

Modena, li 17/03/2008



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

Direzione Provinciale del Lavoro di Modena

p.za Cittadella 8/9 - tel.059/222410-224955 - fax 059/224946
sito: www.dplmodena.it e-mail: urp@dplmodena.it

Al sig. tutto il personale
nucleo Carabinieri

Prot. n. 3460/08

Allegati n. _____

Risposta al f. N. _____ del _____

e p.c. Direttore della Direzione Regionale del
Lavoro

Oggetto: legge 24 dicembre 2007, n. 247: norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale. Primi chiarimenti operativi

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 29 dicembre 2007 la legge 24 dicembre 2007, n. 247 con la quale è stato modificato il sistema pensionistico e sono state introdotte rilevanti novità in materia di lavoro. La nuova normativa è entrata in vigore il 1° gennaio 2008. Ritenendo di fare cosa utile, reputo necessario effettuare alcune riflessioni conoscitive sulla materia, attesa la sua importanza ed i notevoli riflessi sulla nostra attività. Ovviamente, sarà mia cura fornirvi sollecitamente i chiarimenti che dovessero pervenire dagli organi sovra ordinati: il testo lo potrete trovare sul nostro sito web.

La legge, passata con il voto di fiducia in entrambi i rami del Parlamento, si compone di un solo articolo e di 94 commi.

Ma andiamo con ordine cercando di fare chiarezza sui singoli argomenti.

Pensioni

Con i primi due commi si supera il c.d. "scalone" previsto dalla legge n. 243/2004. A partire dal 2008 e fino al 30 giugno 2009 potranno andare in pensione di anzianità i lavoratori subordinati con 58 anni e 35 anni di contributi. Per i lavoratori autonomi è richiesto un anno di più.

Dal 1° luglio 2009 scatta un altro meccanismo quello delle c.d. "quote" ove occorre fare una somma tra l'anzianità anagrafica ed i contributi, sul presupposto che vi siano, in ogni caso, 35 anni di versamenti. Occorrerà la c.d. "quota 95", con almeno 59 anni di età + 36 di contributi, oppure 60 anni + 35 di contributi: dal 1° gennaio 2011 fino al 31 dicembre 2012 scatterà "quota 96", con almeno 60 anni di età + 36 di contributi, oppure 61 anni + 35 di contributi, dal 1° gennaio 2013 scatterà "quota 97", con almeno 61 anni di età + 36 di contributi, oppure 62 anni + 35 di contributi. Per i lavoratori autonomi le c.d. "quote" sono, rispettivamente 96 (60 + 36, oppure 61+35), 97 (61+36, oppure 62+35) e 98 (62+36, oppure 63+35).

Se si raggiungono i 40 anni di versamenti contributivi, il pensionamento è possibile sempre a prescindere dall'età.

La norma lascia aperta una strada per il 2013: se saranno raggiunti gli obiettivi, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con quello dell'Economia, potrà spostare oltre tale anno "quota 97" e "quota 98" (quest'ultima per i lavoratori autonomi).

Con il comma 3 si affronta il problema dei lavori usuranti: entro il 31 marzo 2008 sarà emanato dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale un Decreto che definirà la platea dei "lavori usuranti" che consentiranno il pensionamento con requisiti inferiori (ridotti di tre anni e, in ogni caso, non inferiore a 57 anni), fermi restando i 35 anni di contributi versati. Rientrano in tale categoria le attività previste dal D.M. del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 19 maggio 1999, i lavoratori notturni, quelli di "linea catena", i conducenti di veicoli pesanti. I lavoratori debbono aver svolto tali lavori per almeno 7 anni negli ultimi dieci (ciò varrà per il periodo transitorio) o per almeno la metà della vita lavorativa.

Il comma 5 riguarda le c.d. "finestre" che vengono estese anche alle pensioni di vecchiaia: fino ad oggi la decorrenza è dal mese successivo al compimento dell'età, ora, a partire dal 1° gennaio 2008, sono programmate 4 uscite che sono le stesse dei pensionati di anzianità con 40 anni di contributi. Per i lavoratori che intendono godere della pensione di anzianità con meno di 40 anni di versamenti le "finestre" di uscita sono 2. E', soprattutto, verso i lavoratori autonomi che le decorrenze presentano alcune criticità.

I commi da 7 a 9 impongono all'Esecutivo l'onere di presentare un piano finalizzato alla razionalizzazione del sistema degli Enti previdenziali pubblici al fine di consentire, a regime, un risparmio di 3,5 miliardi di euro.

Con i commi 14 e 15 sono stati fissati i coefficienti di trasformazione finalizzati a determinare l'importo delle pensioni attraverso il calcolo contributivo, con effetto 1° gennaio 2010. Essi saranno aggiornati con cadenza triennale.

Il comma 19 blocca per l'anno 2008 qualunque rivalutazione automatica dei trattamenti di pensione superiori otto volte al minimo (471,14 euro): di conseguenza, il blocco riguarda le pensioni superiori a 3.489,12 euro. Per completezza di informazione ricordo che la percentuale per il calcolo della perequazione, a partire dal 1° gennaio 2008, è fissata all'1,6% del quale godranno le pensioni fino ad euro 2.,180,70 mensili, mentre sarà dell'1,2% per gli importi ulteriori fino a 3.489,12.

Indennità di disoccupazione

Con i commi 25 e 26 cambia l'indennità di disoccupazione: a partire dal 1° gennaio 2008 essa è di 8 mesi per i lavoratori sotto i 50 anni e di 12 mesi per i lavoratori sopra i 50 anni. Viene riconosciuta la contribuzione figurativa per l'intero periodo. Essa è pari al 60% della retribuzione per i primi 6 mesi, al 50% per i 2 mesi successivi ed al 40% per gli ulteriori mesi. L'indennità ordinaria con i requisiti ridotti è pari al 35% per i primi 120 giorni ed al 40% per i successivi fino a 180 giorni. La disoccupazione agricola resta esclusa da tali trattamenti.

