

## Nota di AOI, CINI e Link 2007 - principali Reti di ONG italiane

25 Marzo 2015

Oggetto: Contratti di lavoro nella Cooperazione Internazionale

Con l'approvazione in prima lettura da parte del CdM del decreto attuativo del Jobs act relativo alle forme contrattuali atipiche, le Ong e le altre organizzazioni che operano nella cooperazione allo sviluppo si trovano in seria difficoltà ad individuare forme contrattuali idonee a consentire assunzioni legate temporalmente alla durata dei progetti.

Si consideri che la Cooperazione opera prevalentemente per periodi determinati e su settori i più disparati e quindi con professionalità le più varie, solo raramente reperibili fra i dipendenti delle stesse Organizzazioni e in diversi casi con personale volontario distaccato da altre attività lavorative.

L'art. 47 del decreto, così come formulato, sembrerebbe restringere la possibilità di ricorrere a forme contrattuali **Cococo** a poche (4) e ben individuate categorie, mentre l'art. 21 pone dei limiti quantitativi e temporali (20% dei dipendenti) all'uso del contratto a tempo **determinato**.

La fattispecie di problema riguarda circa 15.000 lavoratori e circa 300 organizzazioni (ONG e Onlus) di cui circa 70 di maggior rilievo e molte altre piccole o piccolissime realtà.

Pertanto intendiamo proporre al Governo e al Parlamento di **emendare gli articoli 21 e 47 del decreto** includendo fra le prestazioni in deroga quelle prestate a favore delle attività regolamentate dalla legge sulla cooperazione internazionale,

### Proposte di emendamento:

#### **SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE IL TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI, IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183.**

##### **ART. 21**

##### ***(Numero complessivo di contratti a tempo determinato)***

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche

e comparti merceologici;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito con legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) nelle attività stagionali di cui all'articolo 19, comma 2;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 55 anni

**g) nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale allo sviluppo di cui alla Legge n. 125 del 2014.**

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

## **ART. 47**

### ***(Applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni organizzate dal committente)***

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

2. Restano salve da quanto disposto al comma 1:

a) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi stipulati dalle **confederazioni organizzazioni** sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) le prestazioni di lavoro rese 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 riconosciuti dal C.O.N.I. come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289

**e) le prestazioni di lavoro rese nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale allo sviluppo di cui alla Legge n. 125 del 2014.**

3. In attesa del riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, quanto disposto dal comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni fino al 1° gennaio 2017.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento.