997 n. 196.

Possono essere assunte/i come apprendiste/i i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24 anni, ovvero ai 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro delle fanciulle e dei fanciulli, delle adolescenti e degli adolescenti.

Qualora l'apprendista sia portatrice o portatore di handicap i limiti di età sono elevati di due anni; le assunzioni di portatrici o di portatori di handicap sono computate nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968 n. 482 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il rapporto di apprendistato si estingue, trasformandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, alla scadenza del termine di 18 mesi per le qualifiche comprese nei livelli 1, 2, 3 e 4 e di 24 mesi nei livelli 5 e 6.

Agli apprendisti e alle apprendiste sono garantiti, senza operare ritenuta alcuna sulla retribuzione, i periodi occorrenti per la frequenza obbligatoria ai corsi di insegnamento formativo normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue e di 3 ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere.

Al termine del periodo di apprendistato dovrà essere rilasciata alle interessate ed agli interessati idonea certificazione della avvenuta formazione.

Alle apprendiste ed agli apprendisti spetta il 90% della retribuzione di cui all'art. 67 per i primi 6 mesi, il 95% per i successivi 6 mesi ed il 100% di tale retribuzione a partire dal tredicesimo mese.

Art. 27 (Preavviso)

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, al quale é tenuto il solo personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di Legge, è fissato nella misura appresso specificata:

- categorie A - B - BS gg. 30,
- 60 giorni per le altre categorie.

Rimane fermo il periodo di 30 giorni per coloro che siano vincitori di pubblici concorsi.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei pre-

detti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso. La lavoratrice ed il lavoratore dimissionaria/o in costanza di malattia è esonerata/o dal preavviso. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità. È in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non effettuato.

Titolo VI (Classificazione del personale)

Il sistema di classificazione è articolato:

- in 4 categorie denominate rispettivamente A B C D e in 2 articolazioni economiche denominate BS e DS, all'interno delle rispettive categorie. Ogni categoria è articolata in 6/7 posizioni economiche. Le predette categorie comprendono gli ex-livelli economici da A1 a D1.
- da 1 categoria per la dirigenza, articolata in più posizioni economiche che ricomprendono le ex posizioni economiche da D2 a D4.

Art. 40 (Inquadramento del personale, mansioni)

Categoria A

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività esecutive di natura tecnica, tecnica-manuale, assistenziali richiedenti una specifica preparazione tecnica e professionale anche approfondibile con esperienze di lavoro, possesso, se del caso, di particolari abilitazioni, qualificazione o patente.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da:

- pulizia degli ambienti in relazione allo svolgimento della attività, ivi comprese le apparecchiature, strumentazioni ed attrezzi, compreso il loro riordino anche a fine lavoro;
-

- conduzione e piccola manutenzione e pulizia di autoveicoli;
- trasporto di materiale economico, sanitario e biologico;
- aiuto al personale infermieristico;
- addetto al ristoro donatori e pulizia dei locali, utensili ecc.;

L'attività lavorativa comporta responsabilità della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati, contributo della lavoratrice e del lavoratore alla programmazione e gestione dei servizi.

Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività acquisiti anche attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione.

Categoria B

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa d'ordine, di vigilanza e controllo, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno.

Le funzioni di lavoro sono caratterizzate da:

- apporto individuale finalizzato al miglioramento ed alla semplificazione delle procedure anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche;
- conduzioni, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi, per cui occorre una formazione tecnica e professionale, che comporta anche abilitazione, qualificazione o patente;
- conduzione e manutenzione di strumenti elettronici, elettromedicali connessi con le attività di raccolta sangue ed elettromeccanici;
- inserimento ed elaborazione dati, archiviazione ed esecuzione di semplici procedure, trasmissione in dattilografia;
- conduzione piccola manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi che richiedono la patente D/K.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite; la posizione conferisce piena responsabilità dei propri compiti e delle singole operazioni, i cui risultati sono soggetti a verifiche complete, periodi-

che oppure immediate.

Articolazione economica BS

Comprende posizioni di lavoro che comportano la esecuzione di funzioni tecniche, amministrative-contabili, di vigilanza, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti.

Le posizioni lavorative comportano:

- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale di base richiesta;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo in funzione dei compiti assegnati; coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- mansioni esecutive senza valutazione di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabiliti;
- disimpegno mansioni di collaborazione alla segreteria secondo le istruzioni delle superiori o dei superiori, disimpegno compiti di collaborazione di natura contabile.

La lavoratrice ed il lavoratore inquadrata/o in questa posizione economica collabora alla redazione della programmazione delle attività e risponde del proprio operato alle figure tecniche responsabili del servizio e/o dell'area.

Categoria C

Comprende posizioni di lavoro che comportano la esecuzione di funzioni tecniche, funzioni di natura amministrativa con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili, che presuppongono una applicazione concettuale ed una valutazione di merito dei casi concreti, ed inoltre di programmazione, di studio.

La funzione comporta attività di informazione e ricezione di documenti, disimpegno di mansioni di segreteria e di collaborazione con figure professionali più elevate.

Le posizioni lavorative si concretizzano per:

- particolare e personale competenza per operazioni su attrezzature o apparati complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
-

- apporto individuale e nel lavoro di gruppo, in funzione di compiti assegnati, finalizzato al miglioramento del servizio;
- uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative impegnative;
- collaborazione, composizione di lavoro a più elevato contenuto professionale;
- uso di apparecchiature elettroniche anche complesse, mediante programmazione strutturata, produzione di software, ecc.;

La lavoratrice ed il lavoratore inquadrata/o in questa posizione economica ha responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte.

Categoria D

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, didattiche e di coordinamento il cui svolgimento presuppone competenza, capacità e responsabilità professionale da esplicarsi nel settore in cui operano, nonché in équipes interdisciplinari ed in generale nell'organizzazione del lavoro, attuazione di programmi e collaborazione alla loro formulazione, coordinamento dei servizi, al raggiungimento della ottimizzazione dei servizi nonché al mantenimento dei rapporti esterni ed interni conformemente al ruolo ricoperto, secondo le direttive ricevute.

Può comportare, altresì, responsabilità organizzative, indirizzo e coordinamento di una unità non complessa o gruppo di lavoro.

Le posizioni lavorative si concretizzano inoltre per:

- l'impiego di apparecchiature, anche delicate e complesse, nell'esercizio delle attività;
- la responsabilità diretta delle attività alle quali si è preposti.

Tutte le posizioni di lavoro possono comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento e controllo nei confronti di unità operative a minor contenuto professionale o dell'unità operativa cui si è preposti.

Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate, nell'attività di indirizzo dell'eventuale unità operativa.

Le attività esercitate sono sottoposte a controlli periodici.

Articolazione economica DS

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di coordinamento, di indirizzo delle attività, di formazione permanente del personale, di facilitazioni del lavoro di équipes, il cui svolgimento presuppone una elevata, qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché un costante aggiornamento nella propria disciplina.

L'attività comporta autonomia decisionale, in relazione alla specificità e complessità dei servizi di cui si è responsabili, nell'osservanza delle direttive impartite dall'amministrazione.

La posizione di lavoro può, altresì, comportare la supervisione e il controllo di una serie di funzioni operative, di unità operative complesse.

Tale posizione è caratterizzata dal rilevante apporto per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, di cui si ha la piena responsabilità.

L'attività esercitata è soggetta a controlli periodici.

Norma di rinvio

Le declaratorie delle funzioni direttive amministrative e sanitarie, saranno sostituite a quelle attuali non appena il Contratto della dirigenza sanitaria e medica sarà approvato.

La riconduzione nel nuovo sistema di inquadramento del personale appartenente alle funzioni direttive amministrative, sanitarie e mediche, parti integranti del presente contratto, avverrà non appena definito l'analogo inquadramento nella sanità pubblica. Nelle more, al personale inquadrato nelle vecchie posizioni economiche D2 - D2 Bis - D3 - D3 Bis e D4, verrà garantito un incremento pari al 9% del valore tabellare conglobato al 31.12.2001.

