ANAAO GIOVANI
ASSOCIAZIONE MEDICI DIRIGENTI
I CONFERENZA NAZIONALE
GIOVANI MEDICI:
insieme
per cambiare la sanità
Bari – mercoledì 19 giugno 2013 – ore 09.00
Boscolo Hotel - Lungomare Nazario Sauro, 7

CONTRATTI ATIPICI: ANALISI E PROPOSTE.

MEDICI ITALIANI: OGGI PRECARI, DOMANI ATIPICI

Piero Di Silverio - *Chirurgo Generale*
Specializzando Igiene e Medicina Preventiva Università Federico II Napoli

INTRODUZIONE

Il mercato del lavoro italiano ha assistito ad una radicale trasformazione verso la fine degli anni '90, con l'introduzione delle forme di lavoro atipico. In questo contesto si inserisce la legge n. 30 del 14 febbraio 2003 che regola le nuove forme di lavoro.
Nasce il lavoro atipico ed il sottogruppo maggiormente utilizzato diventa il lavoro a tempo determinato. Sotto questa voce si annoverano contratti di lavoro quali: - lavoro part time - formazione lavoro - apprendistato - lavoro temporaneo - lavoro a progetto - collaborazione occasionale - collaborazione coordinata e continuativa (solo nella Pubblica Amministrazione).
Il lavoro atipico nasce per rispondere all'esigenza aziendale di assicurare una parziale flessibilità *del fattore lavoro, in risposta alle variazioni della produzione. Il lavoro atipico risponde inoltre all'esigenza di agevolare l'occupazione femminile, non soltanto giovanile, e la coesistenza della figura della donna-madre di famiglia con quella professionale della donna lavoratrice.
Il ricorso al contratto di lavoro tipico ha notevolmente ridotto i rischi d'impresa di aumentare i propri costi fissi d'impresa per far fronte a situazioni occasionali di mercato, ed ha aumentato indirettamente anche l'occupazione, seppure modificando la qualità del lavoro, anche se in ambito sanitario non si è poi rivelata una scelta giusta.
Se da un lato il lavoro atipico ha apportato benefici all'occupazione, dall'altro ha introdotto il concetto di precarietà nella società. In una società costruita per decenni sul modello della struttura certa degli incassi e dei pagamenti, il precariato ha creato una nuova classe di lavoratori in forte difficoltà ad accedere ai mutui, all'acquisto di un casa e alla formazione di una famiglia. Ciò spinge verso l'esigenza di un'attenta regolamentazione dei contratti di lavoro atipici, per agevolare la fruizione dei vantaggi riducendo gli abusi e lo sfruttamento del fattore lavoro.

OBIETTIVI

Abbiamo cercato di porre l'attenzione sulla legittimità, in ambito sanitario, dei lavori atipici nelle varie tipologie. Il diritto del lavoro italiano, a partire dagli interventi normativi di inizio secolo, si è progressivamente edificato attorno alla figura del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Le ragioni che hanno portato a definire il contratto di lavoro a tempo indeterminato come modello standard di riferimento per la regolamentazione dei rapporti di lavoro, si trova certamente nella tutela dello statuto giuridico del lavoro dipendente e nella migliore risposta all'organizzazione della produzione di stampo fordista-tayloristico, caratteristica base della produzione e organizzazione delle economie occidentali. In particolare, questo modello consentiva di coniugare l'esigenza delle imprese di disponibilità di manodopera con le esigenze di tutela dei lavoratori. Al giorno d'oggi, la notevole mutazione del mercato del lavoro, considerata l'organizzazione del lavoro e il decadimento del modello fordista-tayloristico, osserviamo una diffusione di una vasta gamma di tipologie di lavoro che possiamo genericamente definire "atipiche", in contrapposizione al prototipo normativo del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
D'altra parte sarebbe riduttivo circoscrivere il fenomeno del lavoro "atipico" ai rapporti di lavoro dipendente non a tempo indeterminato. Più coerente con l'evoluzione dei rapporti di lavoro in atto è invece l'individuazione di concetto di lavoro atipico come comprendente tutte le manifestazioni di lavoro conosciute dal diritto vigente al di là del loro inquadramento formale nei modelli predisposti dal legislatore.