CIGS

Il comma 27 rivaluta annualmente il trattamento CIGS adeguandolo al 100% della variazione annuale ISTAT.

Riforma degli ammortizzatori sociali

Il Governo è delegato a riformare gli ammortizzatori sociali entro dodici mesi sulla base di alcuni principi guida tra cui quello dell'estensione del campo di applicazione della cassa ordinaria e straordinaria, la creazione di un unico strumento di reinserimento, la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, l'intervento fattivo delle imprese nei confronti dei lavoratori eccedentari, il potenziamento dei servizi per l'impiego, la valorizzazione degli enti bilaterali.

Riforma dei servizi per l'impiego e degli incentivi all'occupazione

Con i commi da 30 a 32 il Governo viene autorizzato ad emanare entro dodici mesi un provvedimento di riforma dei servizi per l'impiego, garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori anche con riguardo alle differenze di genere ed alle condizioni dei cittadini immigrati. Ciò dovrà comportare, tra le altre cose, il potenziamento dei servizi informativi, la valorizzazione delle sinergie tra il servizio pubblico e le agenzie private, la semplificazione la revisione delle procedure amministrative, l'incremento dei livelli di occupazione stabile, il miglioramento del tasso di occupazione, la revisione del contratto di inserimento previsto dagli articoli 54 e seguenti del D. L.vo n. 276/2003, l'aumento dei contributi previdenziali per le prestazioni a tempo parziale inferiori alle 12 ore settimanali, soprattutto nel settore dei servizi, per promuovere contratti di lavoro con orario giornaliero più elevato, l'inserimento agevolato dei lavoratori socialmente utili.

Riforma dell'apprendistato

Con il comma 33 il Governo è autorizzato ad emanare un provvedimento delegato, previa intesa con le Regioni e le parti sociali, finalizzato a rivedere la disciplina dell'apprendistato che in questi anni ha presentato notevoli criticità operative. Questi dovranno essere i principi guida:

- a) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva;
- b) individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia sia di profili professionali che di percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese: tutto questo dovrebbe facilitare la mobilità territoriale degli apprendisti, oggi resa difficile dai diversi criteri e modalità scelte dalle Regioni che, in materia formativa, hanno competenza primaria ed esclusiva, come sottolineato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005;
- c) con riferimento all'apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme ed immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina. E' questo un punto delicato e basilare che va affrontato e risolto in quanto ha rappresentato uno dei punti deboli della nuova disciplina;
- d) adozione di misure atte ad assicurare un corretto utilizzo del contratto di apprendistato.

Formazione professionale

Vengono stanziati 10 milioni di euro l'anno per il 2008 ed il 2009 finalizzati all'incremento dell'attività di formazione professionale.

Trattamenti per gli invalidi civili

Con il comma 35 viene riconosciuto un "bonus" di euro 242,84 per 13 mensilità in favore dei disabili di età compresa tra i 18 ed i 64 anni con una percentuale di invalidità pari o superiore al 74% privi di occupazione: la somma è proporzionabile al periodo annuale in cui tale condizione sussiste. Per aver diritto al godimento è sufficiente una dichiarazione sostitutiva annuale resa all'INPS. Tale disposizione sostituisce "in toto" l'art. 13 della legge n. 118/1971.

Viene abrogato il comma 249 dell'art. 1 della legge n. 662/1996: ciò significa che è stato eliminato l'obbligo per gli invalidi civili titolari di indennità di accompagnamento di presentare entro il 31 marzo di ogni anno, una dichiarazione di responsabilità relativa alla sussistenza del requisito: questa era presentata in Prefettura, all'ASL o in Comune.

Convenzioni per l'inserimento lavorativo dei disabili

Con i commi 37 e 38 il Legislatore interviene sugli articoli 12 e 13 della legge n. 68/1999 (creando, tra l'altro, il 12 -bis) e sull'art. 14 del D. L.vo n. 276/2003 abrogandolo.

Il nuovo articolo 12 della legge n. 68/1999 offre la possibilità di inserire nel rapporto convenzionale tra le imprese e gli "uffici del collocamento obbligatorio" nuovi soggetti che sono individuati nelle cooperative sociali, nelle imprese sociali, nei disabili liberi professionisti, nei datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo e che possono stipulare in qualità di ospitanti apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo di disabili a fronte dell'impegno dei datori di lavoro tenuti all'obbligo di affidare commesse di lavoro. Le convenzioni, che hanno lo scopo di favorire l'inserimento dei disabili nel mondo produttivo in un ambiente che dovrebbe facilitarli, non possono superare la durata di 12 mesi, salvo diversa valutazione del comitato tecnico previsto dall'art. 6, comma 3, della legge n. 68/1999. La percentuale è di un disabile se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, è del 30% degli assumendi se occupa più di 50 unità. I requisiti sono:

- a) assunzione a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro soggetto all'obbligo;
- b) computabilità ai fini dell'assolvimento dell'obbligo;
- c) impiego del disabile presso un soggetto ospitante su cui gravano gli oneri retributivi, contributivi ed assistenziali per tutta la durata della convenzione. Come si vede si tratta di una figura "nuova" nel nostro ordinamento che non è per nulla assimilabile al distacco previsto dall'art. 30 del D. L.vo n. 276/2003;
- d) indicazione nella convenzione dell'ammontare delle commesse affidate al soggetto ospitante: esso deve consentire l'applicazione della parte normativa ed economica del CCNL, compresi gli oneri previdenziali, lo svolgimento delle funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo, il nominativo o i nominativi dei disabili e la descrizione del piano formativo personalizzato.