Norma Transitoria

Il personale in servizio alla data di stipula del presente C.C.N.L., viene inserito nel nuovo sistema di classificazione sulla base delle declaratorie professionali secondo quanto previsto dalla tabella allegato A

e sulla base dei trattamenti economici in godimento. Sarà comunque garantita la copertura economica della percentuale inflattiva a partire dall'1.1.2002.

Norma di 1° inquadramento

All'atto della assunzione i nuovi dipendenti vengono inquadrati nella prima posizione economica della categoria ad essi spettante sulla base delle declaratorie e dei relativi profili professionali.

Art. 44 (Orario di lavoro)

L'orario di lavoro ordinario settimanale, per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti è fissato in 36 ore, da articolare su 6 giorni o su 5 giorni a seconda della organizzazione aziendale. Per i dipendenti inquadrati nelle qualifiche dirigenziali (ex D2/D2bis/D3/D3bis/D4) l'orario settimanale ordinario è di 38 ore.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'amministrazione con l'osservanza delle norme di Legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, sentite le rappresentanze sindacali.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio e l'organizzazione del lavoro sono stabiliti, entro il primo trimestre di attività di ciascun anno, dalle amministrazioni di intesa con le rappresentanze sindacali.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando, quanto previsto dal successivo articolo 45 del presente contratto.

Riduzione di orario

Viene confermato il pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a 30 (trenta) ore lavorative annue, assimilate convenzionalmente a 5 (giornate).

L'utilizzo delle riduzioni di orario, così come previsto, sarà definito in sede aziendale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Art. 69 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno)

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare

le 50 ore annue per dipendente. Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.

Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio. Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede di struttura.

In tale contesto le parti potranno prevedere deroghe relative ai limiti individuali di cui al primo comma per le figure operanti a supporto degli organi direttivi dell'Associazione.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato rispettivamente oltre le 36 ore settimanali o le 38 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e straordinario può a richiesta della lavoratrice e del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo entro i successivi 90 gg. Ferma restando la facoltà di cui sopra il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto maggiorata del 20%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per Legge la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6.

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 48 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato.

Ccnl per i dipendenti del settore socio assistenziale educativo Uneba (Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale)

Data stipula: 27 maggio 2004

Inizio validità: 1 gennaio 2002

Scadenza normativa: 31 dicembre 2005

Parti stipulanti:

Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA)

e

- Funzione Pubblica - CGIL (F.P. - CGIL);
- Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT/CISL con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL);
- Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL).

Retribuzioni in vigore dal 01/02/10

| Livello | Minimo € <i>(l'EDR – Elemento Distinto della Retribuzione – è aggiunto all'importo del minimo contrattuale)</i> |
|---------|--|
| 7 | 1.044,60 |
| 6 super | 1.156,17 |
| 6 | 1.125,74 |
| 5 super | 1.217,02 |
| 5 | 1.186,58 |
| 4 super | 1.277,86 |
| 4 | 1.237,30 |
| 3 super | 1.399,55 |
| 3 | 1.348,85 |
| 2 | 1.511,12 |
| 1 | 1.602,39 |
| Quadri | 1.702,82 |

Il 15 aprile 2011 è stato firmato l'Accordo regionale di lavoro valido

nell'ambito della Regione Toscana tra Uneba Toscana e i sindacati Fp Cisl, Fp Cgil e Uiltucs Uil.

L'accordo stabilisce quali sono gli elementi della retribuzione previsti dal contratto nazionale Uneba che

concorrono al raggiungimento degli obiettivi di produttività, qualità ed efficienza organizzativa

e quindi possono essere assoggettati ad imposta del 10% sostitutiva dell'Irpef. L'accordo è valido dal 1 gennaio 2011 e si applica agli enti associati ad Uneba Toscana e che applicano il contratto Uneba.

Altri accordi sulla detassazione sono stati sottoscritti nelle regioni Calabria, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, Sardegna, Sicilia, Veneto e nella provincia autonoma di Bolzano. I testi degli accordi sono disponibili sul sito <<http://www.uneba.org/contratto-di-lavoro/>>.

Articoli estratti

Art. 1 (Sfera di applicazione)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Associazioni ed Iniziative Organizzate, operanti nel campo assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'UNEBA, ivi comprese le ex IPAB.

Per Associazioni ed iniziative Organizzate si intendono i seguenti soggetti:

- Enti e Congregazioni Religiose, Organismi Diocesani, Fondazioni, Associazioni con o senza personalità giuridica;
- Cooperative, Privati;
- Federazioni o Consorzi tra i soggetti sopra descritti.

È escluso dal presente accordo il personale religioso e di volontariato i cui rapporti giuridici sono regolati da apposite convenzioni.

Per il personale religioso che non presti opera volontaria e che operi nell'ambito di Istituzioni terze rispetto all'Ordine o Congregazione di appartenenza, vengono stipulate tra le parti interessate convenzioni

le cui norme, ivi comprese quelle sul trattamento economico, sostituiscono a tutti gli effetti il presente contratto ai sensi della legge 3 maggio 1956 n. 392 e dell'art. 1 del D.L. 30 dicembre 1987 n. 536 convertito con modificazioni nella legge 29 febbraio 1988, n. 48.

Le parti firmatarie riconoscono per le realtà aderenti all'UNEBA il presente C.C.N.L. come unico contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.

Art. 15 (Assunzione)

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, qualifica, inquadramento, retribuzione, C.C.N.L. applicato.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675 e dalla legge 4 giugno 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare i documenti di seguito elencati, a prendere visione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del regolamento interno dell'istituzione, ove esista, ed a dare accettazione integrale di tutto quanto è in essi contenuto, ivi compreso l'impegno di prestare temporaneamente servizio in località diversa dalla sede di lavoro in relazione alla peculiare caratteristica dell'Ente (ad es.: Soggiorni, escursioni, uscite, ecc.):

- a) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie, ove ne sia già provvisto;
 - b) codice fiscale;
 - c) carta d'identità o documento equipollente;
 - d) titolo di studio o di qualifica professionale (diplomi - certificati di abilitazione - patenti - attestati, ecc.) in relazione alla qualifica;
 - e) regolare permesso di soggiorno, ove necessario;
 - f) certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
 - g) certificato di idoneità fisica secondo le disposizioni di legge
-

-
- vigenti;
- h) certificato di stato di famiglia;
 - i) certificato di residenza anagrafica;
 - j) libretto sanitario ove richiesto dalle normative in vigore;
 - k) eventuale libretto di pensione.

Art. 16 (Periodo di Prova)

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Quadri: 180 giorni lavorativi.
- 1° Livello: 120 giorni lavorativi;
- 2° Livello: 90 giorni lavorativi;
- 3° Livello super: 90 giorni lavorativi;
- 3° Livello: 90 giorni lavorativi;
- 4° Livello super: 60 giorni lavorativi;
- 4° Livello: 60 giorni lavorativi;
- 5° Livello super: 60 giorni lavorativi;
- 5° Livello: 60 giorni lavorativi;
- 6° Livello super: 60 giorni lavorativi;
- 6° Livello: 45 giorni lavorativi;
- 7° Livello: 30 giorni lavorativi.

Art. 17 (Assunzione a tempo determinato)

Le parti confermano che, in considerazione della particolarità del settore ed al fine di garantire la qualità del servizio assistenziale, il contratto a tempo indeterminato rappresenta la forma base di costituzione dei rapporti di lavoro in tutte le realtà comprese nella sfera di applicazione di cui all'art. 1 del presente C.C.N.L..

L'assunzione di personale con apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro avverrà nel rispetto del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001.

Sarà pertanto consentito il ricorso al contratto a termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo o sostitutivo. Rientrano tra queste, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per motivazioni particolari;
-

- esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni contingenti ove ai bisogni dell'utenza non è possibile sopperire con il normale organico;
- esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7.10.1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
- esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario;
- sostituzione di personale assente per malattia, maternità, servizio militare, ferie anche plurime e sequenziali, aspettative in genere con o senza retribuzione, ed in ogni altro caso per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto.

