



## >> I CONTRATTI DI LAVORO



Gli interventi legislativi intervenuti negli ultimi anni, hanno profondamente mutato le possibilità occupazionali ed hanno sviluppato una vasta tipologia contrattuale con la quale i lavoratori, soprattutto i più giovani, devono fare i conti.

Il mondo del lavoro è in continuo mutamento e, per poterlo affrontare al meglio, è necessario essere in possesso del maggior numero di informazioni possibili, da poter utilizzare a proprio vantaggio.

Queste pagine vogliono essere un primo contributo ad inquadrare la struttura dei diritti e dei doveri derivanti dai rapporti di lavoro che possono essere offerti. Il consiglio è quello di approfondire, a seconda delle proprie necessità, le informazioni che possono essere di qualche interesse e di tenerle costantemente aggiornate nel momento in cui queste vengono modificate o abrogate da norme successive.

### >> LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

La L. 30/2003 chiamata da molti "Legge Biagi" ha apportato molte modifiche al mondo del lavoro. I vari decreti attuativi che stanno rendendo applicabili le norme contenute nella "Legge Biagi" ridefiniscono contratti, ne ripropongono di nuovi, aprono maggiormente ai privati la possibilità di effettuare attività di incontro tra domanda ed offerta di lavoro e così via.

Nel nuovo mercato del lavoro ridisegnato dalla legge 30/2003 dovranno convivere diverse attività di "collocamento":

- > **L'attività di intermediazione**  
Attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche per l'inserimento lavorativo dei disabili e di gruppi di lavoratori svantaggiati.
- > **L'attività di ricerca e selezione del personale**  
Attività di consulenza finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee.
- > **L'attività di supporto alla ricollocazione professionale**  
Attività effettuata su incarico dell'organizzazione committente, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori d'opera.

Queste attività dovranno essere svolte esclusivamente da adeguate "agenzie per il lavoro"; queste agenzie dovranno essere autorizzate dal Ministero del Lavoro (dietro il soddisfacimento dei requisiti richiesti) e iscritte nell'Albo delle agenzie per il lavoro. I soggetti autorizzati dovranno essere accreditati dalle Regioni al fine di poter comprovare l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti territoriali di riferimento.

La nuova organizzazione del mercato del lavoro prevede, in generale, la riforma dell'intero sistema del collocamento, e questo ha comportato una serie di prassi differenti rispetto al passato.

#### > 1. Abolizione delle liste di collocamento e del libretto di lavoro

Le liste di collocamento sono state abolite e dovranno essere sostituite da un elenco anagrafico unico, che dovrà contenere i dati anagrafici completi del lavoratore (composizione del nucleo familiare, titoli di studio posseduti, eventuale appartenenza a categorie protette, situazione occupazionale).

Con le liste di collocamento è scomparso anche l'obbligo della riserva nelle assunzioni, ossia quell'obbligo (per le imprese con più di dieci dipendenti) di riservare il 12% delle nuove assunzioni a favore

delle fasce di lavoratori “deboli” (ad esempio i disoccupati di lunga durata). Infine è stato abolito anche il libretto di lavoro, una volta indispensabile sia per l'assunzione che per l'iscrizione alle liste di collocamento.

### > 2. Assunzioni sempre dirette

I datori di lavoro possono procedere all'assunzione diretta di tutti i lavoratori, per qualsiasi tipologia di rapporto professionale. L'unica eccezione è rappresentata dagli stranieri e dal collocamento obbligatorio dei disabili.

Nel momento dell'assunzione i datori di lavoro sono tenuti a consegnare ai lavoratori una dichiarazione sottoscritta che contenga i dati di registrazione effettuati sul libro matricola dell'azienda.

### > 3. Comunicazione di assunzione

In caso di assunzione tutti i datori di lavoro dovranno effettuare una comunicazione al servizio competente in ragione della sede di lavoro; la comunicazione è valida anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi comunicativi nei confronti dell'Inps e dell'Inail.

### > 4. Nuovo status di disoccupazione

Nell'ottica del decentramento e della ottimizzazione delle offerte, il servizio pubblico/privato di intermediazione dovrà garantire offerte di lavoro, colloqui di orientamento, stage; queste proposte, se verranno rifiutate, decreteranno il termine dell'iscrizione e/o dell'anzianità d'iscrizione al collocamento.

Lo status di disoccupazione viene momentaneamente sospeso nel caso di accettazione, da parte del lavoratore, di un offerta di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a otto mesi o di quattro mesi se si tratta di giovani.

È compito delle regioni stabilire gli indirizzi delle politiche attive del lavoro e fissare la disciplina operativa.

### > 5. La Borsa del lavoro

È previsto un sistema aperto di incontro domanda/offerta di lavoro finalizzato a favorire una maggiore efficienza; tale

sistema è individuato nella Borsa continua del lavoro. Questo strumento avrà carattere nazionale, dovrà essere consultabile e accessibile da qualunque punto della rete; i dati potranno essere gestiti direttamente dagli interessati: lavoratori e imprese potranno inserire nuove candidature, richieste di personale, aggiornare i dati personalmente, da qualunque punto della rete messo a disposizione da tutti i soggetti pubblici e privati appositamente autorizzati e accreditati.

La Borsa continua del lavoro andrà a sostituire il SIL (Sistema Informazione Lavoro).

### >> IL VECCHIO REGIME

Prima di addentrarci nelle novità è bene conoscere quelle tipologie di contratto che hanno subito le principali modifiche o sono stati sostituiti.

Con l'entrata in vigore della “Riforma Biagi” sul mercato del lavoro, le vecchie forme contrattuali hanno avuto un periodo nel quale hanno potuto ancora dispiegare i loro effetti; dall'ottobre 2004, **Contratto di formazione lavoro e Collaborazione Coordinata Continuativa possono essere applicate solo nell'ambito della pubblica amministrazione e non più nel mercato del lavoro privato** (ad eccezione del vecchio apprendistato, che continua ad essere valido anche in ambito privato, in quanto mancano ancora le normative di recepimento regionali).

### >> IL VECCHIO CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Ad oggi, e fino alla completa legiferazione dei decreti attuativi, il vecchio contratto di apprendistato **rimane in vigore**, oltre che nella pubblica amministrazione, anche nel settore privato del mercato del lavoro.

Questa tipologia contrattuale si configura come un rapporto di lavoro in forza al quale, il datore di lavoro è obbligato a impartire (o a far impartire) l'insegnamento necessario, affinché il giovane possa conseguire le competenze tecniche per diventare un lavoratore qualificato; è quindi un contratto a causa mista nel quale la prestazione lavorativa è affiancata ad una formazione professionale finalizzata al conseguimento di

una qualifica professionale.

Il contratto di apprendistato è un **contratto di lavoro subordinato a tempo determinato**.

### QUANDO È POSSIBILE APPLICARLO

Questo contratto può essere stipulato in qualsiasi settore produttivo; possono accedervi i giovani dai **15 anni ai 24 anni** (il tetto può essere innalzato a 26 anni nel mezzogiorno e nelle aree in declino industriale, inoltre l'età massima può essere sempre elevata di due anni in presenza di un lavoratore portatore di handicap. Nel settore artigiano il limite d'età può arrivare anche a 29 anni per le alte qualifiche).

L'imprenditore che impiega un apprendista usufruisce di agevolazioni contributive e fiscali per tutta la durata del contratto (e per un ulteriore anno se al termine del rapporto di lavoro il lavoratore viene assunto a tempo indeterminato).

### DURATA DEL CONTRATTO

La durata minima di questa tipologia contrattuale è fissata dalla legge in **18 mesi**, mentre quella massima è istituita dai contratti collettivi nazionali, fermo restando il limite stabilito per legge di **48 mesi** (5 anni nel settore artigiano).

### LA FORMA DEL CONTRATTO

Il contratto di apprendistato prevede la **forma scritta**. L'apprendista ha un numero di ore lavorative massimo a cui deve attecnersi (8 ore giornaliere e 44 settimanali, o 7 ore giornaliere e 35 ore settimanali se il lavoratore ha meno di 15 anni), non può svolgere lavoro straordinario, non può lavorare tra le ore 22 e le ore 6 e non può venire adibito a mansioni pericolose o a produzioni a cottimo.

Agli apprendisti vanno erogate **paghe inferiori** rispetto a quelle stabilite per le mansioni effettuate, in quanto il più basso salario è compensato dalla formazione a carico del datore di lavoro; la riduzione è stabilita dai contratti collettivi nazionali, con una graduale elevazione in funzione dell'anzianità di servizio.

Allo scadere del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è libero di recedere dal contratto, oppure può decidere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### LA FORMAZIONE

Come si è già detto, il datore di lavoro ha l'**obbligo** di far partecipare gli apprendisti a iniziative formative esterne all'azienda proposte dalla Pubblica Amministrazione. Ove manchi l'attività formativa, i datori di lavoro sono esonerati dal beneficio delle agevolazioni contributive.

Il numero di ore destinate alla formazione varia a seconda del contenuto professionale delle mansioni e del titolo di studio (o della qualifica) già in possesso del lavoratore; in ogni caso il monte ore non deve essere inferiore a **120 ore annue, 240 ore sotto i 18 anni**. La formazione ha valore di credito formativo, anche nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Al termine del periodo di apprendistato l'azienda rilascia al lavoratore un **attestato** che certifica il percorso formativo effettuato e le competenze professionali acquisite.

### >> IL CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (CFL)

Applicabile, come si è detto, **solo per i rapporti di lavoro nella Pubblica Amministrazione** dai 18 anni in su, il contratto di formazione lavoro è un **contratto a causa mista**, pensato per sostenere e incrementare l'occupazione giovanile.

Il contratto di formazione lavoro è un contratto di **lavoro subordinato** e a **tempo determinato**, nel quale, oltre all'esperienza professionale espletata sul luogo di lavoro, viene impartita una formazione mirata al conseguimento della qualifica indicata nel progetto formativo.

### QUANDO È POSSIBILE APPLICARLO

Il contratto di formazione lavoro è possibile applicarlo ai giovani in **età compresa tra i 16 e i 32 anni**; l'età va considerata al momento dell'assunzione e quindi è possibile superare il limite di età nel corso del rapporto di lavoro.

C'è da rilevare che la circolare n. 30/2004 dell'Inpdap, esclude gli incentivi alle imprese che assumono i giovani in età compresa tra i 16 e i 32 anni, mentre ammette gli incentivi contributivi per i datori di lavoro che assumano disoccupati di lunga durata dai 29 ai 32 anni di età, lavoratori disoccupati con più di 50 anni, lavoratori che vogliono riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni, donne residenti in zone con alto tasso di disoccupazione e soggetti gravemente disabili (ovvero le categorie per cui è applicabile il contratto di inserimento).

Come per gli altri contratti a tempo determinato, anche la formazione lavoro poteva essere applicata dai datori di lavoro che non avessero proceduto, nei 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi e dove non fossero previsti lavoratori in cassa integrazione straordinaria; al momento della richiesta di applicazione di contratti di formazione lavoro, i datori di lavoro dovevano aver mantenuto in servizio il 60% dei lavoratori a cui il CFL era venuto a scadere nei mesi precedenti.

#### DURATA DEL CONTRATTO

La durata massima di un contratto di formazione lavoro è di **24 mesi**.

#### LA FORMA DEL CONTRATTO

Il contratto deve essere stipulato in **forma scritta** e se ciò non avviene il lavoratore si intende assunto a contratto a tempo indeterminato. Al lavoratore deve essere rilasciata una copia del contratto che deve contenere il relativo progetto formativo. È ammessa in via formale anche l'assunzione part-time, ma questa va verificata individualmente in relazione all'acquisizione della qualifica professionale a cui mira il rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a **impartire realmente**, e non solo formalmente, **l'istruzione** indicata nel progetto formativo: nel caso che questo non avvenga il contratto di lavoro instaurato si trasforma a tempo indeterminato, con la conseguente revoca dei contributi retributivi.

I giovani assunti in contratto di formazione

lavoro possono essere **inquadriati solo ad un livello inferiore** di quello che normalmente spetterebbe per lo svolgimento della mansione prevista.

Essendo il CFL un contratto a tempo determinato, questo si estingue naturalmente con la scadenza del termine.

#### >> LA COLLABORAZIONE COORDINATA CONTINUATIVA (Co.Co.Co.)

Questo tipo di rapporto professionale ha avuto negli ultimi anni un vero e proprio boom, fino ad arrivare a comprendere milioni di lavoratori implicati in questa forma contrattuale; la riforma Biagi ha voluto mettere mano a questa situazione, dopo che se ne è abusato travisando spesso il carattere proprio di questa tipologia specifica. La legge 30/2003 ha previsto che le collaborazioni coordinate e continuative devono trasformarsi in **lavoro a progetto** o essere ricondotte a rapporti di lavoro subordinato quando questo non sia possibile. Ad oggi questa forma contrattuale è **applicabile solo nell'ambito della Pubblica Amministrazione**, mentre nell'ambito privato è stata sostituita dal lavoro a progetto.

La nozione di collaborazione coordinata e continuativa è nata essenzialmente da disposizioni in materia fiscale, che ricomprendono tali soggetti tra i percettori di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (parasubordinazione). **Non si tratta quindi di un rapporto di lavoro subordinato** (non si è assunti, non si è dipendenti dell'azienda presso la quale si svolge la mansione professionale), ma, per le caratteristiche che intercorrono tra il lavoratore e il datore di lavoro al fine della prestazione d'opera concordata, si parla di rapporto di **lavoro parasubordinato**.

Questa tipologia presenta alcune caratteristiche proprie che ne definiscono sommariamente il profilo:

> Il rapporto di collaborazione coordinata continuativa prevede un accordo tra un collaboratore e un committente ed ha per oggetto una prestazione d'opera. Possono rientrare nell'ambito delle collaborazioni attività aventi natura intrinsecamente artistica o professionale ma

anche attività manuali ed operative.

> Le finalità del rapporto sono determinate dal committente e le attività sono svolte dal collaboratore senza vincolo di subordinazione, in modo continuativo, senza impiego di mezzi organizzati, con retribuzione periodica prestabilita.

#### > L'assenza di vincolo di subordinazione

Significa che il collaboratore non è sottoposto al potere direttivo del datore di lavoro poiché non è inserito strutturalmente nell'organizzazione aziendale. Gode inoltre di autonomia rispetto alle modalità della prestazione.

#### > Il coordinamento

Indica la funzionalità del collegamento tra parti, per cui il collaboratore concorre al conseguimento degli scopi della struttura organizzativa del committente; il risultato complessivo è il frutto della "coordinazione" di entrambi.

#### > La continuità e la non occasionalità

La prestazione lavorativa non deve essere occasionale, ma prevede un'articolazione programmata per un arco determinato di tempo. Essa quindi si caratterizza come il compimento di una pluralità di adempimenti professionali che non si risolvono in un'unica prestazione occasionale.

#### > L'assenza di organizzazione di mezzi e il carattere personale della prestazione.

La prestazione che il collaboratore offre deve avere carattere prevalentemente personale rispetto all'impiego di propri mezzi e all'impiego di una struttura materiale stabile (di tipo imprenditoriale) o all'uso di collaboratori. Significa che la responsabilità delle attività fa capo al collaboratore stesso. L'assenza di organizzazione di mezzi distingue questa forma di lavoro dall'attività imprenditoriale.

#### > La retribuzione periodica prestabilita.

L'accordo stipulato con il committente deve contenere esplicitamente l'importo della retribuzione pattuita e la periodicità dei pagamenti.

#### >> IL NUOVO CONTRATTO DI APPRENDISTATO

A seguito della Legge Biagi e dei successivi decreti attuativi, il contratto di apprendistato è stato riformato. Per la completa operatività dei nuovi percorsi, occorrerà attendere che le Regioni e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (in qualità di soggetti incaricati) provvedano a emanarne la regolamentazione.

