

Tipologie contrattuali del mercato del lavoro italiano

Il lavoro è una attività primaria per l'uomo: fin dai tempi più remoti si è mostrato quale strumento essenziale per la soddisfazione dei propri bisogni, bisogni intesi quali necessità fisiche da soddisfare con la produzione e scambio di beni e servizi, ma anche bisogni di gratificazione, di relazione e di crescita. Tuttavia, se il lavoro non è svolto "regolarmente", diventa deleterio, sia da un punto di vista fisico che morale, perché viene a cadere quel sistema di diritti e garanzie pensate a tutela del lavoratore.

Il sistema più completo di diritti e garanzie a tutela del lavoratore è quello previsto per il contratto di lavoro dipendente. Tra i diritti più importanti: retribuzione "proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto", TFR e pensione, assicurazione contro infortunio e malattia, indennità di disoccupazione, orario di lavoro prestabilito e non superiore ai limiti di legge, ferie e periodi di riposo, sicurezza sul luogo di lavoro, tutela in caso di maternità o in caso di licenziamento, congedi formativi.

Consapevoli del valore del lavoro i Padri Costituenti hanno riconosciuto nel lavoro il fondamento della Repubblica italiana. In base all'Articolo 1 della Carta costituzionale "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro".

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettiva la sua realizzazione; un diritto, però, che ha anche il volto di un dovere, dovere di concorrere al progresso spirituale e materiale della società (art. 1, 3, 4 Cost.).

Il sistema legale (giuridico) disciplina dettagliatamente il lavoro. Ogni rapporto di lavoro subordinato è regolamentato dall'insieme delle norme giuridiche (di origine) internazionali, comunitarie, statuali e (derivanti) dalla contrattazione collettiva.

La Costituzione detta i principi fondamentali: il "lavoro va tutelato in tutte le sue forme e applicazioni" (art. 35), tutti i cittadini hanno la stessa dignità sociale di fronte al lavoro (art. 3), il lavoratore ha diritto ad una retribuzione dignitosa e proporzionata al suo lavoro (art. 3), donne comprese (art. 37), nonché ad avvalersi degli strumenti e dei mezzi del diritto sindacale (art. 39, 40).

L'attività lavorativa si delinea all'interno di un rapporto giuridico tra due soggetti in cui uno dei due, il lavoratore, è in posizione di superiorità. Il diritto interviene a regolamentare l'eventuale conflitto d'interessi che verrà a crearsi.

Più precisamente, il diritto del lavoro può essere inteso come l'insieme delle norme finalizzate a tutelare, da una parte, l'interesse a svolgere un'attività economica del datore di lavoro e, dall'altra, la posizione del lavoratore subordinato.

Di recente il mercato del lavoro è stato riformato dalla Legge n.30 del 2003 con lo scopo di renderlo più trasparente ed efficace, attraverso strumenti idonei, e di migliorare le capacità d'inserimento professionale di disoccupati e fasce deboli.

Il rapporto di lavoro ha origine con la stipula di un contratto individuale (tra il datore di lavoro ed il lavoratore) basato sul contratto collettivo (stipulato tra le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori) di categoria di riferimento, nonché sulle fonti legislative.

Di seguito trovi schede riferite alle principali tipologie contrattuali del mercato del lavoro italiano.

CONTRATTO A TERMINE

È un rapporto di lavoro determinato nel tempo, ossia il rapporto ha un termine di scadenza che deve essere giustificato da ragioni di carattere **tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**. Il termine è stabilito al momento della stipulazione del contratto e deve risultare per iscritto.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, le mensilità aggiuntive ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato (Dlgs 368/2001, art. 6).

DIVIETI

Il contratto a termine non è ammesso nei seguenti casi (Dlgs 368/2001, art. 3):

- sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- presso unità produttive nelle quali sono stati effettuati nei sei mesi precedenti dei licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori con le stesse mansioni, a meno che gli accordi sindacali non prevedano diversamente
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro con il diritto di integrazione salariale nei confronti di lavoratori con le stesse mansioni
- quando l'impresa non ha effettuato la valutazione dei rischi prevista dal Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, art. 4

PROROGA DEL TERMINE

Il termine del contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale sia inferiore a 3 anni.

La proroga è ammessa una sola volta, deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per cui il contratto è stato stipulato e deve rispettare il limite della durata complessiva del contratto che non può superare i 3 anni [ad esempio, un contratto della durata iniziale di sei mesi può essere prorogato per altri trenta mesi; oppure di due anni può essere prorogato per un altro anno] (Dlgs 368/2001, art. 4).