In ogni caso l'apposizione del termine sarà priva di effetto se non risulti direttamente o indirettamente da atto scritto in cui siano specificate le ragioni dell'apposizione del termine, la data di presunta scadenza del rapporto e - nei casi di sostituzione - il nominativo o i nominativi dei lavoratori sostituiti.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore o alla lavoratrice interessata entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Non è ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- qualora si tratti di enti o istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. n. 626/94;
- per lo svolgimento di mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati nell'arco dei sei mesi precedenti, salvo che ciò avvenga in base a specifico accordo sindacale, o che il contratto a termine sia concluso con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell'art. 8 L. 223/91, o che il contratto a termine serva per sostituire lavoratori assenti, o che infine il contratto a tempo determinato venga stipulato con durata iniziale non superiore a tre mesi.

Qualora alla scadenza del contratto perdurino le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che avevano determinato la stipula del contratto originario, ovvero si presentino nuove esigenze riconducibili alle medesime motivazioni, il contratto a termine

potrà, con il consenso del lavoratore o della lavoratrice, essere prorogato solo nel caso però in cui il contratto originario sia inferiore a tre anni.

La proroga potrà operare una sola volta sempreché si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto originario, e la sua durata sarà tale da non superare il periodo di tre anni, computando in tale periodo sia il contratto originario che quello prorogato.

Qualora il lavoratore o la lavoratrice vengano riassunti con un secondo contratto a termine senza alcuna interruzione rispetto al primo contratto, il rapporto di lavoro si considererà a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipulazione del primo contratto. Qualora il secondo contratto intervenga entro 10 giorni dalla scadenza del primo di durata fino a sei mesi, ovvero entro 20 giorni dalla scadenza del primo di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considererà a tempo indeterminato.

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a termine dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni affidate al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro ai sensi del D.Lgs. 626/94.

I lavoratori e le lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore ai nove mesi sono computabili ai fini di cui all'art. 35 della L. 20.5.1970, n. 300.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Nota: La disciplina di cui al presente articolo non si applica, in quanto regolamentati da apposita normativa contrattuale, ai contratti di lavoro somministrato, ai contratti di inserimento, ai rapporti di apprendistato, né alle attività di stages e/o tirocinio.

Art.23 (Lavoro temporaneo - Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo. In particolare, gli Enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per qualifiche di contenuto professionale alto-medio, fino al 6° livello compreso.

Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito: (a) per la sostituzione di personale in sciopero; (b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali; (c) da parte di Enti o Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale delle lavoratrici e dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8 per cento degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in atto presso l'Ente utilizzatore.

Gli Enti utilizzatori eserciteranno nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall'utilizzatore.

Le lavoratrici ed i lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. Ad essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale ai sensi del punto b) dell'art. 5 del presen-

te C.C.N.L., nei termini definiti in tale ambito. Fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all'anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali ed assistenziali in atto presso l'utilizzatore.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della L. 300/1970. Gli Enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla R.S.U., o in mancanza alle R.S.A. o in mancanza alle O.S. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L., il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare ed il motivo del ricorso ad esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione.

Annualmente gli Enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero ed i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Art.21 (Apprendistato)

Le assunzioni di personale con contratto di apprendistato avverranno nel rispetto delle normative vigenti e tenderanno, attraverso opportuni percorsi formativi, a rendere disponibili competenze professionali utili anche alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Con il contratto di apprendistato per istruzione e formazione, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, potranno essere assunti come apprendisti i giovani e le giovani che abbiano compiuto l'età di 15 anni. La durata massima dell'apprendistato sarà non superiore a tre anni.

Gli Enti prevederanno un monte-ore di formazione sia interna che esterna, che dovrà essere certificata sul "libretto formativo" redatto in modo conforme alle prescrizioni di legge. Essi dovranno altresì provvedere alla nomina di un "tutor" avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Qualora l'apprendista sia portatrice/ore di handicap, i limiti di età sono

elevati di due anni. Le assunzioni di portatori di handicap sono computate nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Agli apprendisti sono garantiti, senza operare alcuna decurtazione delle retribuzioni, i periodi occorrenti alla frequenza obbligatoria dei corsi di formazione, normalmente pari ad almeno 120 ore annue o a 3 ore settimanali per le apprendiste e gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alle attività da svolgere.

Al termine del periodo di apprendistato sarà rilasciata agli interessati idonea certificazione dell'avvenuta formazione.

Alle apprendiste e agli apprendisti spetta il 90% della retribuzione di cui all'art. 43 relativa al livello di inquadramento per i primi 6 mesi, il 95% per i successivi 6 mesi ed il 100% a partire dal 13° mese.

Gli apprendisti sono esclusi dal computo dell'organico a qualsiasi fine.

In caso di assenza per malattia all'apprendista sarà riconosciuto, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti, una indennità pari al 60% della normale retribuzione per un massimo di 9 giorni all'anno non cumulabili.

Il presente articolo non è applicabile alle figure professionali obbligate all'iscrizione ad albi e/o collegi.

Norma transitoria. Per quanto attiene ai contratti di apprendistato di tipo "professionalizzante" ed a quelli per acquisizione di diplomi o percorsi di "alta formazione", gli Enti si atterranno alla normativa legislativa in via di emanazione.

Art.22 (Le percentuali di ammissibilità relative ai precedenti 'contratti tipici')

Le parti concordano che, in ogni Istituzione che applica il presente C.C.N.L., l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al precedente art. 17, ad eccezione del comma 3 quinto alinea di detto articolo, con contratto di formazione-lavoro di cui al precedente art. 18, con contratto di inserimento o reinserimento di cui al precedente art. 19, con contratto di somministrazione di lavoro

di cui al precedente art. 20, ed infine con contratto di apprendistato di cui al precedente art. 21 non possa complessivamente superare il 30% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato di cui all'art. 20 non potrà superare l'8% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Percentuali superiori possono essere definite nell'ambito della contrattazione decentrata

Art. 23 (Lavoro a tempo parziale)

Il lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che indeterminato, è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui siano tenuti la lavoratrice o il lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello stabilito dall'art. 50.

Esso è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Attualmente la principale normativa di riferimento è rappresentata dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, innovato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, successivamente modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003.

Nell'intento di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, si concorda in merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si intende il rapporto di lavoro in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro.

Per lavoro a tempo parziale di tipo verticale si intende il rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Per lavoro a tempo parziale di tipo misto si intende il rapporto di lavoro che si svolge secondo una combinazione delle due modalità sopra indicate e quindi caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno o non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- a) consentire flessibilità delle risorse umane in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
- b) dare risposta ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, anche già occupati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- 3) l'eventuale inserimento di clausole flessibili ed elastiche.

Fatto salvo il principio per cui il lavoratore a tempo parziale gode degli stessi diritti del lavoratore a tempo pieno, il trattamento economico e normativo sarà rapportato all'entità della prestazione lavorativa con criteri di proporzionalità.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà disciplinata secondo i seguenti principi:

1. volontarietà di entrambe le parti;
2. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze del servizio e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
3. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa delle lavoratrici e dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni;
4. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la misura del rapporto stesso.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere preventivamente comunicata alla Direzione Provinciale del Lavoro.

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono la trasformazione del rapporto di lavoro da pieno a parziale, avranno diritto di precedenza

rispetto alle altre lavoratrici o agli altri lavoratori in relazione alla qualifica.

Avranno diritto al passaggio a “tempo parziale” le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa certificata dai servizi sanitari competenti per territorio. Essi avranno altresì il diritto, a richiesta, di tornare al “tempo pieno”.