Nell'attesa del completamento dell'iter normativo, **restano in vigore le vigenti normative in materia** (il "vecchio" apprendistato).

La nuova disciplina dei rapporti di apprendistato definisce il nuovo contratto secondo le seguenti normative:

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

Il nuovo quadro normativo non modifica le attuali disposizioni in materia di diritto-dovere di istruzione e formazione; questa tipologia contrattuale rimane, quindi, finalizzata ad una **causa mista**, nella quale sono presenti sia l'aspetto lavorativo che l'aspetto formativo, confermandone così la specificità.

Il rapporto di lavoro che si forma si configura come una prestazione d'opera a tempo determinato.

#### >> 1. L'APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

##### CHI È INTERESSATO

Per questa tipologia contrattuale possono essere assunti tutti i giovani e gli adolescenti che **abbiano compiuto i 15 anni di età fino ai 18 anni** ed è finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale. Tutti i datori di lavoro possono assumere

con questa modalità, fermo restando i limiti numerici previsti dalla vecchia disciplina.

#### LA DURATA DEL CONTRATTO

La durata complessiva del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione **non può essere superiore ai tre anni**, mentre non è previsto un termine minimo; in ogni caso, la durata effettiva dovrà essere stabilita sulla base della qualifica da conseguire e dei crediti professionali e formativi acquisiti.

#### IL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto deve avere **forma scritta** nella quale deve essere specificata l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, il piano formativo individuale e la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro.

Al datore di lavoro è fatto divieto di licenziare il lavoratore in assenza di giusta causa o di un giustificato motivo, mentre, lo stesso datore di lavoro, ha la piena possibilità di recedere dal rapporto professionale al termine del periodo oggetto del contratto.

#### LA FORMAZIONE

La regolamentazione dei profili formativi è **rimessa alle Regioni**, nel rispetto dei criteri di previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale. Dovrà essere previsto un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate e dovrà esserci un riconoscimento ai fini contrattuali della qualifica professionale conseguita all'interno del percorso di formazione.

#### >> 2. L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

##### CHI È INTERESSATO

Con questa tipologia contrattuale possono essere assunti tutti i soggetti di età compresa **tra i 18 e i 24 anni** (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni). Questo percorso è finalizzato al conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Tutti i datori di lavoro possono assumere con questa modalità, fermo restando i limiti numerici previsti dalla vecchia disciplina.

#### LA DURATA DEL CONTRATTO

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante ha una durata **non superiore ai 6 anni e non inferiore ai 3 anni**. La durata effettiva sarà determinata dai Contratti Collettivi Nazionali.

#### IL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto deve avere **forma scritta** nella quale deve essere specificata l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, il piano formativo individuale e la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro. Potranno essere sommati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante (nel rispetto del limite massimo di durata).

Al datore di lavoro è fatto divieto di licenziare il lavoratore in assenza di giusta causa o di un giustificato motivo, mentre, lo stesso datore di lavoro, ha la piena possibilità di recedere dal rapporto professionale al termine del periodo oggetto del contratto.

#### LA FORMAZIONE

La regolamentazione dei profili formativi è **rimessa alle Regioni**, nel rispetto dei criteri di previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale. Dovrà essere previsto un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate e dovrà esserci un riconoscimento ai fini contrattuali della qualifica professionale conseguita all'interno del percorso di formazione.

#### >> 3. L'APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

##### CHI È INTERESSATO

Questo contratto è rivolto a soggetti in età compresa tra i **18 anni e i 29 anni** (anche in questo caso il possesso di una qualifica professionale abbassa l'età a 17 anni). Il percorso di questa tipologia contrattuale è finalizzato al conseguimento di un titolo di

studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione.

Tutti i datori di lavoro possono assumere con questa modalità, fermo restando i limiti numerici previsti dalla vecchia disciplina.

#### LA DURATA E LA FORMA DEL CONTRATTO

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione ha **durata definita dalle Regioni**, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative, che stabiliscono anche i principi ai quali debbono uniformarsi questi contratti.

Il decreto legislativo 276/03 non fissa una disciplina all'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

#### >> IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Questo tipo di contratto **sostituisce**, alla luce della cosiddetta riforma Biagi, **il contratto di formazione lavoro**.

Di fatto, viene abbandonata la peculiarità fondamentale di contratto a contenuto formativo (a questa esigenza dovrebbe rispondere il nuovo contratto di apprendistato); il contratto di inserimento lavorativo dovrebbe **tendere all'inserimento, o al reinserimento, del lavoratore nel mercato del lavoro**, mediante un progetto individuale di adattamento del soggetto a un determinato contesto lavorativo.

#### QUANDO È POSSIBILE APPLICARLO

Il contratto di inserimento ha la sua possibile applicazione esclusivamente nei confronti dei soggetti espressamente indicati dalla legge.

Le categorie interessate sono le seguenti:

- > Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.
- > Disoccupati di lunga durata che abbiano un'età compresa tra i 29 anni e i 32 anni (per disoccupato di lunga durata si intende colui che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro

autonomo, sia alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi).

- > Lavoratori con più di 50 anni che siano privi di un posto di lavoro.
- > Lavoratori che non abbiano lavorato nell'ultimo biennio e che intendono riprendere l'attività lavorativa.
- > Donne senza limiti di età che risiedono in zone in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile.
- > Persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

I datori di lavoro possono stipulare contratti di inserimento a condizione che abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di inserimento scaduti nei 18 mesi precedenti la nuova assunzione (limite non rilevante se nel periodo indicato è scaduto un solo contratto di inserimento).

#### DURATA DEL CONTRATTO

Questa tipologia contrattuale ha una **durata non inferiore a 9 mesi e non superiore ai 18 mesi**, elevabile a **36 mesi** per persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento **non è rinnovabile**, sono solo possibili proroghe che non alterino il limite massimo di durata (18 o 36 mesi).

#### LA FORMA DEL CONTRATTO

Il contratto deve avere **forma scritta** (in caso contrario si potrà richiedere l'instaurazione di un contratto a tempo indeterminato) e deve avere specificatamente indicato il **progetto individuale di inserimento**. La finalità del progetto individuale è quella di garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.

Il contratto di inserimento, in quanto **lavoro a tempo determinato**, è soggetto alle direttive in materia di rapporti di lavoro a termine (decreto legislativo 368/01).

Questo contratto conserva parte degli incentivi alle aziende previsti per il contratto di formazione e lavoro; oltre ad alcune forme di agevolazione e di sgravi fiscali, è

prevista la possibilità di inquadramento del lavoratore assunto a inserimento, fino a due **livelli inferiori rispetto alla categoria spettante**.

## >> IL LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Sicuramente questo tipo di rapporto professionale è quello che da al dipendente maggiori garanzie.

Per contratto a tempo indeterminato si intende un rapporto di lavoro dipendente che, a seguito di un periodo di prova, si trasforma in un'assunzione in cui **non sono previsti termini di scadenza**.

Al momento della stipula del contratto, lavoratore e datore possono stabilire un periodo di prova che va però fissato per iscritto. Se non è comprovato, il periodo di prova è nullo e il lavoratore è assunto fin da subito a tempo indeterminato. Il periodo di prova è stabilito dai contratti nazionali di categoria (si va dal minimo di un mese ad un massimo di sei mesi, a seconda delle mansioni e degli inquadramenti professionali). Durante questo periodo, sia il lavoratore che l'azienda possono interrompere il rapporto di lavoro da un momento all'altro, senza preavviso.

Siccome non sono previsti termini di scadenza contrattuale, da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato il datore di lavoro può interrompere il rapporto per decesso del lavoratore o per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo. (Vedi par. IL LICENZIAMENTO). Il lavoratore può interrompere il proprio rapporto per dimissioni o per pensionamento.