**Con il termine "flessibilità" si intende la capacità dei lavoratori di adattarsi a funzioni e orari diversi in rapporto alle esigenze produttive.*

METODI

Cercando ed analizzando interrelazioni, connessioni tra le tipologie di lavoro atipico in Italia ed in altri Paesi Europei, si è cercato di individuare possibili mutazioni al fine di elaborare una proposta concreta per la salvaguardia dei diritti fondamentali del lavoratore, nello specifico:

In Germania Non esiste un concorso per entrare in specializzazione. Si procede alla ricerca di un lavoro inviando curricula nelle varie cliniche o ambulatori. Dopo di che lo specializzando deve presentare un certificato di frequenza per 5 anni in un reparto e deve riempire un catalogo di prestazioni indispensabili per ottenere la specializzazione. Spesso si fa la specializzazione in diverse cliniche o ambulatori anche privati, nella maggior parte dei casi con contratti a tempo determinato. Nella maggior parte dei casi col finire della specializzazione si ha ancora un rapporto di lavoro con la clinica-ambulatorio, in quanto il contratto di lavoro è indipendente dalla specializzazione. Inoltre sono molto diffusi gli ambulatori specialistici convenzionati, per i quali si può richiedere una licenza solo se si è specialisti. In ogni caso i contratti a tempo indeterminato ti garantiscono pensione, maternità, malattia etc. In generale si é molto mobili sul lavoro.

In Francia La “Medicine Liberale’ è strutturata in modo totalmente diverso rispetto all’Italia. Per esplicitare il complesso mondo sanitario e del lavoro francese può risultare esaustiva la tabella riportata di seguito.

CONTRATTO	Praticien hospitalier	Praticien contractuel	Praticien attaché	Assistant des hôpitaux	Chef de Clinique-AHU
REQUISITI	Iscrizione all'ordine dei medici, assunzione via concorso. I posti sono pubblicati sul Giornale Ufficiale. I candidati hanno 15 giorni per fare richiesta. La domanda è valutata dal CME e dal Consiglio di Amministrazione. Poi si esprimono il CHU e il CNG che convalida la nomina. L'incarico è operativo entro 2 mesi	Iscrizione all'ordine dei medici (alla DDASS e alla RPPS). Abilitazione all'esercizio della médecina. Validazione dell'assunzione da CME e DRASS. La creazione di un posto di PC necessita che sia presenta un posto di PH non attribuito.	Accessibile a tutti cittadini CEE e possessori di diploma rilasciato nella CEE. Iscrizione all'ordine dei medici. Al di fuori di queste condizioni è possibile assunzione come praticiens attachés associés*.	MMG o specialisti abilitati all'esercizio della medicina in Francia Posto convalidato dalla Validation : DDASS (validation financière), contrat de pôle, CME, DRASS (validation statutaire).Il posto deve essere reso pubblico 1 mese prima dell'assunzione che avviene nel quadro del PAE per la specialità in questione.	Entro 3 anni dal diploma di specialità. Valutazione posti dal CME e dal CM-HU
CONTRATTO	Incarico a tempo determinato per 1 anno poi nomina a tempo indeterminato su convalida di CME e CA.. Puo richiedere riduzione di orario a 80-50% dalla nomina a permanente (se lavora a tempo parziale a 50%).	Contratto da 6 a max 24 mesi (urgenzisti fino a 6 anni!). No avanzamento. Servizio 100%, 50% ou 80%: se PC a tempo pieno, 60% se PC a tempo parziale (se lavora alle interruzioni di gravidanza possibile <50%).	Massimo un anno rinnovabile: dopo 2 anni possibile contratto triennale se accordo del direttore del pole (come il nostro DAI).	Assunzione a tempo pieno o parziale (solo dopo 2 anni a tempo pieno) ; durata 1-2 anni fino a max 6.	Nomina da parte del CME e dell'UFR. Durata 2 anni con possibilità di rinnovo annuale fino a max 4 anni (2+1+1)
POSSIBILITA’ DI CARRIERA	Possono passare a tempo parziale o avere incarichi universitari (MCU PH o PUPH) in base alla revisione degli effettivi.	Possono candidarsi a posto di PH se disponibile dopo concorso o essere assunti come PA per 2 anni. Rescissione contratto 2 mesi di preavviso	Possono candidarsi a posto di PH se disponibile dopo concorso o essere assunti come PC per 2 anni in attesa di un posto di PH.	Possono candidarsi a posto di PH se disponibile dopo concorso o essere assunti come PC per 2 anni in attesa di un posto di PH.	Possono candidarsi a posto di PH se disponibile dopo concorso o avere incarichi universitari (MCU PH o PUPH) in base alla revisione degli effettivi.