L'art. 12 -bis parla di convenzioni di inserimento lavorativo e riprende alcuni concetti già espressi nell'art. 14 del D.L.vo n. 276/2003, ora abrogato. E' possibile stipulare convenzioni per l'assunzione di disabili che presentino particolari problemi di inserimento lavorativo. L'accordo è "trilaterale" nel senso che vede coinvolti i servizi del collocamento obbligatorio, i datori di lavoro "conferenti" le cooperative e le imprese sociali ed i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, definiti dal Legislatore "destinatari". Sono questi ultimi che a certe condizioni assumono. La stipula della convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo e in ogni caso nei limiti del 10%. Essa è soggetta a determinate condizioni:

a) individuazione dei disabili da inserire in convenzione d acquisizione del loro consenso, previo parere favorevole del comitato tecnico, nonché individuazione del piano di inserimento personalizzato;

b) durata non inferiore a 36 mesi, determinazione del lavoro delle commesse che deve essere tale da coprire per ogni annualità e per ciascun lavoratore, il costo della parte economica e normativa del CCNL e dei contributi, nonché i costi previsti per il piano personalizzato di inserimento lavorativo;

c) conferimento della commessa (o di più commesse) e contestuale assunzione del disabile da parte del soggetto destinatario.

I soggetti destinatari devono possedere i seguenti requisiti:

a) non avere in corso procedure concorsuali;

b) essere in regola con le norme sulla sicurezza;

c) godere di locali idonei;

d) non aver proceduto nei dodici mesi antecedenti a risoluzioni di rapporti di lavoro, tranne che per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo;

e) avere nell'organico almeno un tutor.

Allo scadere della convenzione il datore di lavoro committente può:

a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;

b) assumere il lavoratore "convenzionato" con richiesta nominativa: in tal caso il datore di lavoro, con diritto di prelazione, può godere degli incentivi previsti dall'art. 13, comma 4, della legge n. 68/1999.

Sono fatte salve le convenzioni già stipulate ex art. 14 del D.L.vo n. 276/2003.

La verifica degli adempimenti è fatta dagli organi di vigilanza del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale: ciò non è detto esplicitamente ma lo si desume da quanto riportato al comma 6 del nuovo art. 12 -bis.

Viene, altresì, riscritto l'art. 13 della legge n. 68/1999 che regola gli incentivi erogati dal Fondo per i disabili. Ora, nel rispetto dei parametri fissati dalla Comunità Europea in tema di aiuti all'occupazione, le Regioni e le Province possono riconoscere, nei limiti dei fondi, incentivi per l'assunzione di disabili a seguito di convenzioni stipulate ex art. 11. Il contributo non superiore al 60% del costo salariale per i disabili con un grado superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico n. 915/1978 o al 25% per i disabili con una percentuale tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria. Viene, poi, confermato un contributo pari al 50% delle spese sostenute per la rimozione delle barriere architettoniche o per approntare una postazione di telelavoro per disabili con percentuale superiore al 50%. Le assunzioni devono essere state effettuate nell'anno precedente il provvedimento con cui il Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale (comma 4) provvede al riparto delle somme tra le regioni. La concessione è subordinata alla verifica della permanenza in essere del rapporto o, qualora previsto, al superamento del periodo di prova.

Il vecchio testo parlava di fiscalizzazione totale della contribuzione per otto anni o parziale per cinque anni: ora si parla di percentuale sul costo del lavoro ma la norma non prevede limiti temporali.

Contratti a termine

E' questo uno dei punti di maggiore novità contenuti nella legge n. 247/2007.

C'è una premessa di carattere generale che riprende alcuni orientamenti già espressi in sede europea e che, in un certo senso, cambiano l'assimilazione che

traspariva dal D. L.vo n. 368/2001: il comma 38 afferma che “il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato” E’ questo un principio che non potrà che indirizzare gli orientamenti giurisprudenziali ed amministrativi verso una valutazione più rigorosa delle causali alla base del rapporto a termine e che, in termini “sbrigativi” è stato, nel corso degli ultimi anni definito “causalone” (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo).

Lo strumento adoperato dal Legislatore è quello dell’inserimento nei vari articoli del vecchio provvedimento di alcune sostanziali novità.

La prima riguarda l’art. 5 che tratta la scadenza del termine e le sanzioni, nonché la successione nei contratti.. Il nuovo comma 2 recita ora “se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4 –bis, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini”. L’inciso richiamato del comma 4 –bis è quello contenuto nel primo periodo che afferma “ferma restando la disciplina della successione dei contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l’altro, il rapporto si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2”.

Prima di andare avanti nella descrizione delle novità si rendono, a mio avviso, necessarie alcune considerazioni.

La prima è che è stata confermata dalle nuove disposizioni la precedente normativa che consente lo “sforamento” per un massimo di venti o trenta giorni ai contratti a termine di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi. La possibilità di andare oltre il termine fissato, consente di mantenere una certa flessibilità al contratto a tempo determinato, sol che si pensi, ad esempio, alla necessità di agevolare il rientro del personale temporaneamente assente e di facilitare il c.d. “passaggio delle consegne”. Ovviamente, tutto questo ha un costo per il datore di lavoro (che, peraltro, non corre l’alea del rischio della trasformazione come accadeva con la legge n. 230/1962): ogni giorno di lavoro successivo alla scadenza è retribuito con una maggiorazione del 20% fino al decimo giorno, che diventa del 40% per ciascun giorno ulteriore. E’ appena il caso di ricordare come tale maggiorazione agisca anche sugli istituti correlati come il trattamento di fine rapporto e sugli oneri contributivi.

La seconda riflessione riguarda la “considerazione” del contratto come a tempo indeterminato se si superano i 36 mesi. Qui, innanzitutto, la trasformazione avviene sulla base di alcuni elementi oggettivi e di altri soggettivi. Il limite massimo è comprensivo di tutti i contratti a tempo determinato stipulati e delle relative proroghe (contano anche i c.d. “sforamenti”): la norma fa riferimento soltanto ai contratti a tempo determinato (la cui fonte, oltre alla contrattazione collettiva, è il D. L.vo n. 368/2001). Ciò significa che nei computi massimo sono escluse altre tipologie contrattuali con scadenza come i contratti di inserimento o i periodi trascorsi in rapporto di apprendistato o eventuali periodi di lavoro precedenti imputabili a rapporti di lavoro a tempo indeterminato, risoltisi prima della scadenza.