La proroga del termine è ammessa solo per esigenze imprevedibili, come ad esempio in caso di non rientro del lavoratore sostituito, oppure nel caso in cui le lavorazioni per le quali si è stati assunti non siano ancora terminate.

PROSEGUIMENTO DEL RAPPORTO OLTRE IL TERMINE

Il rapporto di lavoro (sia il primo che quello eventualmente prorogato) può continuare anche dopo la scadenza del termine fissato, per un periodo massimo di (Dlgs 368/2001, art. 5):

- 20 giorni, quando il contratto è di durata inferiore a 6 mesi
- 30 giorni, quando è di durata superiore a 6 mesi

Se il rapporto di lavoro continua oltre tali periodi il contratto si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei predetti termini.

RIASSUNZIONE

Il datore di lavoro può stipulare un nuovo contratto a tempo determinato con lo stesso lavoratore se dalla scadenza del primo contratto sono trascorsi almeno:

- 10 giorni: quando il primo contratto ha avuto una durata inferiore a 6 mesi
- 20 giorni: quando il primo contratto ha avuto una durata superiore a 6 mesi

Qualora il datore di lavoro non rispettasse i predetti termini, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Il periodo di lavoro si considera invece a tempo indeterminato, sin dalla data di stipula del primo contratto, quando si tratta di due assunzioni successive a termine.

CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME

Il lavoro a tempo parziale (part-time) si caratterizza per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore all'orario di lavoro normale (full-time)

Il rapporto a tempo parziale può essere:

- **orizzontale** quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero
- **verticale** quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno
- **misto** quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale

Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro.

CARATTERISTICHE

Il contratto di lavoro part-time è un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato. Deve essere stipulato in **forma scritta** ai fini della prova e deve contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo:

- ha diritto alla **stessa retribuzione** oraria del lavoratore a tempo pieno, anche se la retribuzione, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità vengono calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo avvenga in maniera più che proporzionale
- ha diritto allo **stesso trattamento normativo** dei lavoratori assunti a tempo pieno sotto tutti gli aspetti quali la durata del periodo di ferie annuali, la durata del congedo di maternità e del congedo parentale, il trattamento della malattia e infortunio ecc.

Il **lavoratore affetto da patologie oncologiche** ha il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno quando il lavoratore lo richieda.

STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ

Rispetto alla precedente disciplina, il D.lgs 276/2003 prevede **maggiore flessibilità** nella gestione dell'orario di lavoro e **minori vincoli** per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. I contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni legati al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile. In ogni caso:

- **Lavoro supplementare:** è prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro part-time orizzontale (anche a tempo determinato) ma entro il limite del tempo pieno, quando il tempo pieno non sia stato raggiunto è ammissibile anche nel part-time verticale o misto. I contratti collettivi stabiliscono limiti massimi e il trattamento economico per le ore di lavoro supplementare. La mancanza del consenso del lavoratore non costituisce mai una giustificato motivo di licenziamento.
- **Lavoro straordinario:** è il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full time. E' ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time di tipo verticale o misto anche a tempo determinato.

- **Lavoro elastico:** è prestato per periodi di tempo *maggiori* rispetto a quelli definiti nel contratto di lavoro part-time verticale o misto a seguito della stipulazione di clausole elastiche.
- **Lavoro flessibile:** è prestato in periodi di tempo *diversi* rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro part-time di tutte e tre le tipologie a seguito della stipulazione di clausole flessibili. Il lavoro a turni non integra una clausola flessibile.

Le **clausole elastiche e flessibili** possono essere stipulate anche per i contratti a tempo determinato. La disponibilità del lavoratore allo svolgimento di lavoro flessibile ed elastico deve risultare da un **patto scritto** e, salve diverse intese fra le parti, è richiesto un periodo di preavviso di almeno **due giorni** lavorativi da parte del datore di lavoro. In assenza delle disposizioni dei contratti collettivi il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare direttamente clausole flessibili ed elastiche.

APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto a contenuto formativo, in cui il datore di lavoro oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta garantisce all'apprendista una formazione professionale. Il Dlgs 276/2003 individua tre tipologie di contratto, con finalità diverse:

- apprendistato per l'espletamento del **diritto-dovere di istruzione e formazione**, che consente di conseguire una qualifica professionale e favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani
- apprendistato **professionalizzante**, che consente di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale
- apprendistato per l'**acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**, che consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore

APPLICAZIONE

Destinatari:

- apprendistato per il **diritto-dovere di formazione**: giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni (prevalentemente la fascia d'età tra i 15 e i 18 anni)
- apprendistato **professionalizzante** e apprendistato per l'**acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**: giovani tra i 18 e i 29 anni e diciassettenni in possesso di una qualifica professionale

Settori:

L'apprendistato si applica a tutti i settori di attività, compreso quello agricolo. Il numero complessivo di apprendisti assunti non può superare del 100% il numero del personale qualificato e specializzato già in servizio presso il datore di lavoro. I datori che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati (o ne hanno meno di tre), possono assumere fino a tre apprendisti. Alle imprese artigiane si applicano limiti diversi (Legge 443/1985, art. 4).

DURATA

L'apprendistato per il **diritto-dovere di formazione** ha una durata massima di 3 anni, determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché al bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati. L'apprendistato **professionalizzante** può durare da 2 a 6 anni, in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. È possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante. La durata dell'apprendistato per l'**acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione** deve essere stabilita, per i soli profili che riguardano la formazione, dalle Regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative coinvolte.

CARATTERISTICHE

Il contratto di apprendistato deve avere **forma** scritta e indicare la prestazione alla quale è adibito l'apprendista, il suo piano formativo e la qualifica che conseguirà al termine del rapporto di lavoro. Il **compenso** dell'apprendista non può essere stabilito in base a tariffe di cottimo e il suo inquadramento non può essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello previsto dal contratto aziendale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione. La **qualifica** professionale conseguita attraverso uno qualsiasi dei tre contratti di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e formazione professionale. Il datore di lavoro non può **recedere** dal contratto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, può però chiudere il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Per tutti i contratti di apprendistato resta valida la **disciplina previdenziale e assistenziale** prevista dalla Legge 25/1955.

ATTUAZIONE

Perché sia operativa la disciplina relativa alle tre tipologie di apprendistato è necessaria la regolamentazione dei profili formativi demandata dal Dlgs 276/2003 alle Regioni e alle Province autonome. È inoltre necessaria la definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le Province autonome.

In attesa della regolamentazione dei profili formativi ad opera delle Regioni e delle parti sociali, la disciplina **dell'apprendistato professionalizzante** è dettata dai contratti collettivi nazionali. Pertanto, anche in mancanza di una legge regionale, è possibile stipulare quando il Ccnl, applicato dall'azienda, lo disciplini e ne abbia previsto modalità di erogazione e di articolazione della formazione.

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) è un contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere **determinate prestazioni** di carattere discontinuo o intermittente (individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) o per svolgere prestazioni in **determinati periodi** nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (individuati dal Dlgs 276/2003).

Il contratto può prevedere l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere o meno vincolato alla chiamata.

APPLICAZIONE

A) Può essere stipulato da **qualunque lavoratore**:

- per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo** o intermittente, indicate dalla tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (in attesa delle regolamentazioni dei contratti collettivi)
- per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie)

B) Può essere stipulato, indipendentemente dal tipo di attività, da per prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni o con più di 45 anni, anche pensionati

C) Può essere stipulato da **qualunque impresa** ad eccezione di quelle che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge sulla sicurezza nei posti di lavoro (Dlgs 626/1994). Non può essere stipulato dalla pubblica amministrazione.

CARATTERISTICHE

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Deve avere la forma **scritta** e deve contenere l'indicazione di una serie di elementi (che devono conformarsi a quanto sarà contenuto nei contratti collettivi) quali: durata, ipotesi che ne consentono la stipulazione, luogo, modalità della disponibilità, relativo preavviso, trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita, ammontare dell'eventuale indennità di disponibilità, tempi e modalità di pagamento, forma e modalità della richiesta del datore, modalità di rilevazione della prestazione, eventuali misure di sicurezza specifiche.