CME: *Conseil Medical d'Etablissement (commissione medica dell'Ospedale)*
CM-HU: *Conseil Medical HospitaloUniversitaire*
CHU: *Centre HospitaloUniversitaire (come la nostra AOU)*
CNG: *Centre National de Gestion*
RPPS: *Répertoire Partagé des Professionnels de Santé (albo dei professionisti della sanità)*
DDASS: *Direction Departmentale des Affaires Sanitaires et Sociales*
DRASS: *Direction Regionale des Affaires Sanitaires et Sociales*
PAE: *procédure d'autorisation d'exercice de la médecine en France gestita dal ministero dalla Sanità (http://www.sante.gouv.fr/procedure-d-autorisation-d-exercice-pae.html)*
UFR: *Unitè de Formation et Recherche: una specie di consiglio di Facoltà*

RISULTATI

In sostanza, dopo le accurate ricerche effettuate, il risultato è sconcertante. L'unico Paese Europeo in cui, nel contesto delle tipologie di lavoro atipico, non sono assicurati e salvaguardati i diritti fondamentali del lavoratore, sanciti dallo Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 20 maggio 1970 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento") è l'Italia.

Ferie, maternità, malattia, diritti sindacali, e ancora straordinari e decorosi contributi pensionistici, possibilità di carriera, non sono menzionati infatti nelle tipologie di lavoro maggiormente utilizzate in ambito sanitario, quali il contratto a tempo determinato e i Co.Co. Pro., nonché i contratti a P.I.(vedi allegato a pagina 6).

CONCLUSIONI

Occorre una sostanziale riforma del lavoro in ambito sanitario, non tanto e non solo consistente nelle forme di assunzione, quanto nel contenuto delle forme esistenti.

Incertezza, precarietà sotto vari profili contrattuali e conseguenze negative di vario tipo (ritardi nella costituzione della famiglia, figli, ecc.) si manifestano e persistono dopo il periodo di formazione post-laurea, che per i medici arriva mediamente ai 10 anni, sommando gli anni di laurea a quelli della specializzazione, con un gap rispetto alle realtà europee difficilmente colmabile non sono in termini anagrafici, ma soprattutto in termini di acquisizione delle competenze.

Dai dati forniti dalla ragioneria dello stato del 2011, emergono notizie davvero allarmanti,

Medici a tempo determinato nel 2011

- 3033 uomini e 4208 donne totale 7259
- 1076 uomini e 1337 donne ***assunti da concorso***
- 212 uomini e 296 donne ***stabilizzati da contratti a tempo determinato***
- 9028 medici (6157 uomini e 2871 donne) sono andati in pensione per cause diverse a fronte
- 4022 uomini e 3326 donne per un totale di 7348 di assunzioni che sono state effettuate.

Conti ragioneria dello stato anno di riferimento 2011

Il lavoro flessibile

Ruolo	Tempo determinato				Interinale				Lavori socialmente utili				Formazione lavoro				Totale				
	2011		Diff. con 2010		2011		Diff. con 2010		2011		Diff. con 2010		2011		Diff. con 2010		2011		Totale 2011	Diff. con 2010	Diff. % con 2010
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne			
Personale non dirigente	5.813	14.946	-762	2.699	1.344	3.420	-420	-862	261	362	13	17	4	15	-52	-143	7.422	18.743	26.165	-4.907	-19
Altro personale	242	371	82	-35	39	50	30	35	2	1	-25	-44	-	-	0	0	283	421	704	113	16
Medici	3.033	4.208	-147	-46	0	1	-1	0	-	-	0	0	7	10	7	10	3.041	4.219	7.259	-85	-1
Dirigenti non medici	236	697	-55	18	49	80	23	27	1	-	-2	-7	-	1	0	-13	287	778	1.064	-45	-4
Totale	9.325	20.221	-882	2.635	1.433	3.551	-368	-800	264	363	-13	-34	11	26	-45	-146	11.032	24.161	35.193	-4.923	-14

In un solo anno emerge il dato allarmante, ovvero un lento, graduale e costante bias tra il numero di pensionamenti ed il numero di assunzioni. Tali dati confermano il baratro verso il quale sta inesorabilmente dirigendosi il sistema sanitario pubblico italiano.
I medici a turnazione al 2010 sono 58.174 uomini e 140.946 donne e medici con lavoro in reperibilità 32.890 uomini e 40.394 donne.