La terza considerazione riguarda il fatto che nei rapporti a termine le mansioni svolte debbano essere state, sostanzialmente, equivalenti. Ciò significa che occorrerà tener ben presenti le declaratorie contrattuali al fine di evitare un uso capzioso delle stesse e, in ogni caso, al di là di ciò che sarà scritto nei vari contratti,

sarà necessario (ma questo è un compito del giudice in caso di contenzioso) verificare le mansioni effettivamente svolte dal lavoratore.

La quarta riflessione concerne l'altra parte titolare del rapporto di lavoro. Il Legislatore ha fatto riferimento allo stesso datore di lavoro, cosa che comporta la possibile non cumulabilità dei periodi di rapporti a termine con datori di lavoro giuridicamente diversi pur facenti parte di una stessa "holding".

Ma è possibile superare il termine massimo di 36 mesi?

Il Legislatore risponde di sì, ma sottopone il tutto al rispetto di precise modalità.

Innanzitutto, è possibile una sola proroga oltre tale termine la cui durata non è precisata ma è rimandata ad "avvisi comuni" stabiliti a livello interconfederale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale.

La manifestazione di volontà delle parti deve avvenire avanti alla Direzione provinciale del Lavoro (quando la norma sarà a regime ritengo che tale procedura possa essere proficuamente svolta presso il Servizio Politiche del Lavoro) ove il lavoratore deve essere assistito obbligatoriamente da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui abbia conferito il mandato o alla quale sia iscritto.

Il mancato rispetto della procedura fa sì che il contratto sia considerato a tempo indeterminato: è da notare come il Legislatore adoperi la stessa terminologia usata nell'art. 69 del D.L.vo n. 276/2003 laddove si considerano subordinati i contratti a progetto stipulati in carenza di requisiti fondamentali (presunzione "iuris tantum" secondo un indirizzo espresso da alcune sentenze di merito e dalla circolare n. 1/2004 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ma non seguiti da una recente sentenza del Tribunale di Milano che si è indirizzata sulla strada della "presunzione assoluta").

Nel computo complessivo dei 36 mesi non rientrano le attività stagionali individuate dal DPR n. 1525/1963 e quelle "future" individuabili da "avvisi comuni" e da CCNL sottoscritti delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Il Legislatore affronta, poi, riformando, in questo, profondamente il D. L.vo n. 368/2001 e ritornando, per certi aspetti, alla precedente normativa il diritto di precedenza.

Il primo riguarda i lavoratori a termine che, in esecuzione di uno o più contratti, abbiano prestato attività alle dipendenze dello stesso datore di lavoro per più di sei mesi. Essi, manifestando la propria volontà al datore di lavoro (è, indubbiamente, preferibile la forma scritta) entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto, acquistano un diritto di precedenza nelle eventuali assunzioni a tempo indeterminato con riferimento alle mansioni già espletate. Tale diritto (peraltro, disponibile) è soggetto ad un termine di scadenza che è di 12 mesi.

Anche il lavoratore stagionale ha un diritto di precedenza nelle assunzioni a termine dettate dallo stesso motivo: esso va manifestato al datore di lavoro entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto e si estingue entro un anno. Qui la novità rispetto alla precedente normativa (che sul punto viene esplicitamente abrogata) è evidente: la precedenza viene stabilita per legge (come, del resto, era avvenuto prima con più provvedimenti a partire dall'art. 8 -bis della legge n. 79/1983), mentre lì era rimessa alla contrattazione collettiva.

L'accento fatto ai diritti di precedenza per i lavoratori con contratto a termine ci consente un breve "excursus" su tutti gli altri diritti di precedenza che, a vario titolo, sono presenti nel nostro ordinamento lavoristico.

Innanzitutto, quello disposto dal Legislatore (art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, come modificato dall'art. 6, comma 4, del D. L.vo n. 297/2002, e art. 8, comma 1, della legge n. 223/1991) in favore dei lavoratori licenziati per riduzione di personale o in mobilità. Qui, la precedenza alla riassunzione è di 6 mesi dalla data del recesso: il diritto (Cass., 24 gennaio 1997, n. 723) va riconosciuto anche nel caso di licenziamenti plurimi individuali. Una prima considerazione appare spontanea leggendo il puro dettato normativo: sembra, da un punto di vista temporale, più tutelato il lavoratore che con un contratto a termine ha superato i 6 mesi di lavoro (l'assunzione a tempo indeterminato può essere effettuata entro 12 mesi dalla cessazione) rispetto al lavoratore licenziato (la riassunzione può essere esercitata entro 6 mesi).

Un altro diritto di precedenza è quello previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990 in caso di trasferimento d'azienda: i lavoratori che non passano subito alle dipendenze del subentrante hanno un diritto di precedenza nelle assunzioni successive da questo effettuate entro 12 mesi o il maggior periodo previsto dagli accordi collettivi.

Altro diritto di precedenza presente nel nostro ordinamento riguarda il reimpiego dei lavoratori ultracinquantenni, previsto dalla legge n. 127/2006: vi è un allargamento, fino a 24 mesi, del diritto di precedenza previsto dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949 (6 mesi) in favore di chi ha compiuto i 50 anni entro il 31 dicembre 2006 e che è interessato alla ricollocazione nell'ambito di un programma promosso dal Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale con Italia Lavoro SpA, sulla base di accordi sottoscritti in sede ministeriale con le organizzazioni sindacali più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Un diritto di precedenza del tutto diverso è quello previsto dall'art. 24, comma 4, del D.L.vo n. 286/1998 in favore dei lavoratori stagionali che, rispettando le condizioni del permesso di soggiorno, abbiano lasciato l'Italia al termine delle loro prestazioni. Essi hanno un diritto di precedenza per il rientro nell'anno successivo, per lavoro stagionale, rispetto agli altri cittadini dello stesso Paese.