I contratti di categoria stabiliscono le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa alle dipendenze di un datore di lavoro; vengono, cioè, stabiliti **i diritti e gli obblighi** degli imprenditori e dei lavoratori, le qualifiche e le mansioni dei dipendenti, la retribuzione minima e tutte quelle norme che danno certezza al rapporto di lavoro. Il contratto a tempo indeterminato deve sempre avere **forma scritta**.

Il lavoro a tempo indeterminato può essere a **tempo pieno** o **part time**. L'attuale normativa fissa l'orario a tempo pieno in un massimo di 48 ore settimanali; i contratti nazionali di lavoro hanno di fatto abbassato tale limite portando il tetto ad un massimo di 40 ore (alcuni contratti hanno un limite più basso).

## >> IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato che produce tutti gli effetti normativi di una assunzione di un lavoratore dipendente; la persona che è vincolata da un rapporto di lavoro a tempo determinato ha il diritto a ricevere lo **stesso trattamento** in atto nell'impresa di un lavoratore a tempo indeterminato che svolga la stessa attività; quindi, per esempio, lo stesso inquadramento contrattuale, le ferie, la gratifica natalizia, il trattamento di fine rapporto, etc.

La specificità di questo contratto è quella di contenere, già in origine, il **termine di interruzione** del rapporto di lavoro.

### QUANDO È POSSIBILE APPLICARLO

La legge disciplina l'applicazione di questa tipologia contrattuale (D. Lgs. 06/09/2001 n° 368) e **la consente** quando vi siano ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o che richiedono un incremento di manodopera per un periodo di tempo limitato (per esempio per le attività stagionali, per la sostituzione di lavoratori assenti per motivi che prevedano la conservazione del posto di lavoro, per esigenze di manodopera per lavori di carattere occasionale o straordinario, per il personale artistico e tecnico necessario alla produzione di spettacoli).

L'assunzione a tempo determinato **non è ammessa**, invece, per le aziende che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, per le aziende che sono ammesse alla Cassa Integrazione Guadagni, per la sostituzione di lavoratori in sciopero, per le aziende non in regola con la normativa in materia di sicurezza sul posto di lavoro.

## LA FORMA DEL CONTRATTO

Il contratto a tempo determinato deve essere stipulato in **forma scritta** (l'unica deroga a questa norma è prevista per rapporti di lavoro non superiori ai 12 giorni) e deve contenere l'indicazione delle ragioni della sua applicazione; se queste vengono a mancare il contratto si considera a tempo indeterminato. Una copia dell'atto deve essere consegnata, entro cinque giorni, al lavoratore.

## DURATA DEL CONTRATTO E PROROGA

Il termine del contratto **può essere prorogato**, per una sola volta, quando il contratto iniziale ha una durata inferiore a tre anni e dietro consenso del lavoratore. La proroga può essere avviata solo per la stessa attività lavorativa in oggetto al contratto iniziale e per chiare ragioni oggettive. Nel caso di proroga, la durata complessiva del rapporto di lavoro **non può superare i tre anni** (comprensivi, quindi, del primo contratto + la proroga).

Qualora il lavoratore continui a lavorare dopo la scadenza del termine fissato, il datore di lavoro deve corrispondere allo stesso una **maggiorazione retributiva** pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e del 40% per ogni giorno successivo.

Se la prosecuzione della prestazione professionale continua oltre i 20 giorni (se il contratto aveva una durata inferiore ai 6 mesi) o oltre i 30 giorni (se il contratto prevedeva una durata superiore ai 6 mesi) **il rapporto di lavoro deve essere considerato a tempo indeterminato**.

Lo stesso accade quando il lavoratore viene riassunto senza che siano passati 10 giorni dalla chiusura del rapporto professionale e la ripresa del servizio (per i contratti inferiori ai 6 mesi) o 20 giorni (per i contratti superiori ai 6 mesi).

## DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

Una particolare difformità della disciplina del lavoro a termine riguarda il licenziamento: a differenza dei rapporti a tempo indeterminato, il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato non può

essere licenziato prima della scadenza del termine se non per **giusta causa**. Non è quindi possibile il licenziamento per giustificato motivo.

Il licenziamento avviato senza giusta causa, prima della scadenza naturale del termine, comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate al lavoratore fino alla scadenza inizialmente prevista.

## >> IL LICENZIAMENTO

In Italia la legge disciplina in modo preciso i processi che portano al licenziamento di un lavoratore; per licenziare una persona bisogna avere fondati motivi dimostrabili. La legge (L. 604/66, modificata in seguito dalla L. 108/90) stabilisce che **il licenziamento può essere disposto solo per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo o per giustificato motivo oggettivo** (art. 2119 del codice civile).

Il licenziamento per **giusta causa** si configura come una situazione nella quale si è verificata una inadempienza o trasgressione, da parte del lavoratore, così grave tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro; situazione, questa, che non consente il proseguimento del rapporto di lavoro, nemmeno in via provvisoria. Il licenziamento per giusta causa, chiamato anche licenziamento in tronco, costituisce la massima sanzione che è possibile disporre per reprimere la infrazioni più gravi.

Il licenziamento per **giustificato motivo soggettivo** consiste, invece, in un notevole inadempimento dei propri obblighi da parte del lavoratore; si può parlare, quindi, di una minore gravità della trasgressione che, comunque, legittima il licenziamento, ma consente una prosecuzione del rapporto professionale finalizzata a coprire il termine di **preavviso** che il datore di lavoro è tenuto dare.

Il **giustificato motivo oggettivo** prevede che il licenziamento debba essere ricondotto unicamente a ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro;

situazioni in cui sopravvengono eventi produttivi od organizzativi tali da impedire al datore di lavoro l'utilizzazione della prestazione professionale finalizzata agli obiettivi aziendali prefissati. Anche in questo caso il datore di lavoro è tenuto a dare il preavviso.

#### LA FORMA DEL PROVVEDIMENTO DI LICENZIAMENTO

Il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo deve essere **intimato nella immediatezza dei fatti contestati**, al fine di non compromettere le possibilità di difesa del lavoratore. Qualsiasi licenziamento deve essere **sempre comunicato per iscritto**, pena la propria inefficacia. Il lavoratore, entro 15 giorni del ricevimento della comunicazione di licenziamento, **può chiedere al datore di lavoro i motivi che hanno determinato il provvedimento**; in questo caso il datore di lavoro è tenuto, entro sette giorni dalla richiesta del lavoratore, a comunicare i motivi per iscritto. La mancata osservazione di questa disposizione rende il licenziamento inefficace.

#### I LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

Se si ritiene che un provvedimento di licenziamento sia illegittimo si può **presentare ricorso** di fronte al giudice.

Le conseguenze di un licenziamento che il giudice ritenga inefficace, nullo, invalido o, comunque, illegittimo dipendono **dal numero di dipendenti impiegati nell'impresa** (così come è previsto del così detto Statuto dei Lavoratori).

Nel caso in cui l'impresa occupi non più di 60 dipendenti sul territorio italiano o fino a 15 dipendenti nella singola unità produttiva, il datore di lavoro può scegliere tra riassumere il lavoratore oppure corrispondere allo stesso un'**indennità** tra 2,5 e 6 mesi.

Negli altri casi, il lavoratore, il cui licenziamento sia dichiarato nullo, inefficace o, comunque, invalido dal giudice, può ottenere dallo stesso un'**ordine di reintegrazione nell'impresa**, oltre che un importo a titolo di **risarcimento** pari alle retribuzioni non percepite dalla data di cessazione del rapporto a quella della reintegrazione (tale somma non potrà, comunque, essere inferiore a 5 mensilità).

Il lavoratore, fermo restando il risarcimento del danno, può peraltro **scegliere**, una volta pronunciata la sentenza, se essere reintegrato o, altrimenti, vedersi corrisposta un'**indennità** pari a 15 mensilità di retribuzione, sempre fatto salvo il diritto al risarcimento delle retribuzioni maturate dalla data di licenziamento alla data del pagamento delle 15 mensilità.