I numeri, pur nella loro genericità, danno una chiara idea dell'andamento del fenomeno che, però, andrebbe analizzato in profondità.
Dove lavorano, questi medici precari? Nei pronto soccorsi, nei 118, nelle specialità?
Che rapporti hanno, costoro, con gli altri Colleghi ospedalieri?
Qual è il loro grado di preparazione "pratica"?
Qual è la loro copertura assicurativa e previdenziale?
Qual è il loro grado di sindacalizzazione?
Quali sono le loro prospettive di lavoro?
Qual è il loro impatto sulla medicina difensiva?
Sette domande, almeno. Che sfiorano solo la pesantezza di un fenomeno che – pur con tutto il rispetto per le singole professionalità - non può che concorrere alla dequalificazione del S.S.N..
Precariato medico significa medici senza grosse motivazioni di apprendimento tecnico (perché devo imparare, se punto a fare un altro tipo di lavoro?), senza chiari rapporti gerarchici versi i Colleghi strutturati e senza specifiche esperienze. Precariato medico significa "mancata formazione ospedaliera", ossia l'esatto opposto di quell'ospedale di insegnamento ipotizzato dai decreti 502/92 e 517/93.
Precariato medico significa assenza di continuità assistenziale omogenea, nelle diverse unità operative.
Precariato medico significa assenza di programmazione nella formazione universitaria (laurea in medicina, specializzazione).

LE PROPOSTE
Oggi si discute tanto di governo clinico e si discute poco (soprattutto si fa poco!) in tema di programmazione specialistica.
Da un lato, la fantasia squisitamente italiana ha prodotto oltre 200 sottospecialità, non riconosciute a livello europeo e con un misero mercato professionale. Dall'altro, il blocco delle assunzioni mediche (voluto da almeno 7 finanziarie successive) associato al massiccio pensionamento medico dell'ultimo quinquennio favorito dalle incertezze sul futuro delle pensioni, ha creato evidenti buchi negli organici di molti reparti specialistici.
Mancano specialisti, nei nostri ospedali. Oltre alla cronica carenza di radiologi e di anestesisti, oggi si registra la carenza acuta (ma in via di cronicizzazione) di pediatri, cardiologi, nefrologi, geriatri, riabilitatori, internisti. Di chi la colpa? Innanzitutto, dell'Università che non ha mai programmato la specialistica sulla base delle esigenze di mercato, con la conseguenza di favorire la disoccupazione di specialisti senza mercato e la mancata copertura di posti specialistici richiesti invece dalle strutture ospedaliere, pubbliche e private. Esiste oggi una mera programmazione spicciola votata alla risoluzione della contingenza.

Per questo è URGENTE che MINISTERO DELLA SALUTE, MINISTERO DELL'UNIVERSITA' e REGIONI stendano un piano operativo che partendo dai fabbisogni specialistici attuali e dalle previsioni specialistiche del 2020 (13 anni);
a) definiscano il numero degli specialisti necessari per singola Regione;
b) introducano gli specializzandi (a partire dal 3° anno di specialità) negli ospedali, con uno stipendio (tempo parziale);
c) ridefiniscano, con cadenza biennale, le necessità specialistiche nazionali e regionali, rimodulandole prima (e non dopo) della comparsa di criticità.
d) provvedano alla riorganizzazione ed alla tutela anche e soprattutto dei lavoratori atipici e precari ridefinendo le forme contrattuali in termini di tutela dei lavoratori.

Questa soluzione avrebbe un impatto positivo su molteplici aspetti professionali:
1) ridurre il precariato medico, eliminando specialisti non richiesti dal moderno mercato sanitario;

2) impedirebbe alle finanziarie annuali di aggiungere caos a caos: carenze di personale a carenze di personale;
3) avrebbe un impatto positivo sugli aspetti pensionistici perché "l'assunzione dello specialista al terzo anno" allungherebbe di quattro anni la contribuzione pensionistica evitando ai medici ospedalieri di dover lavorare fino ad almeno 72-74 anni per raggiungere i 40 anni di contributi;
4) consentirebbe di razionalizzare, a livello nazionale ma soprattutto regionale, le strutture specialistiche ospedaliere, contenendo le liste di attesa indotte da carenza di organico medico;
5) favorirebbe l'integrazione tra ospedale e territorio perché i "vecchi specialisti" potrebbero lavorare sul territorio, senza quei buchi assistenziali che oggi vedono richiamare al lavoro (con diverse tipologie contrattuali) colleghi già in pensione.