La presente previsione contrattuale prevede che:

- nel caso del part-time di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, gli Enti potranno richiedere prestazioni di lavoro supplementare entro il limite delle ore mensili fino al tempo pieno; il ricorso a detto supplementare avverrà per particolari esigenze (ad esempio per ferie e/o assenze di personale e/o situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell’utenza);
- nel caso di part-time di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, gli Enti avranno la facoltà di richiedere variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa a fronte di comprovate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell’utenza.

Si concorda inoltre che il ricorso al lavoro supplementare, straordinario e alle clausole flessibili ed elastiche previste dalla normativa vigente sarà subordinato di volta in volta, per le corrispondenti fattispecie, alle seguenti condizioni:

1. lavoro supplementare

- a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell’utenza.

2. variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa:

- a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell’utenza;
 - b) consenso del lavoratore;
 - c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;
-

3. variazione della durata della prestazione nel caso di part-time verticale o misto:

- a) esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti che si determinassero in relazione a transitori bisogni dell'utenza;
- b) consenso del lavoratore;
- c) preavviso di due giorni, salvo deroga pattuibile col lavoratore;
- d) possibile aumento della prestazione fino a raggiungimento del numero di ore settimanali previsto per il tempo pieno;

4. lavoro straordinario:

- a) stesse condizioni e stessi limiti previsti per il tempo pieno, proporzionalmente ridotti secondo la percentuale d'orario svolta.

Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno saranno compensate con quote orarie ordinarie maggiorate di una percentuale pari al 36%. Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima e trattamento di fine rapporto.

Il compenso per lavoro straordinario eventualmente richiesto ed effettuato avverrà con l'applicazione alla retribuzione oraria normale delle maggiorazioni previste all'art. 52.

La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Il compenso dovuto alla lavoratrice e/o al lavoratore, nel caso di applicazione di clausole flessibili derivanti dalla richiesta del datore di lavoro di cambiamenti della collocazione oraria del lavoro rispetto a quella pattuita nel contratto individuale, viene determinato applicando la maggiorazione del 6% sulla retribuzione oraria per le ore di effettivo spostamento.

Le ore supplementari e/o straordinarie di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella "Banca-Ore" prevista all'art. 66, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate. Il rifiuto del lavoratore a prestare lavoro supplementare e/o straordinario o il mancato rispetto di clausole flessibili ed elastiche sottoscritte, non costituisce infrazione disciplinare né gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Qualora lavoratori assunti a tempo pieno abbiano concordato clausole individuali all'atto dell'assunzione finalizzate alla loro precedenza al passaggio a tempo parziale, essi avranno diritto a detta priorità di passaggio presso unità operative ubicate nello stesso Comune e per le stesse analoghe mansioni. Ai fini di qualsiasi normativa, ivi compresa quella del Titolo III del presente C.C.N.L., i lavoratori e le lavoratrici part-time di qualsiasi tipo verranno conteggiati nell'organico dell'Ente in proporzione al contratto individuale.

Art.37 (Classificazione del personale)

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dalle Istituzioni ed Enti di cui all'art. 1 del presente C.C.N.L. sono classificati come segue:

QUADRI

A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190, con esclusione dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. 1° luglio 1926 n. 1130 ai quali verrà applicato il contratto specifico per il settore del commercio servizi e terziario.

LIVELLO 1°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Direttore di unità operativa;
- Capo area.

LIVELLO 2°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo; nonché specifiche professionalità tecniche e/o amministrative anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Segretario con funzioni direttive;
 - Capo settore;
 - Aiuto direttore;
 - Psicopedagogista;
 - Psicologo;
 - Pedagogista;
 - Altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.
-

LIVELLO 3° SUPER

A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di specifiche abilitazioni regionali o nazionali e che svolgono mansioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Terapista della riabilitazione, fisioterapista;
 - Fisiocinesiterapista, logopedista, psicomotricista, terapista della neuro e psicomotricità della età evolutiva;
 - Assistente sociale;
 - Infermiere professionale,
 - Vigilatrice d'infanzia, infermiere pediatrico;
 - Educatore professionale;
 - Terapista occupazionale;
 - Animatore professionale;
 - Altro personale in possesso di diploma di laurea di primo livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.
-

LIVELLO 3°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze teoriche ed adeguata esperienza; nonché mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Impiegato di concetto;
 - Segretario e/o economo di settore;
 - Educatore con 24 mesi di anzianità nella struttura;
 - Capocuoco;
 - Maestro del Lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio;
 - Infermiere generico.
-

LIVELLO 4° SUPER

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore Socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali (1);
 - Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali (1);
 - Operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti (1);
 - Coordinatore dei servizi ausiliari;
 - Puericultrice;
 - Educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.
-

LIVELLO 4°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico specialistiche.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore socio sanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali;
- Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali;
- Operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti;
- Impiegato amministrativo;
- Operaio specializzato;
- Cuoco.

LIVELLO 5° SUPER

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti con conoscenze acquisite mediante l'anzianità nella struttura e nella mansione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore generico di assistenza con 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

LIVELLO 5°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti, che presuppongono una generica preparazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operatore generico di assistenza fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione (1);
 - Animatore-accompagnatore;
 - Operaio qualificato;
 - Centralinista;
 - Impiegato d'ordine;
 - Capo guardarobiere;
 - Bagnino;
 - Autista;
 - Aiuto Cuoco;
 - Addetto ai servizi operativi d'ingresso
-

LIVELLO 6° SUPER

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni esecutive ausiliarie promiscue di supporto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Addetto ad attività polivalenti.
-

LIVELLO 6°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Operaio generico;
 - Portiere;
 - Custode;
 - Bidello;
 - Telefonista;
 - Fattorino;
 - Operai addetti:
 - lavanderia;
 - stireria;
 - guardaroba;
 - cucina;
 - magazzino;
 - Personale addetto alla vigilanza;
 - Personale di servizio esclusivamente addetto ai piani e/o sala.
-

LIVELLO 7°

A questo livello appartengono lavoratori che svolgono mansioni semplici e tecnico-esecutive, i compiti attribuiti consistono in attività di carattere ripetitivo e semiripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Personale di fatica e/o pulizia.
-

Art. 26 (Termini del preavviso)

I termini di preavviso sono i seguenti:

| | |
|---------------------|--------|
| Quadri e 1° livello | mesi 3 |
| 2° livello | mesi 2 |
| 3° S - 3° livello | mesi 1 |
| 4° S - 4° livello | gg. 25 |
| 5° S - 5° livello | gg. 25 |
| 6° S - 6° livello | gg. 15 |
| 7° livello | gg. 15 |

Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore/trice assunto a tempo determinato.

I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Ente, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.

I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 43 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

Ove la dipendente od il dipendente, in caso di dimissioni non abbia dato il preavviso, l'Ente ha facoltà di ritenere una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Art. 50 (Orario di lavoro)

L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore.

All'atto della definizione e/o introduzione e di sostanziali innovazioni dei sistemi di orario di lavoro, l'articolazione degli stessi sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L. al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità dei lavoratori e di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale.

L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate.

All'interno della stessa Istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.

In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'Istituzione.

I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al primo comma.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.

Possono essere concordate al livello di Istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi.

Allo stesso livello di Istituzione, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato che qualora la lavoratrice o il lavoratore non possano usufruire del riposo settimanale, dovrà essere loro garantito un equivalente riposo compensativo. Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i sette giorni successivi. Sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere. Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5.3.1977 n. 54 ed al D.P.R. 28.1.1985, n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

Riposo giornaliero

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di undici ore ogni ventiquattro ore.

Riduzione di orario

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a otto giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 51,33 ore, comprensive della festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 9 dell'art. 6 del C.C.N.L. UNEBA 20.9.1991 e da quanto previsto al comma 4 dell'art. 49 (Riduzione di orario) del C.C.N.L. UNEBA 18.4.2000.

A partire dall'1.1.2004 alle lavoratrici ed ai lavoratori spetterà una ulteriore giornata di permesso, assimilata convenzionalmente a 6,33 ore.

Le predette giornate e quelle di cui all'art. 54 verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.

Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella "Banca-Ore" di cui all'art. 66 del presente C.C.N.L.

Nota: Non si darà luogo a recuperi per quanto eventualmente realizzato nelle istituzioni nel periodo 2002-2003 sulla base del precedente C.C.N.L.

CESEVOT

Sitografia essenziale

di Gian Luca Morgantini e Paolo Notari

Sito dell'Agenzia delle Entrate
www.agenziaentrate.gov.it – *percorso Home*

Sito della struttura nazionale della Confederazione Generale Italiana del Lavoro
www.cgil.it – *percorso Home*

Sito della struttura nazionale della Confederazione Italiana Sindacato dei Lavoratori
www.cisl.it – *percorso Home*

Sito della categoria professionale dei consulenti del lavoro.
La Fondazione Studi del Consiglio è una struttura che si pone la finalità di arricchire le conoscenze della categoria.
www.consulentidellavoro.it – *percorso Home /browse.php?catid=3&opt=browse*

Sito della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena: fornisce un aggiornamento puntuale e completo, corredato da commenti autorevoli, delle ultime novità in tema di lavoro.
www.dplmodena.it – *percorso Home*

Su questo sito (relativo alla tematica del rapporto di lavoro) si possono trovare i link per reperire leggi, circolari, sentenze, interPELLI in materia di lavoro. Una sezione, alla quale si rimanda, è dedicata alla modulistica fiscale e previdenziale.
www.eryx.it – *percorso Home /modulistica.htm*

Sito del Garante della Privacy.
www.garanteprivacy.it – *percorso Home*

Il sito (di una azienda che si occupa di informatica e telematica) contiene un'utile banca dati delle aliquote contributive dovute agli enti previdenziali e assistenziali in presenza di un rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione coordinata e continuativa nel settore privato e un prospetto valido per calcolare il costo del lavoro subordinato (operai, impiegati, quadri e dirigenti) del settore privato.
www.globallab.it – *percorso Home /prontuario_contributi/index.htm*
Home /pit/calcolo_costo_lavoro.htm

Sito dell'Istituto Nazionale per gli Infortuni sul Lavoro
www.inail.it – *percorso* Home

Sito dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
www.inps.it – *percorso* Home

Sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
www.lavoro.gov.it – *percorso* Home

Sul sito del Cnel (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), è possibile visionare la Banca Dati retribuzione, orario e costo del lavoro.
www.portalecnel.it – *percorso* Home

Sito dell'Unione Italiana del Lavoro
www.uil.it – *percorso* Home

Bibliografia

di Sabrina Lemmetti

Aa.Vv.

2003 — *La riforma Biagi: i rapporti di lavoro e la disciplina fiscale*, Quaderno n. 51, Eutekne, editore, Torino.

2005 — *Incentivi alle assunzioni*, Memento pratico Ipsoa Francis Lefebvre, Milano.

2008 — *Esperto lavoro: le soluzioni*, Ipsoa Editore, Milano.

2008 — *Fondare e gestire una organizzazione di volontariato*, Opera 4 Strumenti del volontariato, Centro di Servizio al Volontariato San Nicola, Bari.

2009 — *Volontariato e lavoro*, Opera 10 Strumenti del volontariato, Centro di Servizio al Volontariato San Nicola, Bari.

Sicurezza lavoro, "Il Sole 24 Ore", Guida al Diritto, settembre.

Dossier salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, Il Sole 24 Ore Radio-cor, ottobre.

2010 — *Contratti a termine con il limite dei 3 anni*, "Il Sole 24 Ore", 1 febbraio.

2010 — *I collegato lavoro*, "Il Sole 24 Ore", Guida Pratica, 28 ottobre.

2010 — *Lavoro* Memento pratico Ipsoa Francis Lefebvre, Milano.

ANTONI L., MELE S.

2009 — *Le associazioni di volontariato in Toscana: caratteri strutturali e valenza occupazionale*, Irpet, e-Book 7/09, Firenze.

BAGNASCO G., SILVA E.

2008 — *Uno 'scivolo' visto con favore*, "Il Sole 24 Ore", 30 giugno.

BALBI F., PAIOLA C.

2011 — *I contratti collettivi*, I libri di Guida al Lavoro, Il Sole 24 Ore, Milano.

BARBIERI F.

2010 — *Vacanze di lavoro con il voucher*, "Il Sole 24 Ore", 31 maggio.

BASSI G.

2011 — *La corsa dei voucher lavoro*, "Il Sole 24 Ore", 27 aprile.

BENEVENE P.

2009 — *Il capitale umano del terzo settore*, Maggioli Editore, Rimini.

BONACINI E., CRESCENZI M., (a cura di)

2005 — *Guida internazionale alle professioni e al lavoro nel non profit*, Emi, Milano.

Bonati G.

1999 — *Manuale di consulenza del lavoro*, Il Sole 24 Ore, Milano.

BOTTINI A., NESPOLI E. (a cura di)

2010 — *Un arbitrato in 140 giorni*, "Il Sole 24 Ore", 1 novembre.

BRADASCHIA S., SIRACUSANO T.

2010 — *Tre procedure per i voucher*, "Il Sole 24 Ore", 19 maggio.

BRUSCUGLIA L. (a cura di)

1993 — *266/91 La legge sul volontariato*, Quaderni del Centro Nazionale per il Volontariato, Cedam, Padova.

BUSSINO T.

2010 — *Più voucher in casa e in azienda*, "Il Sole 24 Ore", 1 febbraio.

BUSSINO T., RAUSEI P.

2009 — *Codice delle agevolazioni*, Ipsoa Editore, Milano.

CAPECCHI M.

2003 — *La responsabilità civile nell'attività di volontariato e il problema assicurativo*, Celivo, Quaderni per la formazione, Genova.

CAPOGROSSI GUARNA F.

2003 — *Il rapporto di lavoro negli enti non profit: aspetti generali e speciali*, "Terzo Settore", n. 6.

2003 — *Rapporti di lavoro nelle Onlus: vincoli e agevolazioni*, "Terzo Settore", nn. 7-8.

CARBONE P., TOFFOLETTO F.

2010 — *L'indennità vincola il job on call*, "Il Sole 24 Ore", 4 dicembre.

CARLI A.

2010 — *Il voucher in tabaccheria con gestione a più canali*, "Il Sole 24 Ore", 18 maggio.

CASTELLACCI G., MARTINELLI G.

2000 — *Le prestazioni degli operatori delle associazioni culturali*, "Enti non profit", n. 5.

CERICOLA T. (a cura di)

2004 — *Aspetti legali, amministrativi e fiscali delle associazioni di volontariato*, Csv Sardegna Solidale, Cagliari.

CERRI M.

2006 — *Responsabilità civile la legge non basta*, "Vita non profit magazine", 6 gennaio.

2006 — *Oltre la polizza auto le garanzie per i soci*, "Vita non profit magazine", 10 febbraio.

2006 — *Associazioni e polizze... una relazione in progress*, "Vita non profit magazine", 5 maggio.

2006 — *La sfida futura? Coinvolgere di più le compagnie*, "Vita non profit magazine", 23 giugno.

2006 — *Laboratori per bimbi senza polizza. Che rischi ci sono?* "Vita non profit magazine", 28 luglio.

CIRCELLI M. A., MOSCONI R.

2009 — *Il significato e la qualificazione dell'attività del volontariato*, "Terzo Settore", n. 11.

CLAPIS V., TOFFOLETTO F.

2010 — *Più esteso il lavoro in affitto*, "Il Sole 24 Ore", 7 novembre.

CLEMENTI P.

2009 — *Quando il collaboratore è occasionale*, "Avvenire", Il Consulente, aprile.

2010 — *Come cambia il lavoro accessorio*, "Enti non profit", n. 3.

2010 — *Il lavoro accessorio allarga i confini*, "Avvenire", Il Consulente, gennaio.

COLOMBO G.M.