C'è, infine, un ulteriore diritto di precedenza sul quale ci si soffermerà più diffusamente allorquando si parlerà dei contratti part-time: è quello previsto dall'art. 12 -ter del D. L.vo n. 61/2000, inserito nel testo, dal comma 44 della legge che si commenta con il quale si riconosce al lavoratore che ha trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale la precedenza al ripristino del vecchio contratto in tutte quelle ipotesi nelle quali il datore di lavoro intenda procedere ad assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di altre equivalenti.

Con il comma 41 si apportano alcune modifiche al D. L.vo n. 368/2001: le lettere c) e d) del comma 7 dell'art. 10 che parlavano di intensificazione dell'attività lavorativa in alcuni periodi dell'anno e di spettacoli radiofonici e televisivi e che, come tali erano stati esclusi dalle limitazioni quantitative relative alle percentuali previste dalla contrattazione collettiva per i contratti a tempo determinato, sono state riscritte. Ora, la lettera c) afferma che non rientrano nel computo i contratti stipulati "per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi, mentre la lettera d) esclude dal computo i contratti a termine stipulati "con lavoratori di età superiore a 55 anni". Per completezza di informazione va ricordato che oltre alle nuove casistiche appena evidenziate non rientrano nella base di calcolo per la percentuale anche le assunzioni a termine effettuate nella fase di avvio di nuove attività per i periodi stabiliti dalla contrattazione collettiva anche diversi per settore merceologico e per aree geografiche (lettera a) e quelle per ragioni di carattere

sostitutivo o di stagionalità, ivi comprese quelle individuate nel DPR n. 1525/1963 e successive modificazioni (lettera b).

Vengono, inoltre, abrogati i commi 8 (quello che riguardava la non computabilità delle assunzioni non superiori a 7 mesi), 9 e 10 dell'art. 10, mentre al comma 4 (che riguarda i contratti a termine dei dirigenti la cui durata non può essere superiore a 5 anni) viene inserita lo specifico richiamo che si tratta di una norma "in deroga a quanto previsto dall'art. 5, comma 4 -bis".

Con il successivo comma 42 viene introdotta una piccola modifica all'art. 22, comma 2, del D. L.vo n. 276/2003 che disciplina i rapporti di lavoro in caso di somministrazione a tempo determinato.

Il comma 43 detta la disciplina transitoria per i contratti a termine dandone, sostanzialmente, una entrata in vigore diluita nel tempo. I contratti a tempo determinato in corso al 1° gennaio 2008 (data di entrata in vigore della legge) continuano fino al termine previsto dal contratto anche in deroga a tutta la nuova disciplina introdotta con il nuovo comma 4 -bis dell'art. 5. Il periodo già effettuato alla data del 1° gennaio 2008 si computa insieme ai periodi successivi di attività per la determinazione del periodo massimo di 36 mesi, a partire dal 31 marzo 2009 (la norma afferma "decorsi 15 mesi dalla medesima data").

Rapporti a tempo parziale

Il Legislatore ha inteso, con la normativa introdotta al comma 44, correggere l'impostazione più individualista introdotta nel D. L.vo n. 61/2000, dall'art. 46 del D. L.vo n. 276/2003: Si è, in sostanza, riportata la contrattazione collettiva al centro di una serie di istituti come le clausole flessibili e quelle elastiche.

Ma andiamo con ordine.

La prima modifica risulta da una modifica dell'art. 3, comma 7: sono le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che possono stabilire nei contratti collettivi clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Da ciò ne discende che non sono più le parti a stabilire autonomamente la variazione contrattuale dell'orario ma ciò è possibile soltanto se previsto da accordi collettivi, anche non di livello nazionale, pur se stipulati da organizzazioni sindacali rappresentative. Per il resto il comma 7 è rimasto inalterato in quanto sono i predetti accordi collettivi a stabilire sia le condizioni e le modalità in relazione alle quali si può modificare la collocazione temporale, sia le condizioni e le modalità per la variazione in "aumento", che i limiti massimi della stessa.

Cambia anche il termine di preavviso (art. 3, comma 8) cui è tenuto il datore di lavoro che intende avvalersi delle clausole elastiche: esso non è più di 2 giorni lavorativi, ma diventa di 5, fatte salve le diverse intese tra le parti.

Per il resto l'art. 3 resta identico: in particolare è opportuno ricordare come la disponibilità richieda il consenso del lavoratore formalizzato per iscritto anche in maniera contestuale all'inizio del rapporto reso, se richiesto, con l'assistenza di un rappresentante sindacale e come l'eventuale rifiuto non integri gli estremi di un giustificato motivo di licenziamento e come, infine, sia possibile inserire clausole elastiche e clausole flessibili anche in contratti a tempo determinato..

Seguendo la logica che rimette le organizzazioni sindacali al centro delle flessibilità previste nei contratti a tempo parziale, il Legislatore ha provveduto anche ad abrogare l'art. 8, comma 2 -ter, con il quale si dava la possibilità ai due contraenti (lavoratore e datore di lavoro) di concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche e di clausole flessibili in assenza di disciplina prevista dalla contrattazione collettiva.

E' stato riscritto l'art. 12 –bis del D. L.vo n. 61/2000, introdotto dall'art. 46 del D. L.vo n. 276/2003: la ragione di ciò è rappresentata dal fatto che anche nel settore pubblico oltre che in quello privato i lavoratori affetti da patologie oncologiche, con una residua capacità lavorativa, anche per effetto di terapie salva vita, hanno diritto a trasformare il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale, sia verticale che orizzontale, fermo restando il diritto ad essere nuovamente trasformato, in qualsiasi momento, a tempo pieno su richiesta dell'interessato. Sono fatte salve eventuali clausole contrattuali più favorevoli: lo "status" invalidante va accertato da una commissione medica istituita presso l'ASL competente per territorio. Ma il nuovo testo ha allargato, sfruttando l'istituto della priorità, la possibilità di chiedere il part-time anche in altre ipotesi, per così dire, correlate ad una grave malattia. E' il caso nel quale le patologie oncologiche riguardino il coniuge, i figli, i genitori o persona convivente con una inabilità lavorativa pari al 100% (art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992), con necessità di assistenza continua. Par di capire, dallo stretto tenore letterale, che a tali soggetti è riconosciuta una priorità nella trasformazione del rapporto che li pone, nell'ambito della eventuale percentuale prevista dalla contrattazione collettiva, in posizione di preminenza. Altra priorità alla trasformazione è riconosciuta dal successivo comma 3 al lavoratore o alla lavoratrice con figlio convivente minore di 13 anni o portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992.