Infine, non si vede perché le singole Regioni non potrebbero attivare (in aggiunta ai posti specialistici definiti dal MIUR) borse di studio specialistiche finalizzate alle concrete carenze di specialisti, nelle singole Regioni.
Con una scelta legata alla programmazione a medio ed a lungo termine.
Precarizzazione medica è sinonimo di dequalificazione professionale e di rischio sanitario per i pazienti, con o senza linee guida.
Purtroppo i piani di rientro, la crisi economica, la mancanza di programmazione a lungo termine, ha provocato un naturale quanto di difficile soluzione blocco del turn-over, da non sottovalutare tuttavia l'ipertrofia delle assunzioni, con modalità disparate e non sempre conformi alla legge (vedi le ex-assunzioni a chiamata diretta), hanno portato il paese in una crisi con poche e difficili vie di uscita.
Sembra si navighi lentamente ed inesorabilmente verso una privatizzazione e ed estrema precarizzazione o flessibilità spinte del lavoro medico.

Prima di tutto è di importanza imprescindibile regolamentare le forme di lavoro precario , fornire le tutele basilari al lavoro che sia esso a tempo determinato o indeterminato, magari immaginando premi di produttività anche per i contratti a tempo determinato, e le altre varie forme di contratto attualmente esistenti, ma soprattutto immaginando l'esistenza di una sola tipologia di contratto a tempo, che possa rappresentare solo l'apripista ad un'assunzione stabile, in dipendenza della produttività e del merito.

In secondo luogo occorrerebbe integrare la programmazione e l'analisi del periodo formativo pre-laurea e quello post-laurea. Non è immaginabile aumentare il numero di medici e ridurre al contempo quello degli specialisti, soprattutto non considerando le reali esigenze del sistema sanitario.

Un sistema organizzato, un sistema in grado di programmare e gestire il futuro e non semplicemente la contingenza, un sistema sanitario che possa riappropriarsi della funzione pubblica, al fine di evitare l'inevitabile: la lenta deriva verso un sistema sanitario privatizzato e non più fruibile per tutti, la lenta deriva verso un mutamento generazionale del welfare states, colonna portante per anni della nostra immatura democrazia.

Allegato - APPROFONDIMENTI
LE FORME DEGLI ACCORDI DI LAVORO NELLO SPECIFICO

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le norme che disciplinano il contratto tempo determinato sono: D. Lgs. del 06.09.2001, n.368 integrato dalla L. del 24.12.2007, n. 247 (c.d. collegato alla finanziaria 2007) e dalla L. del 06.08.2008, n. 133. Differisce sostanzialmente dal **contratto a tempo indeterminato**, **subordinato o parasubordinato, il contratto di lavoro a tempo determinato.**

Il d.lgs. n. 368 sul "Lavoro a tempo determinato", ha recepito l'accordo raggiunto in maggio dalle organizzazioni sindacali CISL e UIL con le principali Organizzazioni imprenditoriali.

Il decreto ha dato attuazione alla Direttiva Comunitaria 1999/70/CE che prevedeva una omologazione della normativa sul tempo determinato a livello comunitario. Il nuovo quadro normativo consente l'utilizzazione di uno strumento contrattuale che non rappresenta più un'eccezione rispetto al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma che costituisce una tipologia contrattuale autonoma più facilmente praticabile in piena armonia con le disposizioni comunitarie ed adeguata a quei parametri di flessibilità sui quali puntare per garantire maggiori opportunità di lavoro.

La nuova normativa trova applicazione anche nel settore pubblico.

Il decreto legislativo afferma il principio della **legittimità dell'apposizione del termine** alla durata del contratto di lavoro subordinato per «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo». Come nella previgente disciplina, l'apposizione del termine è inefficace se non risulta direttamente o indirettamente da **atto scritto,** nel quale devono essere specificate le ragioni che hanno portato alla stipulazione del contratto a tempo determinato.

Il rapporto è comunque soggetto al periodo di prova salvo che l'atto scritto non ne preveda l'esclusione. Anche questa forma di assunzione prevede alcuni casi in cui non è possibile utilizzare lavoratori con contratto a termine, individuando i casi in cui esso **è vietato**, ed in particolare:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi della L. 223/91, secondo determinate modalità, salva diversa disposizione degli accordi sindacali.
- 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 a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 626/94.

Sono escluse dall'applicazione di questo istituto anche le assunzioni con contratto di lavoro temporaneo, con contratto di formazione e lavoro e con contratto di apprendistato, regolate dalla normativa di riferimento.

Quanto alle ipotesi di **proroga**, già precedentemente modificate con la L. 196/97, 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. 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. In ogni caso deve essere rispettata la durata massima di tre anni. E' confermata l'applicazione di sanzioni nel caso in cui il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza della proroga. Inoltre, 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.

Altra novità del nuovo decreto la precisazione del "**principio di non discriminazione**": sono riconosciute al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato, le ferie e la gratifica natalizia (o la tredicesima mensilità), il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili.

Totalmente innovativo, invece, è il contenuto dell'art. 7, il quale prevede la necessità per il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, di ricevere una **formazione** sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro. 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 adeguate, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

I contratti collettivi nazionali possono inoltre prevedere ulteriori limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato.
Il D.Lgs. 368/2001 rimette la disciplina di un «diritto di precedenza», ai contratti collettivi nazionali di lavoro, per l'assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato in particolari ipotesi. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.
Chi è soggetto a lavoro di questo genere, ai sensi della Legge 335/95 art. 2, deve iscriversi infine alla Gestione Separata Inps, versando una quota pari a 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del committente.

La durata del contratto tempo determinato non può superare i 36 mesi. Vi sono però delle eccezioni per i dirigenti (durata massima 5 anni) e per i dipendenti nel settore trasporto aereo. Il contratto tempo determinato può essere prorogato qualora il contratto iniziale non superi i 3 anni e per una sola volta
La forma del contratto tempo determinato deve essere scritta (a meno che il rapporto di lavoro non duri meno di 12 giorni) e deve contenere i motivi per cui il contratto ha un termine di durata.
Un dipendente può essere nuovamente assunto con contratto a tempo determinato nella stessa impresa. Possono verificarsi due casi:

- il dipendente è riassunto entro 10 o 20 giorni dalla scadenza del primo contratto, avrà automaticamente un nuovo contratto a tempo indeterminato;
- il lavoratore è riassunto subito alla scadenza del contratto a termine, il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data della stipulazione del primo contratto.

Il contratto tempo determinato può essere rinnovato, con proroghe e rinnovi, fino ad un massimo di 36 mesi; dopo i quali il contratto si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dell'ultimo termine.
Se il contratto tempo determinato, o meglio il rapporto di lavoro, continua dopo la scadenza del termine prefissato, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione complessiva pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e pari al 40% per ogni giorno ulteriore.

Il proseguirsi del rapporto di lavoro non può, per legge, superare i 20 giorni, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi, e i 30 giorni negli altri casi. Qualora il rapporto di lavoro proseguisse oltre tali limiti, il contratto tempo determinato è considerato a tempo indeterminato a partire dalla scadenza.

Contratti con Partita Iva

Il Dlgs n. 276/2003, che include al suo interno i dettami della legge delega n. 30 del 14 febbraio 2003 (legge Biagi), prevede l'inserimento di nuovi tipi di contratti, tra i quali c'è quello con partita Iva destinato alle classi di lavoratori autonomi (cooperatori, liberi professionisti, consulenti ecc.).
Il contratto con partita Iva prevede in primis l'inserimento del lavoratore, con annessa iscrizione, alla Gestione Separata dell'Inps (il fondo pensionistico finanziato attraverso il versamento dei contributi pensionistici obbligatori); non devono però farlo tutti coloro che appartengono già ad Albi professionali.
Il contratto con partita Iva necessita anche dell'assicurazione dell'Inail e include il pagamento di alcuni versamenti pensionistici alla Gestione separata dell'Inps; tali contributi vengono calcolati proporzionalmente in base alle vendite e ai ricavi del lavoratore e si aggirano solitamente intorno al 23,72% .
Il lavoratore con contratto con partita Iva che si affida a una contabilità duratura e di natura ordinaria, ha bisogno, per legge, di un consulente che lo aiuterà nell'amministrare il bilancio; un nuovo lavoratore con fatturato minimo può invece optare per un regime forfettario.
La gestione separata dell'Inps prevede infine per tali tipi di contratto agevolazioni quali: rimborsi per ricoveri ospedalieri; assegni familiari; indennizzi nei casi di maternità.

Contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co)
esiste ancora oppure no?
A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs 276/03, c.d. riforma Biagi, dal 24 ottobre 2003 non è più possibile, salvo alcune eccezioni, instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa se non sono riconducibili ad un progetto, programma di lavoro o fase di esso.

Il Contratto a progetto (Co.Pro.), o contratto di collaborazione contributivo per programma, o progetto o fase di esso (Co.Co.Pro.), è un tipo di contratto di lavoro disciplinato dal D. Lgs. n. 276/2003 e che ha integrato nella pratica comune il cosiddetto contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.).
Li chiamano **lavoratori "atipici"**: fanno parte dell'oceano di consulenti e collaboratori che prestano servizio per le aziende piccole e grandi. E sono sempre più numerosi: dal '92 a oggi, in Italia, sono aumentati del 45%, nel '99 hanno segnato il 57,7% dei nuovi posti di lavoro e si confermano la grande novità del mercato del lavoro.

Contratto a termine (o tempo determinato)
Riferimenti legislativi: Legge 230/62; Legge 79/83; Legge 56/87; Legge 196/97
Cos'è il contratto a termine?
Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro cui è apposto un termine alla durata.
Ipotesi in cui è previsto il contratto a termine
Il contratto a termine è possibile nelle seguenti situazioni:
-Nelle attività stagionali, cioè per quelle attività che si concentrano in un determinato periodo dell'anno (ad esempio si pensi alle terme che sono aperte in determinati periodi dell'anno nei quali si fa ricorso a personale con contratto a termine, mentre negli altri periodi resta in forza solo il personale amministrativo, oppure per la raccolta di frutta e verdura, oppure per la raccolta e spremitura delle olive…):
-Nelle punte stagionali, cioè quando è necessario personale che vada in aiuto al normale personale organico a causa dell'intensificazione dell'attività lavorativa (ad esempio nel periodo natalizio);
-Nei servizi di trasporto aereo e aeroportuali, per la sostituzione di lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, indicando nel contratto il nome della persona sostituita e la causale dell'assenza (ad esempio in sostituzione di Tizia in maternità). In genere non si ritiene possibile la sostituzione dei lavoratori assenti per ferie;
-Quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario ed occasionale;
-Per lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari o integrative per le quali non sia possibile un impiego continuo;
-Nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli (ad esempio il costumista per un certo spettacolo di rievocazione storica, orchestrali…);
-Nelle ipotesi previste dai contratti collettivi;
-Per i lavoratori posti in mobilità e iscritti nelle relative liste per una durata massima di 12 mesi;
-Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, determinata dai contratti collettivi (ad esempio il sabato e la domenica molti ristoranti operano con camerieri occasionali, come studenti).
Il contratto di lavoro a termine e trattamento
Una copia del contratto scritto deve essere consegnata dal datare di lavoro al lavoratore. La scrittura non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro non è superiore ai 12 giorni.
Al lavoratore con contratto a termine spettano le ferie e le gratifiche natalizie e ogni trattamento in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Alla scadenza del contratto deve essere corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto.

Proroga del contratto a termine

La proroga del contratto è ammessa eccezionalmente per una sola volta per un tempo non superiore a quello del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e, in ogni caso, legate alla stessa attività lavorativa per cui è stato stipulato la prima volta.

La Legge 196/97 prevede un margine di tempo (20 o 30 giorni) entro cui il rapporto di lavoro può continuare oltre la scadenza senza che s'incorra nella trasformazione del contratto in tempo indeterminato. Per il lavoratore è previsto per il periodo di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine una maggioranza della retribuzione, la trasformazione in contratto a tempo indeterminato avviene nel caso si superi il periodo di "margine" stabilito dalla legge. Se il lavoratore è riassunto a termine, entro 10 o 20 giorni, dopo un altro contratto a tempo determinato, il secondo contratto è da considerarsi a tempo indeterminato. Non sono possibili due assunzioni a termine consecutive dello stesso lavoratore, se non sono passati almeno 10 o 20 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro precedente.