#### >> IL CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME

Il contratto a part-time è un normale rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, in cui **l'orario di lavoro è inferiore a quello stabilito contrattualmente**.

È anche possibile, in via di principio, l'instaurazione di un rapporto a tempo parziale anche nei rapporti di apprendistato o di formazione lavoro; in questo caso si dovrà valutare se il tempo di lavoro ridotto è sufficiente a garantire un'adeguata formazione professionale.

La Legge Biagi, attraverso il decreto attuativo (Decreto Legge 10 settembre 2003, n° 276), è intervenuta a modificare il precedente assetto normativo, con la finalità di facilitare la stipulazione e la modifica di questa forma contrattuale.

La contrattazione collettiva e quella aziendale stabiliscono la **percentuale di lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale**, nonché le mansioni e le modalità temporali di svolgimento delle prestazioni a orario ridotto.

#### LA FORMA DEL CONTRATTO

Il contratto di lavoro part-time è un contratto individuale nel quale è richiesta necessariamente la **forma scritta** (nel caso la forma scritta non venga ottemperata il lavoratore può chiedere che il rapporto di lavoro sia inteso a tempo pieno). Nel contratto dovrà essere specificato come l'orario di lavoro verrà distribuito nel tempo.

Ai fini di snellire l'iter procedurale ed incentivare l'utilizzo di questa forma contrattuale, è venuto meno l'obbligo, per la direzione del personale dell'azienda, di inviare copia del contratto alla Direzione

Provinciale del lavoro.

#### L'INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE PART-TIME

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale viene **differenziato in modo proporzionale** rispetto al trattamento ricevuto da un lavoratore a tempo pieno: ciò risulta valido per i tutti i benefici, dalla retribuzione alle ferie, dai diritti sindacali al trattamento previdenziale.

Il lavoratore a part-time non è più considerato come un'unità intera, ma viene commisurato all'orario di lavoro effettivamente svolto.

#### MODALITÀ DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le tipologie contrattuali del lavoro a tempo parziale sono determinate in tre forme così definite:

##### > Part-time orizzontale

Si verifica se la riduzione dell'orario di lavoro viene effettuata all'interno dell'orario giornaliero (ad esempio 4 ore anziché 8, tutti i giorni).

##### > Part-time verticale

Si verifica se la riduzione dell'orario viene effettuata nell'ambito di periodi concordati, per settimana, mese o anno (ad esempio tre giorni pieni a settimana, o sei mesi pieni sull'annualità).

##### > Part-time misto

Si verifica quando sussiste una combinazione delle due tipologie precedenti

Per quanto riguarda il limite massimo di **ore di lavoro supplementare effettuabili** e le relative causali, queste non sono più di pertinenza del singolo contratto ma fanno riferimento alla contrattazione collettiva nazionale.

#### MODIFICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

Il decreto attuativo della Legge Biagi interviene anche sulla possibilità che un datore di lavoro modifichi, dandone congruo preavviso, l'orario di lavoro del dipendente.

Le **clausole elastiche o flessibili** (così si chiamano le clausole che modificano rispettivamente l'orario del tempo parziale orizzon-

tale e, le seconde, l'orario del tempo parziale verticale o misto) **devono essere formalizzate per iscritto** contestualmente alla stipula del contratto (se richiesto dall'interessato può essere prevista la presenza di un rappresentante sindacale aziendale).

Quindi, è necessario che il lavoratore dia il proprio consenso; se questo non avviene, il rifiuto del patto elastico non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il Decreto 276/2003 cancella anche il diritto di ripensamento con il quale il lavoratore aveva diritto a recedere dal patto di clausola elastica, documentando necessità familiari, motivi di tutela della propria salute o motivi di svolgimento di altra attività lavorativa (subordinata o autonoma); una volta dato il consenso alle clausole elastiche, il lavoratore si trova nella situazione di non poter più recedere dalla disponibilità data. Il contratto collettivo nazionale deve stabilire in che misura e per quali motivi possa essere modificato l'orario di lavoro e che compenso debba essere corrisposto al lavoratore che si renda disponibile ad accettare tale flessibilità oraria.

#### DAL PART-TIME AL TEMPO PIENO (E VICEVERSA)

Il lavoratore può opporre il **proprio rifiuto** alla richiesta del datore di lavoro a trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale o viceversa. Il rifiuto del dipendente non costituisce giusta causa di licenziamento.

Naturalmente è possibile modificare il rapporto di lavoro a fronte di un **accordo scritto** tra datore di lavoro e prestatore d'opera. Rispetto all'assetto normativo precedente **il datore di lavoro è esonerato** dall'obbligo di motivare il proprio rifiuto a trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ed è altresì esonerato, in presenza di nuove assunzioni a tempo pieno, a convertire obbligatoriamente il contratto di lavoro da part-time a tempo pieno di lavoratori che ne abbiano fatto richiesta, (a meno che questo non sia esplicitamente previsto dal contratto individuale).

## >> IL LAVORO INTERINALE SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il lavoro interinale (interim, dal latino, temporaneo) è in vigore nel nostro Paese dal 1997 e da allora ha conosciuto una capillare diffusione.

La legge 30/2003 ha cambiato la definizione (e in parte anche alcuni contenuti) così che il termine "lavoro interinale" è stato sostituito dalla definizione di "somministrazione di lavoro".

La caratteristica principale di questa tipologia contrattuale è quella di stabilire **un rapporto indiretto tra l'azienda e il lavoratore**; in questo caso i soggetti coinvolti sono tre: **il lavoratore, l'impresa "fornitrice" (l'agenzia di somministrazione) e l'azienda "utilizzatrice"**. Il lavoratore sarà assunto e pagato dall'impresa fornitrice e mandato in "missione" presso l'azienda che ha fatto richiesta per la copertura di una determinata mansione professionale. L'azienda richiedente pagherà il servizio all'impresa fornitrice. Si è quindi in presenza di due contratti: un primo tra la persona che presta il lavoro e l'agenzia di somministrazione, un secondo tra l'agenzia di somministrazione e l'azienda "utilizzatrice".

È da notare che il lavoratore, per quanto assunto dall'agenzia di somministrazione, è tenuto a svolgere la propria attività professionale **sotto il controllo e la direzione dell'impresa utilizzatrice** ed è vincolato, quindi, ad osservare le disposizioni dell'impresa per l'esecuzione del lavoro come se fosse a tutti gli effetti un dipendente della stessa.

Per il lavoratore il contratto con l'agenzia di somministrazione potrà essere **a tempo indeterminato o (più spesso) a tempo determinato**.

Un dato importante da sottolineare è l'espresso divieto, da parte della legge, per i soggetti autorizzati a svolgere attività di somministrazione di lavoro, di pretendere qualunque somma di denaro dal lavoratore (se non per alcuni specifici servizi rivolti a particolari categorie altamente specializzate); l'inserimento nelle banche dati delle agenzie di somministrazione di lavoro è perciò **totalmente gratuita**.

### QUANDO È POSSIBILE APPLICARLO

Il contratto di lavoro interinale può essere stipulato:

- > 1. Nei casi di temporanea necessità di qualifiche non previste nel normale assetto aziendale.
- > 2. Nei casi di sostituzione di lavoratori assenti (è, naturalmente, vietata la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero).
- > 3. Nei casi che sono espressamente previsti dai contratti collettivi nazionali (delle imprese utilizzatrici).

Viceversa, il contratto interinale è espressamente **vietato** per qualifiche che possono presentare pericolo per la sicurezza del lavoratore o di terzi (qualifiche individuate dai contratti collettivi nazionali) o per lavorazioni che richiedano sorveglianza medica speciale, presso unità produttive dove ci siano stati (nei dodici mesi precedenti) licenziamenti collettivi che abbiano riguardato mansioni alle quali si riferisce la fornitura di lavoro temporaneo o sia in corso un regime di trattamento di integrazione salariale (la cassa integrazione), a favore di aziende utilizzatrici che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge.

### LA FORMA DEL CONTRATTO

Il contratto tra il lavoratore e l'impresa fornitrice di lavoro temporaneo dovrà essere stipulato in **forma scritta** e dovrà essere rilasciata una copia, entro cinque giorni, al prestatore d'opera interessato.

Il contratto dovrà prevedere i motivi del ricorso al lavoro temporaneo, l'indicazione dell'impresa fornitrice e dell'impresa utilizzatrice, l'eventuale periodo di prova, il luogo e l'orario di lavoro, le mansioni alle quali sarà adibito e il relativo inquadramento, la data di inizio e la data di termine dell'attività professionale da svolgere presso l'impresa utilizzatrice.

**I diritti del lavoratore interinale**, durante il periodo della "missione" presso l'azienda utilizzatrice, sono garantiti dalla legge: al lavoratore, in relazione della mansione svolta, spettano tutte le garanzie e le tutele riservate dal contratto di lavoro (ferie,

malattia, indennità, diritti sindacali etc.); la retribuzione e l'inquadramento devono essere corrispondenti alla pari mansione svolta dal dipendente dell'azienda presso la quale è stato mandato in "missione".

### LAVORARE OLTRE IL TERMINE PREVISTO

La legge prevede sanzioni per le aziende che usufruiscono del lavoro a tempo determinato oltre la scadenza di tempo fissata. Come per i contratti a tempo determinato, i contratti di lavoro interinale hanno una serie di norme di garanzia che sono poste a tutela di questo principio: qualora il lavoratore continui a lavorare dopo la scadenza del termine fissato, il datore di lavoro deve corrispondere allo stesso una **maggiorazione retributiva** pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e del 40% per ogni giorno successivo.

Se la prosecuzione della prestazione professionale continua oltre i 20 giorni (se il contratto aveva una durata inferiore ai 6 mesi) o oltre i 30 giorni (se il contratto prevedeva una durata superiore ai 6 mesi) **il rapporto di lavoro deve essere considerato a tempo indeterminato**.

Lo stesso accade quando il lavoratore viene riassunto senza che siano passati 10 giorni dalla chiusura del rapporto professionale e la ripresa del servizio (per i contratti inferiori ai 6 mesi) o venti giorni (per i contratti superiori ai 6 mesi).

### LAVORARE A TEMPO INDETERMINATO CON LE AGENZIE DI SOMMINISTRAZIONE

La legge consente la possibilità di essere assunti a tempo indeterminato; quando il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione di lavoro, viene mandato in missione nelle imprese richiedenti: qualora il dipendente, sottoposto a contratto di somministrazione a tempo indeterminato, si trovi a non svolgere nessuna missione, ha il diritto a percepire un'**indennità di disponibilità** per il periodo in cui non viene utilizzato. L'ammontare di tale somma viene stabilita in base alla previsione del contratto collettivo nazionale per le imprese fornitrici e la misura minima viene prevista per decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

### LA FORMAZIONE E IL LAVORO INTERINALE

La legge prevede che per finanziare la **formazione professionale dei lavoratori interinali**, le aziende fornitrici sono tenute a versare un contributo che viene calcolato sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori. L'aspetto della formazione è quindi un'offerta che può essere abbinata alla somministrazione di lavoro. Molte agenzie di somministrazione prevedono perciò corsi di formazione gratuiti per i propri iscritti (ce ne sono molti e che coprono molteplici mansioni professionali). Esistono poi altre agevolazioni rispetto alla formazione professionale presso strutture pubbliche o private; tra i lavoratori che fanno richiesta di partecipazione alle iniziative di formazione, hanno la priorità per l'ammissione ai corsi, a parità di requisiti, i lavoratori che hanno maturato maggiore anzianità di lavoro all'interno delle aziende fornitrici.

### >> LE NUOVE FORME CONTRATTUALI

La legge 30/2003 (cosiddetta legge "Biagi") ha introdotto, o reso applicabili, nuove forme contrattuali.

Attraverso la riforma del collocamento ha reso più funzionale la somministrazione di lavoro (staff leasing) e ha introdotto, in via sperimentale, due tipi di contratto poco conosciuti in Italia: **il lavoro a chiamata** (job on call - molto utilizzato in Olanda) e **il lavoro ripartito** (job sharing).

### >> IL LAVORO A CHIAMATA O LAVORO INTERMITTENTE

Il lavoro a chiamata è un contratto attraverso il quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro, che può decidere di utilizzare la prestazione lavorativa quando ne ha bisogno. Per alcuni aspetti questa tipologia contrattuale si avvicina concettualmente alla somministrazione di lavoro ma, a differenza di questa, il contratto di lavoro a chiamata viene **stipulato direttamente tra il lavoratore e il datore di lavoro**.

Il contratto di lavoro intermittente può essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

**QUANDO È POSSIBILE APPLICARLO**

Si possono stipulare contratti di lavoro intermittente, al di là del tipo di attività da svolgere, con i seguenti soggetti:

- > Giovani disoccupati con meno di 25 anni.
- > Lavoratori con più di 45 anni espulsi dal ciclo produttivo (lavoratori licenziati, in mobilità o disoccupati).

I soggetti che non rientrano in queste categorie possono stipulare contratti a chiamata unicamente per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che presentino carattere discontinuo e che dovranno essere individuate dalla contrattazione collettiva o dal Ministero del Lavoro.

Il ricorso al lavoro intermittente è **vietato** per tutte le situazioni previste dalle normative inerenti ai contratti a tempo determinato (sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, nelle unità produttive dove, nei sei mesi precedenti, si siano avuti licenziamenti etc).

**LA FORMA DEL CONTRATTO**

Il contratto a chiamata deve avere **forma scritta** e deve contenere le ipotesi che lo rendono legittimo e la durata, il luogo, le modalità di eventuale disponibilità ed il preavviso di chiamata (che non può essere inferiore ad un giorno), il trattamento economico spettante per la prestazione e l'indennità di disponibilità con i relativi tempi e modalità di pagamento.

Il lavoro intermittente può essere di due forme: **lavoro a chiamata senza disponibilità**, nel quale il rapporto di lavoro si concretizza nella prestazione lavorativa resa per il tempo prefissato, e il lavoro a chiamata con disponibilità, nel quale il lavoratore garantisce al datore di lavoro di restare a piena disposizione e in attesa di chiamata, nel periodo di non lavoro. In questo caso il lavoratore ha diritto ad un'indennità (**indennità di disponibilità**) che dovrà essere stabilita dalla contrattazione collettiva (ma che non potrà essere inferiore agli importi stabiliti dal Ministero del Lavoro).

Nel caso di un **ingiustificato rifiuto del lavoratore alla chiamata del datore di lavoro**, è prevista la risoluzione del contratto, la

restituzione della quota d'indennità di disponibilità e un congruo risarcimento del danno (anche questo stabilito dai contratti collettivi nazionali).

**>> IL LAVORO RIPARTITO**

Il lavoro ripartito è una prestazione lavorativa con un **orario ridotto** rispetto a quello previsto normalmente dal contratto collettivo; si configura come un contratto simile al part-time ma che presenta sostanziali differenze.

La ripartizione del lavoro è uno speciale contratto di lavoro nel quale **due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione professionale**. I lavoratori, nell'impegnarsi a coprire la prestazione lavorativa, possono **determinare discrezionalmente** (ed in qualsiasi momento) la collocazione temporale del proprio orario di lavoro (anche per sopperire all'impossibilità alla prestazione da parte di uno dei due).

**LA FORMA DEL CONTRATTO**

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in **forma scritta** e deve contenere la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori, (ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare, a loro discrezione ed in qualsiasi momento, la sostituzione o la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro), il luogo di lavoro e il trattamento economico spettante a ciascun lavoratore e le eventuali misure di sicurezza in relazione al tipo di attività svolta.

Il datore di lavoro deve in ogni caso essere informato preventivamente, almeno una volta alla settimana, dell'orario di lavoro che ciascun lavoratore andrà a svolgere.