Un nuovo articolo è stato aggiunto dal Legislatore al "corpus" del D. L.vo n. 61/2000: è l'art. 12 –ter sul quale ci si è già brevemente soffermati allorquando, parlando dei contratti a termine, si è allargato lo "sguardo" a tutti i diritti di precedenza presenti nel nostro ordinamento lavoristico. Qui, riprendendo un concetto già espresso nel D. L.vo n. 61/2000 (poi cancellato dal D. L.vo n. 276/2003) ma eliminando alcune rigidità contenute nella norma del 2000, il Legislatore ha riconosciuto un diritto di precedenza, senza alcuna limitazione temporale, in favore di quei lavoratori che hanno trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale e intendano ritornare a full –time: ovviamente, si deve trattare delle stesse od equivalenti mansioni. Ci sarà tempo e modo per soffermarsi su questa disposizione: quello che preme sottolineare è che ciò comporterà richieste di eventuali precedenza ogni qualvolta il datore intenda procedere ad assunzioni nelle quali sono impegnati lavoratori part-time ed, inoltre, la disposizione non sembra fissare alcun limite geografico, potendo essere interessati alla trasformazione anche lavoratori impegnati in unità produttive collocate in altre zone rispetto alle quali si intende procedere alla nuova assunzione. Un altro problema che potrebbe prospettarsi è legato (ma qui, potrà soccorrere la contrattazione collettiva) alla formulazione della graduatoria tra i richiedenti con il peso da dare ai vari criteri (anzianità di servizio, carico familiare, famiglia monoparentale, situazioni di disagio, ecc.).

Contratto di lavoro intermittente

Il comma 45 abroga, a partire dal 1° gennaio 2008, gli articoli da 33 a 40 del D. L.vo n. 276/2003 con i quali era disciplinato il contratto di lavoro intermittente. Il Legislatore non ha previsto alcuna disposizione transitoria come, ad esempio, quando, pur abrogando l'art. 14 del D. L.vo n. 276/2003, ha affermato (comma 37) che sono fatte salve le convenzioni stipulate secondo lo stesso articolo. Ciò significa, a mio avviso, che con il 31 dicembre 2007 sono cessati tutti i contratti intermittenti in essere in quanto non c'è più la specifica disciplina di riferimento: ovviamente, ciò dovrebbe comportare tutti gli adempimenti di rito connessi con la risoluzione del rapporto.

Il problema, comunque, presenta alcuni aspetti di criticità non essendo tale interpretazione, seppur in linea con l'intendimento del Legislatore, del tutto consona ai principi generali secondo cui valgono le regole del momento in cui il contratto è stato stipulato: da ciò dovrebbe conseguire la vigenza dei rapporti fino alla naturale scadenza. Ma se questi sono a tempo indeterminato (e con un'attività discontinua "una tantum") gli stessi dovrebbero continuare fino, ad esempio, a 65 anni?

A mio avviso, più che un chiarimento amministrativo (qualora si addivenga ad una interpretazione in linea con i principi generali, cosa che, sottolineo, mi rende perplesso atteso che i contratti continuerebbero ad esser disciplinati per le modalità e le condizioni da norme abrogate e che il Legislatore ha voluto cancellare tale tipologia dall'ordinamento) ne sarebbe necessario uno normativo che individui, per i contratti in corso, una precisa data di scadenza, anche in considerazione del fatto che la maggior parte sono a termine e senza la corresponsione di alcuna indennità di disponibilità, peraltro non obbligatoria ai sensi dell'abrogato art. 35, comma 1, lettera c).

Sul piano pratico sarebbe opportuno, accedendo alla prima tesi evidenziata, procedere a stipulare, in occasione delle successive chiamate, contratti a termine o rapporti a tempo parziale.

Del resto, anche la previsione, contenuta nel comma 47, secondo la quale è possibile ipotizzare forme contrattuali particolari per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo non è immediatamente operativa, atteso che sarà la contrattazione collettiva (se lo vorrà, cosa che con la vecchia disciplina non è avvenuta nel corso di quattro anni) a prevedere specifici rapporti per il week-end, le festività, le vacanze scolastiche (già disciplinati dall'art. 37, ora abrogato) e per ulteriori casi come quelli per le prestazioni extra, previsti dall'art. 10, comma 3, del D. L.vo n. 368/2001. Tali contratti dovranno muoversi secondo alcuni criteri di massima fissati dal Legislatore:

- a) condizioni, requisiti e modalità delle prestazioni connesse ad esigenze oggettive e a limiti massimi temporali;
- b) trattamento economico e normativo non inferiore a quello corrispondente ad altro lavoratore per le medesime mansioni, ovviamente proporzionato alla prestazione;
- c) corresponsione di una indennità di disponibilità ove sia prevista l'ipotesi dello svolgimento della prestazione entro un arco temporale definito.

Se e quando la contrattazione collettiva definirà il "job on call" in tali settori, sarà compito del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale prevedere forme di comunicazione semplificata per gli adempimenti connessi alla instaurazione, alla trasformazione ed alla cessazione di tali rapporti (ma a cosa altro si può pensare dopo l'emanazione del decreto sulle comunicazioni on-line?), nonché a disciplinare i profili previdenziali e l'indennità di disponibilità.