Contratto di formazione - lavoro

Riferimenti legislativi: Legge 863/84; Legge 45194; Legge 608/96; Legge 196/97 (Pacchetto Treu)

Cos'è il contratto formazione - lavoro

Il contratto formazione - lavoro (CFL) è stato introdotto per incentivare l'occupazione giovanile attraverso uno speciale contratto a contenuto formativo. Il lavoratore che è assunto con questo tipo di contratto ha la possibilità di accrescere le proprie capacità professionali attraverso il training on the job (il così detto "imparare facendo") e attraverso i corsi di formazione a cui deve partecipare.

Contratto di formazione e rapporto di lavoro

Il CFL è un particolare rapporto di lavoro che s'inserisce all'interno dei CCNL delle diverse categorie e di queste ne prende le regole (es. commercio, meccanica, chimico, ecc.). Il contratto di formazione deve essere stipulato in forma scritta, prima o contestualmente all'inizio del rapporto di lavoro: in mancanza della forma scritta, il contratto è da considerarsi a tempo indeterminato. Copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore.

Al CFL è applicabile un periodo di prova che non deve avere come finalità la valutazione della capacità professionale del lavoratore (in quanto questa è la finalità del CFL), ma la capacità d'inserimento lavorativo.

Ai contratti di formazione - lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato. I lavoratori assunti con CFL hanno stessi diritti degli altri lavoratori, quali ferie, festività, orario di lavoro, scatti di anzianità, mensilità aggiuntive, trattamento di fine rapporto.

Caratteristiche dei lavoratori assunti con CFL

Il contratto di formazione - lavoro può avere corso per i giovani tra i 16 e i 32 anni. Possono essere assunti con CFL, oltre ai giovani iscritti alle liste di collocamento da almeno 12 mesi, i giovani in cerca di prima occupazione che hanno conseguito la laurea, il diploma o l'attestato di qualifica.

Nei territori del Mezzogiorno è stata estesa la fascia di età dei giovani che possono essere assunti con CFL. Le Commissioni regionali per l'Impiego possono derogare ai limiti massimi di età per favorire l'inserimento professionale dei disabili (32 anni).

Tipologia e durata del contratto di formazione- lavoro

Sono state distinte le seguenti tipologie di contratto formazione - lavoro:

-Tipo A1: CFL per l'acquisizione di professionalità intermedie (non può essere superiore ai 24 mesi), cioè del III, IV e V livello. Prevede 80 ore di formazione teorica.

-Tipo A2: CFL per l'acquisizione di professionalità elevate (non può essere superiore ai 24 mesi), cioè I e II livello, Quadri. Prevede 130 di formazione teorica.

-Tipo B: CFL mirato ad agevolare l'inserimento professionale con esperienza lavorativa che adegui le capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo (non può essere superiore ai 12 mesi), cioè tutti i livelli escluso il VII livello. Prevede 20 ore di formazione teorica.

Il CFL prevede un progetto di formazione che deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del contratto di formazione - lavoro.

Il contratto formazione - lavoro prevede ore di formazione teorica; le ore variano secondo la tipologia del contratto e in ogni caso non devono essere inferiori a 20 ore (il CFL tipo Al prevede 80 ore di formazione teorica, il CFL tipo A2 prevede 130 ore di formazione teorica, il CFL tipo B prevede 20 ore di formazione teorica).
Il contratto di formazione - lavoro non è rinnovabile e in caso di sospensione per una causa tutelata (ad esempio: malattia, maternità, servizio militare) il rapporto di lavoro potrà essere prorogato per una durata pari a quella della sospensione. In caso di trasformazione del CFL in contratto a tempo indeterminato, l'anzianità di servizio è considerata ad ogni effetto contrattuale. I lavoratori non assunti definitivamente al termine del CFL, possono essere assunti con contratto a tempo indeterminato (entro 12 mesi) sia dal medesimo datore sia da un altro, tramite richiesta nominativa, per lo svolgimento di attività lavorativa corrispondente alla formazione conseguita.
Alla scadenza del contratto formazione - lavoro, il datore di lavoro deve trasmettere alla Sezione circoscrizionale per l'impiego competente una certificazione dei risultati conseguiti dal lavoratore interessato. Le strutture competenti della regione possono accertare il livello di formazione acquisito dal lavoratore. A fine rapporto, il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

Limiti alla stipulazione dei CFL

La richiesta di lavoratori con CFL non può venire da datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non aver mantenuto in servizio il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione - lavoro sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. Le imprese non possono assumere personale con CFL per tutto il tempo in cui le stesse abbiano in corso sospensioni dal lavoro della Cassa integrazione.