1993 — *Le organizzazioni di volontariato*, Giuffrè Editore, Milano.

CORSA C.S., CORSA P.M.

2000 — *Collaborazioni coordinate e continuative: aspetti contributivi e previdenziali*, "Enti non profit", n. 4.

2000 — *L'obbligo assicurativo Inail per i collaboratori coordinati e continuativi*, "Enti non profit", n. 5.

2001 — *Nuovo modello GLA magnetico: entro il 30 aprile la denuncia dei compensi ai collaboratori*, "Enti non profit", n. 2.

2001 — *Le novità nei rapporti di lavoro per gli enti non lucrativi*, "Enti non profit", n. 5.

2002 — *Assunzioni con contratto a termine formato 'europeo'*, "Enti non profit", n. 1.

2002 — *La disciplina del lavoro e della previdenza sociale nelle aziende non profit*, "Enti non profit", n.6.

2003 — *Il trattamento retributivo dei lavoratori nelle aziende non profit*, "Enti non profit", n. 1.

2003 — *Inps ed enti non lucrativi: la disciplina dei rapporti*, "Enti non profit", n. 3.

D'AMORE R., FERRI P.

2004 — *Disciplina fiscale dei rimborsi spese agli amministratori di enti non lucrativi*, "Enti non profit", n. 6.

DE FUSCO E.

2010 — *Con il tirocinio l'azienda diventa scuola*, "Il Sole 24 Ore", 26 maggio.

DEGANI L.

2006 — *Le buone assicurazioni per il volontariato*, "News volontariato", Ciessevi, febbraio.

DE STEFANIS C.

2009 — *Rapporti di lavoro negli enti non profit: l'associazione in partecipazione*, "Terzo Settore", n. 11.

2010 — *Tirocinio formativo per persone a rischio di esclusione sociale*, "Terzo Settore", n. 11.

DI DIEGO S.

2007 — *Il lavoro gratuito per Odv, cooperative sociali e imprese sociali*, "Enti non profit", n. 2.

D'IMPERIO G.

2010 — *Spetta alle onlus 'premiarè i pensionati*, "Vita non profit magazine", 15 gennaio.

2010 — *Dipendenti pubblici, ammessi solo i rimborsi*, "Vita non profit magazine", 23 aprile.

D'ONOFRIO S.

2004 — *Contributi più elevati per collaboratori e lavoratori occasionali*, "Terzo Settore", 5 maggio.

DURANTI P.

2008 — *Pensionati-volontari, limiti e vantaggi*, "Vita non profit magazine", 19 settembre.

FALASCA G.

2010 — *Certificazione, conciliazione arbitrato nel rapporto di lavoro*, Guide pratiche de Il Sole 24 Ore, Milano.

FARNÉ B.

2010 — *Associazioni teatrali: rapporti di lavoro e adempimenti tributari*, "Enti non Profit", n. 8-9.

FAVA G. (a cura di)

2011 — *Il giusto confine tra staff leasing e somministrazione*, "Il Sole 24 Ore", 3 gennaio.

2011 — *Contratti a termine giustificati*, "Il Sole 24 Ore", 6 aprile.

2011 — *Per giovani e pensionati l'opzione voucher lavoro*, "Il Sole 24 Ore", 23 maggio.

FAVA G., GHEIDO M.R. (a cura di)

2011 — *Una tutela anche per i piccoli lavori*, "Il Sole 24 Ore", 11 febbraio.

FAVA G., GHEIDO M.R., MORINA T. (a cura di)

2011 — *Patto di lavoro in autonomia*, "Il Sole 24 Ore", 2 febbraio.

FORTE A.

2004 — *Rebus sul limite a 5mila €*, "Il Sole 24 Ore", 1 dicembre.

2011 — *Collaboratori a misura di gestione separata*, "Il Sole 24 Ore", 28 marzo.

GAVIOLI F.

2008 — *Libro unico del lavoro anche per gli enti non profit con dipendenti o collaboratori*, "Enti non Profit", n. 12.

ITALIA V., ZUCCHETTI A.

1998 — *Le organizzazioni di volontariato*, Giuffrè Editore, Milano.

LIPARATA A.

2010 — *Le agevolazioni per i premi di produttività erogati nel non profit*, "Terzo Settore", n. 3.

LIUZZI F. E SPAZZOLI F.

2010 — *Il personale nel non profit*, Maggioli Editore, Rimini.

MARACAGLIA S.

2009 — *Assunzioni: adempimenti e obblighi per il datore di lavoro*, "Il Sole 24 Ore", Guida pratica per le aziende, n. 2.

MARTINELLI G., ROGOLINO M.

2002 — *Il rapporto di lavoro gratuito dei volontari*, "Enti non profit", n. 2.

MARTINELLI G., RUSSO E., SCRIVANO F.

2010 — *Prestazioni sportive dilettantistiche: aspetti giuridici e fiscali*, "Enti non profit", n. 10.

MAZZINI C.

2004 — *Il volontario va assicurato*, "Vita non profit magazine", 24 settembre.

2006 — *Fai un'associazione culturale? Niente compensi ai tuoi soci*, "Vita non profit magazine", 4 agosto.

MILLO A.

2008 — *Le procedure di assunzione*, "Guida alle Paghe", n. 5.

Monea A.

2009 — *Terzo settore e sicurezza sul lavoro dopo il D.lgs. n. 106/2009*, "Terzo Settore", n. 10.

2009 — *Modelli organizzativi e di gestione per la sicurezza sul lavoro nel terzo settore*, "Terzo Settore", n. 11.

2010 — *Molte le novità nel Collegato lavoro*, "Terzo Settore", 11 novembre.

2011 — *Novità sulle ispezioni sul lavoro*, "Terzo Settore", n. 2

MORRONE C.

2010 — *Estate al lavoro coi buoni*, "Avvenire", 26 maggio.

Napoli A.

2010 — *La riforma delle ispezioni in materia di lavoro e previdenza*, Euroconference Editore, Verona.

NICOLINI S., TALIANI M.G. (a cura di)

2003 — *La responsabilità civile nell'attività di volontariato e il problema assicurativo*, Celivo, Quaderni per la formazione, Genova.

ODORIZZI C.

2002 — *Quando l'ente non commerciale è sostituito d'imposta*, "Terzo Settore", n.10.

PASSERINI W.

2007 — *Trovare lavoro nell'era della flessibilità*, Le guide di Job 24, Il Sole 24 Ore, Milano.

PELIZZI C. (a cura di)

2004 — *Organizzazioni di volontariato: rapporto con i volontari e prestazioni di lavoro con collaboratori e dipendenti*, Csv Lombardia, Quaderni per il Volontariato, n. 8, Milano.

PICCOLI M.

2008 — *La ricerca e l'accoglienza dei volontari*, Centro di Servizio per il Volontariato di Modena, Quaderni, Modena.

POLI A.

2000 — *Gratuità e prestazioni volontarie*, "Rivista del Volontariato", febbraio.

PROSPERSI A., ROSSI G.

1999 — *Il volontariato*, "Il Sole 24 Ore", Milano.

RAGGHIANI S., SETTESOLDI R.

2007 — *La responsabilità degli organi amministrativi delle organizzazioni di volontariato e gli strumenti assicurativi*, Cevot, I Quaderni, n.35, Firenze.

RICCI S.

2010 — *Collaborazioni degli enti sportivi dilettantistici: un chiarimento del Ministero del Lavoro*, "Terzo Settore", n. 9.

2010 — *Crediti IVA, la compensazione cambia forma*, "Avvenire", Il Consulente, marzo.

ROTA PORTA A.

2010 — *Confini ancora incerti per l'atipico*, "Il Sole 24 Ore", 9 agosto.

2010 — *Solo patti con qualifica doc*, "Il Sole 24 Ore", 29 novembre.

2010 — *Lavori occasionali estesi ai dipendenti*, "Il Sole 24 Ore", 23 dicembre.

2011 — *Per i co.co.co ricorsi rapidi*, "Il Sole 24 Ore", 17 gennaio.