Trascorsi due anni dall'emanazione delle disposizioni contrattuali, il titolare del Dicastero del Lavoro effettuerà una verifica con le parti sociali finalizzata a valutare gli effetti della disciplina sul lavoro sommerso.

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Il comma 46 ha abolito, a partire dal 1° gennaio 2008, il contratto di somministrazione a tempo indeterminato introdotto nel nostro ordinamento dal D. L.vo n. 276/2003 che, peraltro, non aveva dato, finora, significativi risultati sotto l'aspetto occupazionale. Esso era disciplinato in una serie di ipotesi individuate nelle lettere da a) ad i) dell'art. 20, comma 3.

Da un punto di vista strettamente giuridico le questioni sono le stesse evidenziate a proposito del contratto di lavoro intermittente e ad esse si rimanda.

Settore edile

I commi da 51 a 53 si occupano del lavoro a tempo determinato in edilizia apportando modifiche alla legge n. 341/1995. Di particolare importanza sono due norme.

La prima impone ai datori di lavoro edili di comunicare all'INPS l'orario stabilito nel caso in cui il rapporto sia a tempo parziale (forse, in caso di nuova assunzione, ciò potrebbe essere fatto attraverso il modello on – line obbligatorio per tutte le comunicazioni, in vigore dall'11 gennaio 2008).

La seconda riguarda l'aliquota d'obbligo prevista dalla legge n. 68/1999 per l'assunzione dei disabili. Non sono tenuti all'osservanza dell'obbligo della quota di riserva i datori di lavoro del settore edile per quel che concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore.

Maxi sanzione e competenza all'irrogazione

Risolvendo una lunga questione epistolare tra l'Agenzia delle Entrate e la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva (si ricordano, a puro titolo cronachistico, quelle del 30 maggio e del 1° giugno 2007), il Legislatore ha affermato che la competenza alla irrogazione delle sanzioni sul lavoro nero antecedenti il 12 agosto 2006, data di entrata in vigore della legge n. 248/2006, è dell'Agenzia delle Entrate. Conseguentemente, ove non l'avessero già fatto le Direzioni provinciali del Lavoro sono tenute a restituire i verbali trasmessi da detti organi, riguardanti contestazioni antecedenti tale data.

L'art. 7 del D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2007, per non vanificare gli effetti prescrittivi incombenti sulle varie Agenzie per le Entrate, ha spostato al 30 giugno 2008 il termine per le violazioni constatate entro il 31 dicembre 2002.

Provvedimenti concernenti gli operai agricoli ed i vantaggi per i datori di lavoro che assumono

Con i commi successivi il Legislatore ha dato attuazione all'accordo sul Welfare in agricoltura raggiunto nel mese di settembre 2007 dal Governo e dalle parti sociali del mondo agricolo.

Con i commi 55 e 56 viene fissato l'importo giornaliero dell'indennità ordinaria di disoccupazione per gli operai agricoli a tempo determinato: essa è del 40% ed è corrisposta per il numero di giornate di iscrizione negli elenchi nominativi. Ai fini dell'indennità valgono anche i lavori effettuati in altri settori, purchè l'attività agricola sia prevalente nell'anno o nel biennio cui si riferisce la domanda. Il comma 57 precisa le modalità per il raggiungimento dei 270 contributi giornalieri validi per il diritto alla pensione.

I successivi commi 58 e 59 stabiliscono in via sperimentale per l'anno 2008, sotto forma di credito d'imposta, per ciascuna giornata ulteriore rispetto a quelle dichiarate nell'anno precedente pari ad 1 euro o a 0,30 euro, nelle zone di cui all'obiettivo "convergenza" o a quello "competitività regionale", come individuate dal regolamento CE n. 1083/2006 del Consiglio dell'11 luglio 2006.

E', altresì, prevista una riduzione dei contributi INAIL (commi 60 e 61) in favore dei datori di lavoro agricoli in regola sul tema della sicurezza che non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente.

Sgravi per la contrattazione di secondo livello

A partire dal 1° gennaio 2008 (comma 67) viene istituito il Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi finalizzati ad incentivare la contrattazione di secondo livello. La dotazione, per un triennio, è pari a 650 milioni di euro.

L'importo annuo complessivo delle erogazioni ammesse allo sgravio è stabilito al 5% della retribuzione percepita (prima era il 3%): con riferimento alla quota di erogazioni appena descritta, lo sgravio sui contributi previdenziali dei lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni, mentre quello a favore dei datori di lavoro è pari al 25%. Lo sgravio è concesso, a domanda, nei limiti della dotazione stanziata.

Viene istituito (comma 68) un Osservatorio presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con la partecipazione delle parti sociali il cui obiettivo è quello di monitorare il fenomeno e pensare ad una conferma dello sgravio contributivo oltre il 2010 compatibilmente con lo stato delle risorse finanziarie. Viene, inoltre, demandata ad un decreto "concertato" tra Economia e Lavoro l'emanazione delle disposizioni per la deducibilità a fini fiscali o, in alternativa, per la riduzione della tassazione sulle somme oggetto di sgravi contributivi sulla retribuzione di secondo livello, a partire dal 2008.

Eliminazione della contribuzione sul lavoro straordinario

A partire dal 1° gennaio 2008 (comma 71) è cancellato l'art. 2, comma 19, della legge n. 549/1995: ciò significa che è venuta meno la contribuzione aggiuntiva sul lavoro straordinario con aliquote rapportate sia alla durata, che al settore, che, infine, al numero dei dipendenti (5% per le imprese con più di 15 dipendenti, 10% per le imprese industriali per le ore eccedenti le 44 e 15%, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, per quelle eccedenti le 48 ore). La contribuzione aggiuntiva viene meno anche in quei casi nei quali si parla di "straordinario forfettizzato" ove c'è una somma fissa destinata a coprire le prestazioni rese (purchè le stesse in ogni caso siano determinabili). Di conseguenza sono da ritenersi abrogate le disposizioni amministrative emanate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con la circolare n. 100/1996 e dall'INPS con le circolari n. 40/1996, n. 174/1996 e n. 181/2003.