**La retribuzione è corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità effettiva di lavoro effettuato.**

**>> IL LAVORO PARASUBORDINATO**

Si parla di lavoro parasubordinato quando esiste un rapporto di lavoro dove il collaboratore presta la propria opera a favore di un committente, **senza essere direttamente**

**un suo dipendente** (e quindi in modo autonomo), ma sviluppando tale attività professionale **sotto il coordinamento del datore di lavoro** che ha commissionato il servizio; in pratica, come suggerisce anche il termine, si tratta di una prestazione professionale non subordinata, ma neanche totalmente autonoma.

Queste forme contrattuali hanno avuto un notevole incremento negli ultimi anni; proprio in seguito all'abuso di questa relazione professionale, praticato in modo spesso inappropriato, la riforma Biagi ha cercato di porre rimedio, cercando di separare i rapporti di lavoro svolti con caratteristiche di subordinazione nel proprio ambito, e normando ulteriormente le forme di parasubordinazione.

A seguito di questo intervento legislativo (legge 30/2003), **la vecchia collaborazione coordinata continuativa è rimasta unicamente in vigore presso le pubbliche amministrazioni**, mentre per gli altri ambiti è stato introdotto il lavoro a progetto.

**>> IL LAVORO A PROGETTO**

In pratica, il lavoro a progetto rimane un contratto di collaborazione (e quindi non un rapporto diretto di subordinazione) coordinata (un rapporto svolto autonomamente ma sotto il coordinamento del datore di lavoro) continuativa (quando sussistono caratteristiche di non occasionalità). Inoltre, il contratto di lavoro a progetto **deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici** o a programmi e fasi di lavoro individuati.

**QUANDO È POSSIBILE APPLICARLO**

Il contratto di lavoro a progetto può essere stipulato da **tutti i lavoratori per tutti i settori e le attività produttive** (escludendo la pubblica amministrazione) con **alcune eccezioni** espressamente segnalate (ad esempio gli agenti e i rappresentanti di commercio, per le professioni intellettuali dove sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società, per i pensionati al raggiungimento del 65 anno di età).

Il collaboratore ha la facoltà di svolgere la propria attività per **più committenti**, a meno che non ci sia una diversa disposizione sottoscritta nel contratto individuale.

**LA FORMA DEL CONTRATTO**

Il contratto deve avere forma scritta ed in esso devono essere compresi i seguenti elementi:

- > Deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa, stabilita o in termini temporali, oppure determinata dalla realizzazione del progetto in oggetto.
- > Deve essere indicato e descritto il contenuto che caratterizza il progetto.
- > Deve essere stabilito il corrispettivo economico corrisposto e i relativi criteri per la sua determinazione (tempi e modalità di erogazione, disciplina dei rimborsi spese). Il compenso deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito.
- > Devono essere stabilite le forme di coordinamento tra il lavoratore e il committente.
- > Possono essere indicate eventuali misure per la tutela e la sicurezza del collaboratore, oltre a quelle stabilite dalle norme esistenti sulla igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**ALCUNE FORME DI TUTELA PER IL COLLABORATORE**

Il Decreto Legislativo 276/2003 ha introdotto una maggiore tutela del lavoratore in caso di malattia, infortunio e gravidanza.

**La malattia e l'infortunio** del lavoratore comportano solo la **sospensione del rapporto** ma non la proroga, poiché questo cessa comunque alla scadenza indicata. Inoltre, il committente può recedere se la sospensione dell'attività collaborativa si protrae per un periodo superiore ad un sesto della durata stabilita nel contratto.

**La gravidanza**, invece, comporta la **sospensione del rapporto** professionale ma **proroga** lo stesso per 180 giorni.

**>> PRESTAZIONI OCCASIONALI**

Le prestazioni occasionali sono prestazioni lavorative di **natura autonoma**, erogate a

favore di un committente senza vincolo di subordinazione e aventi carattere di occasionalità.

Il coinvolgimento del lavoratore, in relazione ad ogni committente, deve avere una durata complessiva **non superiore ai 30 giorni** nel corso dell'anno solare e, in ogni caso, non deve essere previsto un compenso superiore a **5.000 Euro**.

Se le prestazioni occasionali superano questi limiti, il lavoratore può avviare un'azione di accertamento al fine di ottenere la conversione del contratto di collaborazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per la prestazione occasionale non è richiesta né l'iscrizione ad albi e neppure l'apertura di una partita IVA, in quanto il corrispettivo economico è assoggettato a **ritenuta d'acconto del 20%**.

#### >> LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

Al fine di far emergere il sommerso che caratterizza alcune prestazioni professionali e di favorire l'inserimento lavorativo di fasce deboli, è stato definito l'istituto di lavoro occasionale accessorio.

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura meramente occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale o, comunque, non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

Nello specifico, le **categorie coinvolte** in questa tipologia collaborativa sono:

- > i disoccupati da oltre un anno;
- > le casalinghe, gli studenti e i pensionati;
- > i disabili e i soggetti in comunità di recupero;
- > i lavoratori extracomunitari con regolare permesso di soggiorno, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

Gli **ambiti** nel quale si esplica questa collaborazione sono:

- > piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone ammalate o con handicap;
- > ripetizioni e insegnamento privato supplementare;
- > piccoli lavori di giardinaggio, nonché di

pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;

- > realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- > collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza.

**La forma del contratto è libera.** Il rapporto di lavoro occasionale, anche con più datori di lavoro, **non può superare i 30 giorni** di durata nel corso dell'anno solare e i **5.000 Euro** annui per lavoratore.

#### LA PROCEDURA PER IL PAGAMENTO

È prevista una procedura particolare per l'erogazione di queste prestazioni.

Chi, tra i soggetti indicati, fosse interessato a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, deve comunicare la propria disponibilità ai servizi per l'impiego delle province oppure ai soggetti accreditati allo svolgimento dell'attività di agenzia per il lavoro.

Chi intende utilizzare le prestazioni di lavoro accessorio potrà acquistare presso le rivendite autorizzate uno o più **carte di buoni** per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di **7,50 Euro**. Il lavoratore percepisce la propria retribuzione presso appositi enti o società concessionarie, consegnando i buoni ricevuti a fronte del lavoro prestato. Ogni buono consegnato dà diritto al pagamento di una somma netta di **5,80 Euro** che è esente da qualsiasi imposizione fiscale e **non incide sullo stato di disoccupato** o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

La differenza viene versata per 1 Euro alla gestione separata I.N.P.S. e per 0,50 Euro all'I.N.A.I.L. ai fini assicurativi, mentre 0,20 Euro saranno trattenuti dall'ente o società concessionaria.

#### >> IL TIROCINIO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO (STAGE)

Il tirocinio formativo e di orientamento (detto anche stage) è un momento prettamente **formativo**, realizzato attraverso un **inserimento diretto in azienda**; non si tratta assolutamente di un contratto che costituisce un rapporto di lavoro, e quindi **non**

**comporta il sorgere di obblighi retributivi e previdenziali** da parte dell'azienda che lo ospita. A volte, alcune aziende corrispondono al tirocinante un **rimborso spese** variamente definito, ma questa possibilità è a totale discrezione dell'azienda, in quanto che, un rapporto di tirocinio, come è già stato sottolineato, non produce nessun diritto alla retribuzione.

Trattandosi di una relazione formativa, il tirocinio offre la possibilità di acquisire competenze e capacità specifiche, permette di valutare, direttamente nella situazione lavorativa, le proprie attitudini e le capacità acquisite durante il proprio percorso curricolare e agevola la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

#### GLI ENTI PROMOTORI

Gli enti promotori sono quei soggetti che la legge (decreto ministeriale n142/98) individua quali **attori di promozione dei tirocini**: essi sono, ad esempio, le università, le scuole e gli enti di formazione, le strutture di collocamento, le cooperative sociali, le istituzioni private autorizzate dalle regioni, i centri operanti in regime di convenzione con gli enti regionali o provinciali.

#### LE AZIENDE

Tutti i datori di lavoro, sia pubblici che privati, possono offrire periodi di tirocinio all'interno delle proprie strutture produttive. Esistono però dei **limiti numerici di tirocinanti** che è possibile ospitare in contemporanea, stabiliti in base al numero di dipendenti utilizzati dalle aziende:

- > le attività produttive con non più di cinque dipendenti assunti a tempo indeterminato possono utilizzare 1 tirocinante per volta;
- > le aziende con un numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato compreso tra i 6 e i 19, possono utilizzare 2 tirocinanti;
- > le aziende con più di 20 dipendenti possono invece ospitare un numero di tirocinanti in contemporanea pari al 10% della forza lavoro assunta a tempo indeterminato.

#### I TIROCINANTI

Il tirocinante deve partecipare alle attività lavorative, **rispettando gli impegni assunti** con l'impresa e gli obblighi di riservatezza sulle notizie acquisite durante il periodo di tirocinio.

Il tirocinante, inoltre, deve essere sempre affiancato da un **responsabile aziendale** e deve essere assistito da un **tutor esterno** fornito da chi propone il tirocinio.

Esistono dei **limiti temporali allo svolgimento dello stage**, definiti in relazione alle differenti tipologie di partecipanti:

- > Per gli studenti delle scuole secondarie; massimo 4 mesi.
- > Per le persone inoccupate, disoccupate o in mobilità; massimo 6 mesi.
- > Per gli studenti degli istituti professionali, dei corsi di formazione professionale, dei corsi post diploma o post laurea, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi; massimo 6 mesi.
- > Per gli studenti universitari o allievi di scuole e corsi di specializzazione, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi; massimo 12 mesi.
- > Per le persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91; massimo 12 mesi.
- > Per i soggetti portatori di handicap; massimo 24 mesi.

#### LA CONVENZIONE

Il tirocinio deve venire attivato sulla base di una **convenzione** stipulata tra il soggetto promotore e l'azienda ospitante.

Questa convenzione deve essere sempre accompagnata da un **progetto formativo** che riporterà le indicazioni sulla durata del tirocinio, sugli obiettivi e sulle modalità di svolgimento, sulla sede dove il tirocinio dovrà essere espletato e sugli orari stabiliti, sulla posizione assicurativa del tirocinante. Il progetto formativo dovrà riportare la firma del partecipante al tirocinio.

Al termine dell'esperienza di stage verrà rilasciato un **attestato** (avente anche valore di credito formativo) che certificherà le competenze acquisite durante l'esperienza. Il tirocinante non perde l'eventuale iscrizione ai Centri per l'Impiego.

**IL TIROCINIO ESTIVO DI ORIENTAMENTO**

La riforma del mercato del lavoro ha introdotto una nuova figura di tirocinio: *il tirocinio estivo di orientamento*.

Questa tipologia di rapporto potrà essere *proposta ad adolescenti tra i 15 e i 18 anni, e ai giovani tra i 18 e i 25 anni iscritti a qualsiasi istituto scolastico di ogni ordine e grado (compresa l'università)*.

La *durata* del tirocinio estivo di orientamento non potrà essere superiore ai 3 mesi e dovrà svolgersi nel periodo compreso tra la fine dell'anno scolastico e l'inizio di quello successivo.

L'azienda che ospita il tirocinante potrà erogare a suo favore una *borsa lavoro* per un importo mensile massimo di 600 Euro.

Anche in questo caso, l'attivazione del tirocinio *non determina un vero e proprio rapporto di lavoro* (e anche in questo caso, infatti, non si perde l'eventuale iscrizione ai Centri per l'Impiego). Nulla però vieta che l'azienda ospitante, al termine dell'esperienza di tirocinio (o anche durante), non voglia discrezionalmente avviare ex novo un rapporto di lavoro, fatti salvi i presupposti legislativi necessari.

**>> IL LAVORO COOPERATIVO**

La cooperazione ha una lunga storia che si incrocia alle situazioni sociali che l'Italia ha attraversato; il movimento cooperativo, nato con lo scopo di tutelare l'occupazione, il diritto all'istruzione e allo sciopero ed il diritto al suffragio universale, nell'ottica di un rapporto di lavoro che non prevedesse un "padrone" ma una unione di lavoratori, ha conservato, ad oggi, alcune caratteristiche proprie che si rifanno in qualche modo all'idea originaria;

**> La mutualità**

Scopo della cooperativa è di fornire benefici che possono consistere in beni, servizi o occasioni di lavoro, ai propri soci, a condizioni più vantaggiose di quelle offerte dal mercato.

È un carattere che si contrappone a quello lucrativo degli altri tipi di aziende/ società.

**> Capitale variabile**

Il capitale sociale può aumentare o diminuire in relazione al numero dei soci e alle decisioni dell'assemblea.

**> Democraticità della partecipazione**

Nelle decisioni assembleari i soci hanno la medesima importanza, indipendentemente dalle quote versate, secondo il principio "una testa = un voto".

**> Limitazione nella distribuzione degli utili e loro ripartizione in base all'attività e al lavoro svolto dai soci.**

Infatti, mentre nelle altre società gli utili di esercizio vengono distribuiti ai soci in proporzione alle azioni o alle quote possedute, nelle cooperative esistono delle limitazioni, previste dalla legge, nella distribuzione del dividendo.

Le cooperative non hanno finalità speculative o di lucro.

**LE TIPOLOGIE DELLE COOPERATIVE**

A seconda delle attività svolte o del settore nel quale operano le cooperative si distinguono in *cooperative di consumo, cooperative edilizie, cooperative di produzione e lavoro, cooperative agricole, cooperative della pesca, cooperative sociali, cooperative miste e cooperative di mutuo soccorso*.

**LA FORMA DEL RAPPORTO IN COOPERAZIONE**

Per lavorare con una cooperativa bisogna prima *associarsi*; bisogna fare attenzione affinché la richiesta di adesione sia compatibile (come costi e come forma) con le normative vigenti e non nasconda fenomeni finalizzati alla truffa.

Successivamente all'adesione associativa, il lavoratore (o meglio, il socio-lavoratore) deve costituire con la cooperativa un *ulteriore rapporto di lavoro* (che può essere di tipo collaborativo, autonomo o subordinato). È dall'istaurazione di quest'ultimo rapporto che *derivano tutti gli effetti normativi*, contributivi e fiscali.

*Il rapporto di lavoro cessa* nel momento in cui cessa anche il rapporto associativo.

In caso di licenziamento *non trova applica-*

*zione la tutela inerente alla reintegrazione nel posto di lavoro* data dall'articolo 18 dello statuto dei lavoratori.

A seguito del notevole sviluppo dell'ambito cooperativo e delle molte controversie nate intorno ai rapporti di lavoro posti in essere, il legislatore è intervenuto regolamentando in maniera più stringente il settore (L. 142/2001) per riaffermare alcune questioni fondative:

> *Il socio lavoratore deve concorrere alla gestione dell'impresa* partecipando all'elaborazione dei programmi e delle scelte strategiche, contribuendo alla formazione del capitale sociale e mettendo a disposizione dell'impresa le proprie capacità professionali.

> *L'inquadramento della prestazione lavorativa* deve avvenire all'interno dello specifico contratto professionale, e questo non potrà avere condizioni peggiorative

rispetto a quelle stabilite dal *contratto collettivo nazionale* (nel caso di lavoro subordinato).

**GLI ORGANISMI DELLA COOPERATIVA****> L'assemblea dei soci**

Organo che ha il compito di approvare il bilancio, nominare il consiglio di amministrazione e il collegio sindacale, programmare le attività ed, eventualmente, modificare lo statuto; ogni socio ha diritto ad un voto.

**> Il consiglio di amministrazione**

Organo che ha compiti di governo e di amministrazione della cooperativa.

**> Il collegio sindacale**

Organo che ha funzioni di controllo sull'operato amministrativo e sulla regolarità della tenuta dei libri contabili.