2011 — *Il distacco allunga i tempi e si svincola dall'azienda*, "Il Sole 24 Ore", 21 febbraio.

RUSO E.

2008 — *Assicurazione obbligatoria per gli sportivi dilettanti*, "Enti non profit", n. 10.

2008 — *Agli sportivi dilettanti l'obbligo della polizza*, "Il Sole 24 Ore", 3 luglio.

RUSTIONI G.

2006 — *Cooperative sociali il rischio si affronta meglio in network*, "Vita non profit magazine", 29 settembre.

2007 — *Come assicurare assistiti e volontari*, "Vita non profit magazine", 23 marzo.

2007 — *Volontari in Brasile. Come assicurarli?*, "Vita non profit magazine", 4 maggio.

2007 — *Volontari in vacanza, come tutelarli?*, "Vita non profit magazine", 13 luglio.

SACCARO M.

2006 — *Volontari solo se 'assicurati'*, "Il Sole 24 Ore", 10 aprile.

SCACCIANTE M. (a cura di)

2000 — *Contratti di lavoro*, "Terzo Settore", gennaio.

SILVA E.

2009 — *Pa, al via l'operazione volontariato agevolato*, "Il Sole 24 Ore", 16 febbraio.

SIMONELLI L.

2009 — *La sicurezza sul lavoro non è volontaria*, "Avvenire", Il Consulente, settembre.

2010 — *Quale tutela per volontari e collaboratori gratuiti?*, "Enti non profit", n. 6

SOLFRINI G.

2009 — *Lavorare nel non profit: un'opportunità credibile?*, "Terzo o Settore", n. 11.

TETTAMANTI M.

2003 — *Assicurare il volontariato*, Csv Lombardia, Quaderni per il volontariato, Milano.

CESEVOT

Gli Autori

Sabrina Lemmetti, laureata in economia ed esperta di gestione delle organizzazioni non profit, con particolare attenzione alle risorse umane. È direttore dell'associazione Intesa (www.associazioneintesa.it) che si occupa di formazione, consulenza e ricerca per gli enti senza scopo di lucro

Gian Luca Morgantini, consulente del lavoro iscritto all'albo della provincia e al registro dei Consulenti Tecnici d'Ufficio del Tribunale del Lavoro di Lucca, opera dal 1986 ed ha uno studio a Lucca che si occupa di consulenza del lavoro anche al di fuori dell'ambito provinciale.

Paolo Notari, consulente del lavoro iscritto all'albo e attuale rappresentante dei datori di lavoro presso la Commissione di conciliazione delle vertenze costituita in seno alla Direzione Provinciale del Lavoro di Lucca. Opera dal 2001 ed esercita la professione per la Confartigianato Imprese di Lucca.

CESEVOT

Indice

Introduzione

di Sabrina Lemmetti p. 5

Capitolo 1

Le risorse umane in una organizzazione di volontariato

di Sabrina Lemmetti » 13

1. I caratteri gestionali tipici » 13

2. Il personale esterno ed interno » 21

Capitolo 2

Il lavoro gratuito

di Sabrina Lemmetti » 41

1. I volontari » 41

1.1 Le caratteristiche generali » 41

1.2 La tutela assicurativa » 46

1.3 I rimborsi spese » 71

1.4 I permessi, gli incentivi e la flessibilità
nell'orario di lavoro » 74

1.5 I volontari nelle associazioni di promozione
sociale » 78

1.6 L'assegnazione dei condannati » 79

2. I lavoratori 'distaccati' » 80

2.1 Il distacco in una organizzazione
di volontariato » 80

2.2 L'esonero dal servizio dei dipendenti pubblici » 83

2.3 Il distacco degli insegnanti » 86

3. Gli stage e i tirocini formativi » 87

4. Il servizio civile » 92

Capitolo 3

La riforma del mercato del lavoro

di Gian Luca Morgantini e Paolo Notari » 99

1. L'evoluzione legislativa » 99

| | | | |
|-----|--|----|-----|
| 1.1 | Il quadro normativo | p. | 99 |
| 1.2 | La Legge Biagi | » | 103 |
| 2. | Il sistema del collocamento | » | 106 |
| 3. | Il diritto al lavoro dei disabili | » | 112 |
| 4. | La certificazione dei rapporti di lavoro | » | 122 |

Capitolo 4

Il lavoro subordinato

| | | | |
|---|--|---|-----|
| <i>di Sabrina Lemmetti, Gian Luca Morgantini e Paolo Notari</i> | | » | 133 |
| 1. | Le caratteristiche generali | » | 133 |
| 2. | La gestione del rapporto di lavoro | » | 134 |
| 2.1 | La costituzione del rapporto | » | 134 |
| 2.2 | La risoluzione del rapporto | » | 147 |
| 3. | Le forme contrattuali | » | 149 |
| 3.1 | Il contratto a tempo indeterminato o determinato. | » | 149 |
| 3.2 | Il contratto a tempo pieno o parziale. | » | 155 |
| 3.3 | Il contratto di apprendistato | » | 159 |
| 3.4 | Il contratto di inserimento | » | 167 |
| 3.5 | Il contratto di lavoro ripartito | » | 169 |
| 3.6 | Il contratto di lavoro intermittente | » | 172 |
| 3.7 | Il contratto di somministrazione. | » | 176 |

Capitolo 5

Il lavoro autonomo e parasubordinato

| | | | |
|--------------------------------------|--|---|-----|
| <i>di Sabrina Lemmetti</i> | | » | 183 |
| 1. | Le caratteristiche generali | » | 183 |
| 2. | Le prestazioni di lavoro autonomo con Partita Iva | » | 185 |
| 3. | La collaborazione coordinata e continuativa | » | 187 |
| 3.1 | Le caratteristiche generali | » | 187 |
| 3.2 | Il regime fiscale e previdenziale | » | 189 |
| 3.3 | La <i>check list</i> degli adempimenti | » | 194 |
| 3.4 | La collaborazione coordinata e continuativa senza o con l'obbligo di progetto | » | 195 |
| 4. | La collaborazione occasionale | » | 201 |

| | | | |
|-----|--|----|-----|
| 4.1 | Il lavoro autonomo occasionale | p. | 201 |
| 4.2 | Le prestazioni occasionali di tipo accessorio | » | 202 |
| 5. | La borsa di studio | » | 210 |
| 6. | L'associazione in partecipazione | » | 213 |
| 7. | Il lavoro in alcune tipologie associative | » | 218 |
| 7.1 | Il lavoro nelle associazioni artistiche | » | 218 |
| 7.2 | Il lavoro nelle associazioni che operano in ambito carcerario | » | 221 |
| 7.3 | Il lavoro nelle organizzazioni non governative | » | 224 |
| 7.4 | Il lavoro nelle associazioni sportive dilettantistiche e nei cori, nelle bande e nelle filodrammatiche | » | 225 |

Capitolo 6

La sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro

| | | |
|--|---|-----|
| <i>di Sabrina Lemmetti</i> | » | 231 |
| 1. La sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro dei volontari | » | 231 |
| 2. L'organizzazione di volontariato datore di lavoro | » | 234 |

Capitolo 7

La protezione dei dati personali dei lavoratori

| | | |
|--|---|-----|
| <i>di Sabrina Lemmetti</i> | » | 245 |
| 1. Premessa | » | 245 |
| 2. Le caratteristiche generali | » | 246 |
| 3. Le relazioni tra D.Lgs. 196/03 e D.Lgs. 81/08 | » | 267 |
| 4. Le linee guida per posta elettronica e internet | » | 272 |

Capitolo 8

La contrattualistica collettiva

| | | |
|---|---|-----|
| <i>di Gian Luca Morgantini e Paolo Notari</i> | » | 281 |
| 1. Le caratteristiche generali | » | 281 |
| 2. L'efficacia del contratto collettivo | » | 282 |
| 3. I livelli della contrattazione collettiva e il loro contenuto | » | 285 |

-
4. Il rapporto tra contratti collettivi ai vari livelli
e tra contratto collettivo e contratto individuale . . . p. 287
 5. L'accordo quadro per la riforma degli assetti
contrattuali » 289

Formule

di Gian Luca Morgantini e Paolo Notari » 293

Appendice

Fonti normative di riferimento

di Sabrina Lemmetti » 323

Estratti da contrattazione collettiva

di Gian Luca Morgantini e Paolo Notari » 419

Sitografia essenziale

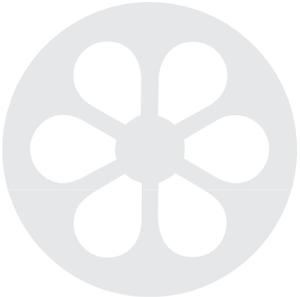
di Gian Luca Morgantini e Paolo Notari » 493

Bibliografia

di Sabrina Lemmetti » 495

Gli autori

. » 507

CESVS  **T**

"I Quaderni" del Cesvot

Quaderno 1

Lo stato di attuazione del D.M. 21/11/91 e successive modifiche

Relazione assemblea del seminario

Quaderno 2

Volontari e politiche sociali: la Legge regionale 72/97

Atti del Convegno

Quaderno 3

Gli strumenti della programmazione nella raccolta del sangue e del plasma

Cristiana Guccinelli, Regina Podestà

Quaderno 4

Terzo settore, Europa e nuova legislazione italiana sulle Onlus

Cristiana Guccinelli, Regina Podestà

Quaderno 5

Privacy e volontariato

Regina Podestà

Quaderno 6

La comunicazione per il volontariato

Andrea Volterrani

Quaderno 7

Identità e bisogni del volontariato in Toscana

Andrea Salvini

Quaderno 8

Le domande e i dubbi delle organizzazioni di volontariato

Gisella Seghettini

Quaderno 9

La popolazione anziana: servizi e bisogni. La realtà aretina

Roberto Barbieri, Marco La Mastra

Quaderno 10

Raccolta normativa commentata. Leggi fiscali e volontariato

Stefano Raggianti

Quaderno 11

Oltre il disagio. Identità territoriale e condizione giovanile in Valdera

Giovanni Bechelloni, Felicita Gabellieri

Quaderno 12

Dare credito all'economia sociale. Strumenti del credito per i soggetti non profit

Atti del convegno

Quaderno 13

Volontariato e Beni Culturali

Atti Conferenza Regionale

Quaderno 14

I centri di documentazione in area sociale, sanitaria e sociosanitaria: storia, identità, caratteristiche, prospettive di sviluppo

Centro Nazionale del volontariato, Fondazione Istituto Andrea Devoto

Quaderno 15

L'uso responsabile del denaro. Le organizzazioni pubbliche e private nella promozione dell'economia civile in toscana

Atti del convegno

Quaderno 16

Raccolta normativa commentata. Leggi fiscali e volontariato

Stefano Raggianti

Quaderno 17**Le domande e i dubbi delle organizzazioni di volontariato**

Stefano Ragghianti, Gisella Seghettini

Quaderno 18**Accessibilità dell'informazione. Abbattere le barriere fisiche e virtuali nelle biblioteche e nei centri di documentazione**

Francesca Giovagnoli

Quaderno 19**Servizi alla persona e volontariato nell'Europa sociale in costruzione**

Mauro Pellegrino

Quaderno 20**Le dichiarazioni fiscali degli Enti non Profit**

Stefano Ragghianti

Quaderno 21**Le buone prassi di bilancio sociale nel volontariato**

Maurizio Catalano

Quaderno 22**Raccolta fondi per le Associazioni di Volontariato. Criteri ed opportunità**

Sabrina Lemmetti

Quaderno 23**Le opportunità "finanziarie e reali" per le associazioni di volontariato toscane**

Riccardo Bemì

Quaderno 24**Il cittadino e l'Amministrazione di sostegno. Un nuovo diritto per i malati di mente (e non solo)**

Gemma Brandi

Quaderno 25**Viaggio nella sostenibilità locale: concetti, metodi, progetti realizzati in Toscana**

Marina Marengo

Quaderno 26**Raccolta normativa commentata. Leggi fiscali e volontariato**

Stefano Ragghianti

Quaderno 27**Le trasformazioni del volontariato in Toscana. 2° rapporto di indagine**

Andrea Salvini, Dania Cordaz

Quaderno 28**La tutela dei minori: esperienza e ricerca**

Fondazione Il Forteto onlus - Nicola Casanova, Luigi Goffredi

Quaderno 29**Raccontare il volontariato**

Andrea Volterrani

Quaderno 30**Cose da ragazzi. Percorso innovativo di Peer Education**

Luca Napoli, Evelina Marallo

Quaderno 31**L'arcobaleno della partecipazione. Immigrati e associazionismo in Toscana**

Ettore Recchi

Quaderno 32**Non ti scordar di te. Catalogo dei fondi documentari del volontariato toscano**

Barbara Anglani

Quaderno 33**Buone prassi di fund raising nel volontariato toscano**Sabrina Lemmetti

Quaderno 34
Il bilancio sociale delle organizzazioni di volontariato

Luca Bagnoli

Quaderno 35
Le responsabilità degli organi amministrativi delle associazioni di volontariato

Stefano Ragghianti, Rachele Settesoldi

Quaderno 36
Storie minori - Percorsi di accoglienza e di esclusione dei minori stranieri non accompagnati

Monia Giovannetti

Quaderno 37
Ultime notizie! La rappresentazione del volontariato nella stampa toscana

Carlo Sorrentino

Quaderno 38
Contributi e finanziamenti per le associazioni di volontariato Guida pratica

Riccardo Bemi

Quaderno 39
Le domande e i dubbi delle associazioni di volontariato

Riccardo Bemi, Stefano Ragghianti

Quaderno 40
Cittadinanze sospese. Per una sociologia del welfare multiculturale in Toscana

Carlo Colloca

Quaderno 41
Un mondo in classe. Multietnicità e socialità nelle scuole medie toscane

Ettore Recchi, Emiliana Baldoni, Letizia Mencarini

Quaderno 42
Altre visioni. Le donne non vedenti in Toscana

Andrea Salvini

Quaderno 43
La valutazione di impatto sociale dei progetti del volontariato toscano

Andrea Bilotti, Lorenzo Nasi, Paola Tola, Andrea Volterrani

Quaderno 44
Le donazioni al volontariato. Agevolazioni fiscali per i cittadini e le imprese

Sabrina Lemmetti, Riccardo Bemi

Quaderno 45
Una promessa mantenuta. Volontariato servizi pubblici, cittadinanza in Toscana

Riccardo Guidi (2 voll.)

Quaderno 46
Atlante del volontariato della protezione civile in Toscana

Riccardo Pensa

Quaderno 47
La mediazione linguistico-culturale. Stato dell'arte e potenzialità

Valentina Albertini, Giulia Capitani

Quaderno 48
Contributi e finanziamenti per le associazioni di volontariato. Aggiornamento 2009

Riccardo Bemi

Quaderno 49
Volontariato e formazione a distanza

Giorgio Sordelli

Quaderno 50

Il volontariato. Immagini, percezioni e stereotipi

Laura Solito, Carlo Sorrentino

Quaderno 51

Le competenze del volontariato. Un modello di analisi dei fabbisogni formativi

Daniele Baggiani

Quaderno 52

Le nuove dipendenze. Analisi e pratiche di intervento

Valentina Albertini, Francesca Gori

Quaderno 53

Atlante sociale sulla tratta. Interventi e servizi in Toscana

Marta Bonetti, Arianna Mencaroni, Francesca Nicodemi

Quaderno 54

L'accoglienza dei volontari nel Terzo Settore. Tecniche di comunicazione e suggerimenti pratici

Stefano Martello, Sergio Zicari

Stampato in Italia
da La Grafica Pisana - Bientina (Pisa)
Ottobre 2011