Non è possibile ricorrere al lavoro intermittente nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori in **sciopero**
- se si è fatto ricorso nei sei mesi precedenti a una procedura di licenziamento collettivo, ovvero se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione (questo divieto è derogabile da un accordo sindacale) per le stesse unità produttive e/o mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Retribuzione

e

indennità

Al lavoratore intermittente deve essere garantito un **trattamento economico** pari a quello spettante ai lavoratori di pari livello e mansione, seppur riproporzionato in base all'attività realmente svolta. Per i periodi di inattività, e solo nel caso in cui il **lavoratore si sia obbligato a rispondere immediatamente alla chiamata**, spetta un'indennità mensile, divisibile per quote orarie. È stabilita dai contratti collettivi, nel rispetto dei limiti minimi fissati con decreto ministeriale, e non spetta nel periodo di malattia oppure di altra causa che renda impossibile la risposta alla chiamata. Il **rifiuto** di rispondere alla chiamata senza giustificato motivo può comportare la risoluzione del rapporto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e il risarcimento del danno la cui misura è predeterminata nei contratti collettivi o, in mancanza, nel contratto di lavoro. I contributi relativi all'indennità di disponibilità devono essere versati per il loro effettivo ammontare in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo. Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)

Il **lavoro ripartito** (anche chiamato *job sharing*) è un rapporto di lavoro speciale, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa.

La solidarietà riguarda le modalità temporali di esecuzione della prestazione nel senso che i lavoratori possono gestire autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa e di effettuare sostituzioni fra loro. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell'adempimento dell'obbligazione.

Questa forma contrattuale ha l'obiettivo di **conciliare i tempi di lavoro e di vita**, attraverso nuove opportunità di bilanciamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le esigenze dei lavoratori.

CARATTERISTICHE

Il contratto di lavoro ripartito, a fini probatori, deve avere forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- la **misura percentuale** e la **collocazione temporale** del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori, secondo gli accordi intercorsi e ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro o la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro (che deve essere comunicato al datore con cadenza almeno settimanale, al fine di certificare le assenze)
- il **luogo** di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore
- le eventuali **misure di sicurezza** specifiche per l'attività lavorativa svolta

Il rapporto di lavoro può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato. Per quanto riguarda il trattamento economico, vige il principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori di pari livello e mansione. Il trattamento è comunque riproporzionato in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Il datore non può opporsi alla ripartizione dell'attività lavorativa stabilita dai due lavoratori.

Ai fini previdenziali i lavoratori ripartiti sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale ma il calcolo delle prestazioni e dei contributi dovrà essere effettuato mese per mese, salvo conguaglio in relazione all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

In caso di dimissioni o licenziamento di uno dei due lavoratori, il rapporto si estingue anche nei confronti dell'altra parte, ma il datore di lavoro può chiedere all'altro di trasformare il rapporto in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale. Il datore può anche rifiutare l'adempimento di un terzo soggetto.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento mira a inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. Momento centrale del contratto è la redazione del piano di inserimento lavorativo, che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione on the job. Il contratto di inserimento sostituisce il contratto di formazione e lavoro (CFL) nel settore privato.

APPLICAZIONE

Può essere stipulato con:

- persone di età compresa tra 18 e 29 anni
- disoccupati di lunga durata tra 29 e 32 anni

- lavoratori con più di 50 anni privi del posto di lavoro
- lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni
- donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile (oppure quello di disoccupazione superiore del 10%)
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico

Datori di lavoro:

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

Non è prevista una **percentuale massima** di lavoratori che possono essere assunti con contratto di inserimento (anche se questa potrà essere stabilita dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali).

Il datore di lavoro, per poter assumere con questo contratto, deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Settori:

Il contratto può essere stipulato per tutte le attività e per tutti i settori, esclusa la pubblica amministrazione.

CARATTERISTICHE

Il contratto di inserimento va da **9 a 18 mesi**, (fino a **36** mesi per gli assunti con grave handicap fisico, mentale o psichico). Non vanno conteggiati ai fini della durata i periodi relativi al servizio civile o militare e l'assenza per maternità. Non può essere **rinnovato** tra le stesse parti (ma si può stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro) e le eventuali **proroghe** devono comunque aversi nei limiti stabiliti (18 o 36 mesi).

Il contratto di inserimento deve avere forma scritta e contenere l'indicazione precisa del progetto individuale di inserimento. La mancanza di forma scritta comporta la nullità del contratto e la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La definizione del progetto individuale di inserimento deve avvenire con il consenso del lavoratore e nel rispetto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, oppure all'interno di enti bilaterali.

Trattamento economico e normativo

Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili le previsioni relative ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. L'inquadramento del lavoratore assunto non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello previsto dal contratto nazionale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione. Al datore di lavoro spettano inoltre degli sgravi economici e contributivi per l'assunzione di lavoratori con contratto di inserimento, tranne nell'ipotesi in cui sia stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

CONTRATTO DI LAVORO ACCESSORIO

È il contratto che prevede lo svolgimento di prestazioni occasionali riconducibili a:

- piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap
- 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, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà
- prestazioni svolte nell'ambito dell'impresa familiare limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi
- esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati

Tali attività non devono dare luogo a compensi superiori a 5.000 euro nel corso dell'anno solare con riferimento al medesimo committente.

Le attività svolte nell'ambito dell'impresa familiare, invece, devono essere contenute entro un importo massimo di 10.000 euro, nel corso di ciascun anno fiscale.

CARATTERISTICHE

Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

- disoccupati da oltre un anno
- casalinghe, studenti e pensionati
- disabili e soggetti in comunità di recupero

- lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro

OBBLIGHI DEL LAVORATORE

I soggetti interessati a svolgere lavoro prestazione di lavoro accessorio devono:

- comunicare la disponibilità a svolgere prestazioni di lavoro accessorio ai servizi per l'impiego delle Province, nell'ambito territoriale di riferimento o ai soggetti accreditati dalle Regioni
- a seguito della comunicazione detenere una tessera magnetica, ricevuta a proprie spese, dalla quale risulti la propria condizione

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro deve acquistare presso le rivendite autorizzate i carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale stabilito da decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tenuto conto della media delle retribuzioni previste per prestazioni di lavoro affini e del costo di gestione del servizio. Tale valore viene aggiornato periodicamente.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

Il prestatore di lavoro accessorio riceve a fronte della sua attività lavorativa uno o più buoni da consegnare alla rivendita autorizzata che:

- versa il compenso indicato sul buono
- registra i dati anagrafici e il codice fiscale
- effettua il versamento dei contributi per fini previdenziali alla gestione separata dell'INPS, in misura del 13% del valore nominale, e per fini assicurativi all'INAIL in misura del 7% del valore nominale
- trattiene un importo pari al 5% del valore nominale a titolo di rimborso spese

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Nel caso di compensi per prestazioni occasionali accessorie rese nell'ambito dell'impresa familiare, si applica la normale disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato.

CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO

Il contratto di lavoro a progetto è un contratto di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzato dal fatto di:

- essere riconducibile a uno o più **progetti** specifici o **programmi di lavoro** o **fasi** di esso

- essere **gestito autonomamente** dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa

La disciplina prevista in materia di lavoro a progetto è finalizzata a prevenire l'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative e a tutelare maggiormente il lavoratore.

APPLICAZIONE

Il contratto di lavoro a progetto può essere stipulato da tutti i lavoratori e per tutti i settori e le attività, con le seguenti **esclusioni**:

- agenti e rappresentanti di commercio
- coloro che esercitano professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione a specifici albi professionali (già esistenti al momento dell'entrata in vigore del decreto)
- componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società
- partecipanti a collegi e commissioni (inclusi gli organismi di natura tecnica)
- pensionati al raggiungimento del 65° anno di età
- atleti che svolgono prestazioni sportive in regime di autonomia, anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa
- collaborazioni coordinate e continuative di tipo occasionale "minima", ovvero di durata non superiore a 30 giorni con un unico committente, e per un compenso annuo non superiore a 5.000 euro con lo stesso committente
- rapporti di collaborazione con la pubblica amministrazione
- rapporti e attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque resi e utilizzati a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (Comitato Olimpico Nazionale Italiano)

CARATTERISTICHE

Il contratto di lavoro a progetto deve essere redatto in **forma scritta** e deve indicare, a fini della prova, i seguenti elementi:

- **durata** della prestazione di lavoro: può essere determinata (indicata specificamente) o determinabile in quanto il rapporto dura finché non sia stato realizzato il progetto, il programma o la fase di lavoro
- individuazione e descrizione del **contenuto** caratterizzante del progetto o programma di lavoro, o fase di esso

- **corrispettivo** e criteri per la sua determinazione, tempi e modalità di pagamento, disciplina dei rimborsi spese
- **forme di coordinamento** tra lavoratore a progetto e committente sull'esecuzione (anche temporale) della prestazione lavorativa
- eventuali misure per la **tutela della salute e sicurezza** del collaboratore a progetto (oltre a quelle previste in applicazione delle norme relative all'igiene e sicurezza del lavoratore sul luogo di lavoro)

Il contratto termina quando il progetto, il programma o la fase vengono realizzati. Il recesso anticipato può avvenire per giusta causa o in base alle modalità previste dalle parti nel contratto individuale.

Trattamento economico e normativo

Il **compenso** deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi corrisposti normalmente per prestazioni di analoga professionalità, anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento.

Il Dlgs 276/2003 prevede una **maggior tutela**, rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative, del lavoratore in caso di malattia, infortunio e gravidanza:

- la **malattia** e l'**infortunio** del lavoratore comportano solo la sospensione del rapporto che però non è prorogato e cessa alla scadenza indicata nel contratto o alla fine del progetto, programma o fase di lavoro. Il committente può comunque recedere se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto (quando determinata) ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile
- la **gravidanza** comporta la sospensione del rapporto e la proroga dello stesso per 180 giorni

A partire da gennaio 2007, anche ai collaboratori a progetto spetta, a determinate condizioni, un'indennità giornaliera di malattia.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

La somministrazione di manodopera permette a un soggetto (**utilizzatore**) di rivolgersi a un altro soggetto appositamente autorizzato (**somministratore**), per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore. Nella somministrazione occorre distinguere due contratti diversi:

- un **contratto di somministrazione**, stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore, di natura commerciale
- un **contratto di lavoro subordinato** stipulato tra il somministratore e il lavoratore

Entrambi i contratti possono essere stipulati:

- a tempo determinato
- a tempo indeterminato

APPLICAZIONE

Destinatari

- **Contratto tra somministratore e utilizzatore:** la legge non pone limiti per la stipulazione del contratto da parte dell'**utilizzatore**. La Pubblica Amministrazione può stipulare soltanto contratti di somministrazione a tempo determinato. Il **somministratore** invece deve essere un'Agenzia per il lavoro debitamente autorizzata allo svolgimento dell'attività di somministrazione e iscritta nell'apposita sezione dell'Albo informatico
- **Contratto tra somministratore e lavoratore:** il contratto di lavoro può essere stipulato da tutti i lavoratori

Settori

Il contratto di somministrazione a **tempo indeterminato** può essere stipulato per:

- servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico
- servizi di pulizia, custodia, portineria
- servizi di trasporto di persone e movimentazione di macchinari e merci
- gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini e servizi di economato
- attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale
- attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale
- gestione di call-center
- costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive che richiedano fasi successive di lavorazione, (con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale), per l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa
- in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni comparativamente più rappresentative dei lavoratori e datori di lavoro

Il contratto di somministrazione a **tempo determinato** può essere stipulato per far fronte a esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

DURATA

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

CARATTERISTICHE

Il contratto tra utilizzatore e somministratore deve avere **forma scritta** e contenere alcune specifiche indicazioni. Non è richiesta invece alcuna forma specifica per il contratto di lavoro che lega il somministratore e il lavoratore.

Trattamento economico e normativo del lavoratore

I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto alla **parità di trattamento** economico e normativo rispetto ai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali: pertanto se il somministratore non dovesse versare il dovuto al lavoratore questo può richiederlo all'utilizzatore, che è obbligato a corrisponderlo.

In caso di contratto di lavoro a tempo indeterminato è previsto da parte del somministratore il pagamento di un'**indennità** la cui misura viene determinata dal contratto collettivo di riferimento e non può essere inferiore alla misura di 350 Euro mensili, secondo quanto previsto da decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il contratto di lavoro **a tempo indeterminato** è soggetto alla disciplina generale dei rapporti di lavoro prevista dal codice civile e dalle leggi speciali. Il contratto può essere stipulato anche a tempo parziale.

Se il contratto di lavoro è stipulato **a tempo determinato** si applicano in quanto compatibile le disposizioni del contratto a termine (D.lgs. 368/2001), con alcune differenze:

- il somministratore può concludere più contratti a termine con il lavoratore senza il rispetto di alcun intervallo di tempo
- gli obblighi di informazione e formazione hanno una disciplina specifica per la somministrazione
- i limiti percentuali di stipulazione di contratti a termine non si applicano alla somministrazione, poiché l'utilizzatore potrebbe anche avvalersi esclusivamente di questo tipo di contratto per la sua attività lavorativa

È nulla ogni clausola che possa limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione. Il divieto può essere derogato a fronte di una congrua indennità per il lavoratore, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicabile al somministratore.