Fondi per l'occupazione giovanile

Dal 1° gennaio 2008 sono istituiti presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alcuni Fondi di sostegno ai giovani che intendono accedere a finanziamenti agevolati per sviluppare attività imprenditoriali o peculiari all'attività svolta (commi 72, 73 e 74). Per il 2008 sono stati stanziati 150 milioni di euro.

Ricercatori

Con il comma 75 è stato previsto un incremento di 24 milioni di euro in favore delle Università: ciò dovrebbe consentire nel prossimo triennio un adeguamento degli emolumenti spettanti ai ricercatori.

Totalizzazione e riscatto degli studi universitari

Con il comma 76 viene introdotta una disciplina transitoria in attesa della riforma sulla totalizzazione dei contributi assicurativi, con il comma 77 si stabilisce che per le domande di riscatto dei periodi universitari presentate nel 2008 è possibile versare il completo ammontare in 120 rate mensili senza alcun interesse. Tale opportunità decorre dal 1° gennaio 2008 e non dovrebbe riguardare, stando al tenore letterale della norma, chi aveva presentato la domanda prima di tale data. La

facoltà di riscatto è riconosciuta anche a chi non è iscritto ad alcuna forma di previdenza obbligatoria o, addirittura, che non abbia mai prestato attività. Il contributo è versato alla gestione separata e rivalutato secondo le regole fissate per il sistema contributivo con trasferimento successivo del montante alla gestione previdenziale che sarà successivamente scelta.

Provvedimenti per favorire l'occupazione femminile

Il Governo (comma 81) dovrà emanare entro 12 mesi un decreto legislativo finalizzato a favorire l'occupazione femminile avendo presenti alcuni principi direttivi:

- a) la flessibilità oraria finalizzata alla conciliazione della vita familiare con il lavoro;
- b) la revisione della normativa sui congedi parentali, finalizzata alla loro estensione ed alla fruizione delle indennità;
- c) il rafforzamento degli istituti previsti dall'art. 9 della legge n. 53/2000 con particolare riguardo al contratto a tempo parziale ed al telelavoro;
- d) il rafforzamento dei servizi per l'infanzia e la terza età;
- e) la parità effettiva di trattamento tra uomo e donna;
- f) lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;
- g) la realizzazione di un sistema finalizzato a rilevare le discriminazioni uomo – donna anche di carattere retributivo.

Contribuzione per gli iscritti alla gestione separata

Il comma 79 stabilisce l'aliquota contributiva per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995) non assicurati presso altra forma previdenziale obbligatoria. Essa è pari al 24% per il 2008, al 25% per il 2009 ed al 26% a partire dal 2010. Per coloro che, invece, sono iscritti ad altra forma previdenziale a partire dal 2008 l'aliquota sale dal 16% al 17%. Resta uguale la ripartizione delle quote (2/3 a carico del committente, 1/3 a carico del collaboratore).

Congedo di maternità

Con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale "concertato" con quello dell'Economia saranno determinate le nuove aliquote per la maternità previste dall'art. 1, comma 791, lettera b, della legge n. 296/2006 (si tratta delle aliquote per le co.co.co., per le associate in partecipazione e per le libere professioniste iscritte alla gestione separata. Per le quali il DM entrato in vigore il 7 novembre 2007 aveva previsto un'aliquota aggiuntiva pari allo 0,22%. La nuova disposizione è al comma 83. Per completezza di informazione ricordo che l'INPS, con messaggio n. 27090 del 9 novembre 2007, ha affermato che il versamento della maggiore aliquota dello 0,22% sulle retribuzioni decorrenti dal 7 novembre 2007 al 31 gennaio 2008, può essere effettuato, senza alcun aggravio, entro il 16 febbraio 2008.

INPGI

Con il comma 80 il Legislatore impone all'INPGI (Istituto di previdenza dei Giornalisti) di coordinare il regime della propria gestione separata previdenziale a quella generale prevista dall'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995 e di favorire la stabilizzazione degli iscritti alla propria gestione separata (free-lance, collaboratori, ecc.) secondo le previsioni già contenute per le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, dall'art. 1, commi 1202 e seguenti, della legge n. 296/2006. Tutto questo, nel rispetto dei principi di autonomia contenuti nell'art. 2 del D. L.vo n. 509/1994.

Ammortizzatori sociali

Il comma 84 stabilisce che in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, per l'anno 2008, è fissato in 20 milioni di euro l'ammontare delle indennità di disoccupazione concordate con intese tra le parti sociali, fatte proprie con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale entro il 31 marzo 2008.

Settore portuale

Con i commi 85 ed 86 viene riconosciuta, per l'anno 2008, ai lavoratori temporanei che operano nell'ambito dei lavori portuali una indennità oltre ad una contribuzione figurativa per ogni giorno di mancato avviamento al lavoro, oltre agli assegni familiari. La norma non entra subito in vigore ma è posticipata all'entrata in vigore della normativa sulla proroga degli ammortizzatori sociali.

Con i commi 87 ed 88 è prevista la conversione di imprese portuali verso altre tipologie sempre riferite a tale tipo di lavoro. Se l'organico è inferiore alle 16 unità vi è un titolo preferenziale per concessioni demaniali connesse ad un utilizzo del demanio marittimo: tutto questo sarà frutto di un decreto del Ministro dei Trasporti.

Il comma 89 impone alle autorità portuali la garanzia di un trattamento economico e normativo minimo inderogabile sia a favore dei lavoratori che dei soci delle cooperative e delle imprese portuali: il parametro di riferimento è rappresentato dai contratti collettivi nazionali.

Nel dichiararmi a vostra disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento ritenuto necessario, ritengo che la normativa succintamente trattata possa essere oggetto di approfondimenti che potremo fare con le consuete modalità.

IL DIRETTORE
(DR.EUFRANIO MASSI)

Pratica Istruita da: