



*Direzione Provinciale del Lavoro  
Servizio Ispezione del Lavoro  
La Spezia*



# I NUOVI LAVORI

BREVE GUIDA ALLE NUOVE FORME DI LAVORO  
ATIPICO AD USO DI LAVORATORI,  
IMPRENDITORI E RAPPRESENTANTI SINDACALI



LA SPEZIA

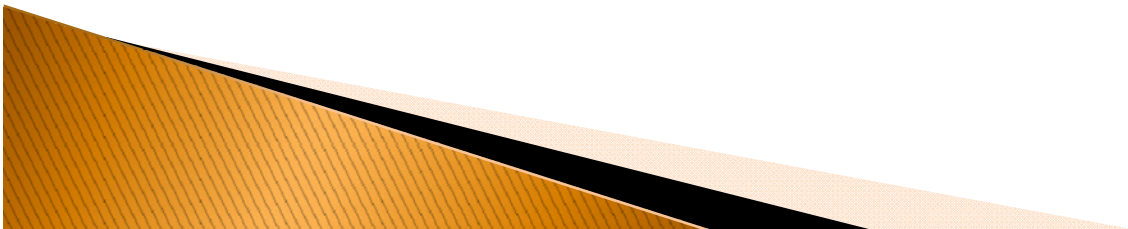


CISL LA SPEZIA

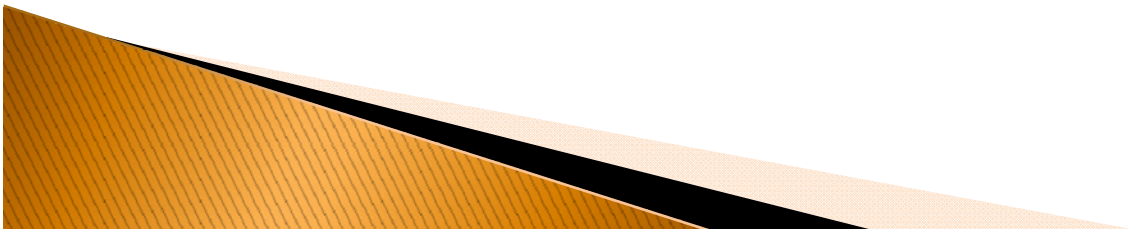


UIL LA SPEZIA

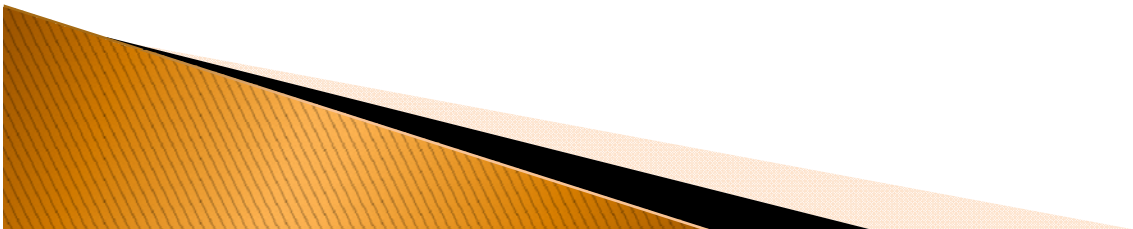
A partire dalle leggi Treu e Biagi, nel nostro ordinamento sono state introdotte figure lavorative diverse dal classico lavoro subordinato.



"OGNI ATTIVITÀ UMANA  
ECONOMICAMENTE  
ORGANIZZATA PUÒ ESSERE  
ESPLETATA IN MANIERA  
AUTONOMA O  
SUBORDINATA"



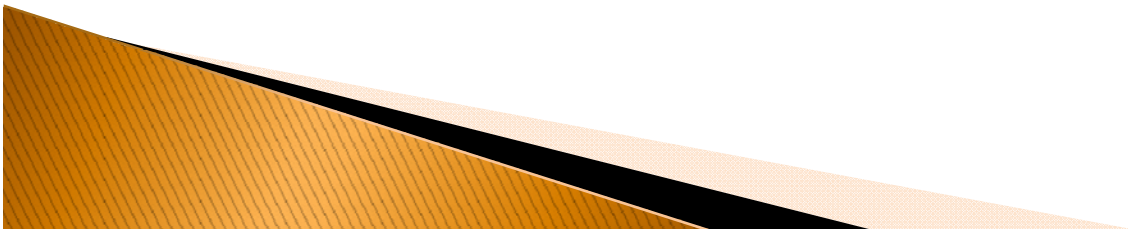
Elementi utili per qualificare  
un rapporto di lavoro come  
autonomo o subordinato



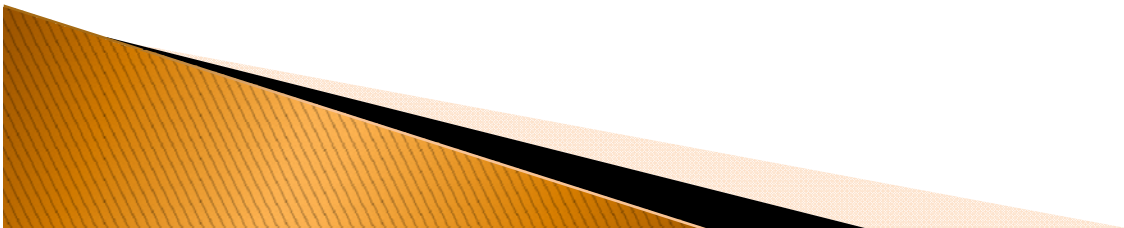
# ELEMENTI TIPICI DELLA SUBORDINAZIONE:

- inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale del datore di lavoro
- soggezione conseguente del lavoratore al potere gerarchico e disciplinare del datore di lavoro.

Ai fini della qualificazione autonoma del rapporto di lavoro non è rilevante la definizione che ne hanno dato le parti (nomen juris) o la loro stessa volontà, se, di fatto, nel rapporto vi sia assoggettamento al potere gerarchico del datore di lavoro.



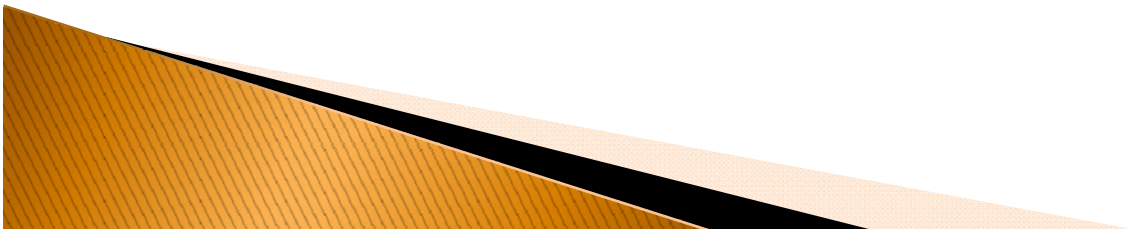
RAPPORTI DI LAVORO DI PER SE  
STESSI TIPICAMENTE  
SUBORDINATI



- il **maggiordomo** che per la natura stessa del proprio lavoro, e' soggetto al potere gerarchico diretto del datore di lavoro non avendo margini di autonomia considerabili;
  - il **cameriere** di un ristorante che e' perfettamente inserito nella organizzazione aziendale e che non può certo decidere modalità della prestazione difformi dagli altri camerieri;
  - chi svolga una attività così elementare da non consentire di per se stessa alcun margine di autonomia o auto organizzazione (nel caso specifico era presa in esame l'attività di un **etichettatore** consistente nel sovrapporre delle etichette contenenti i nuovi prezzi dei farmaci a quelli prestampati sulle confezioni).
- (si vedano, tra le altre, sentenze Cassazione n° 12634/99 e 25666/07)

Il lavoro autonomo, pertanto, si distingue dal subordinato, per:

- l'assenza del vincolo di soggezione alla direzione ed al controllo del datore.
- l'opera prestata, per quantità e qualità, proviene, senza confondersi con la prestazione di altri, dal lavoro fornito da chi si è vincolato ad adempiere dietro corrispettivo.



- Il lavoratore autonomo promette un risultato per il cui raggiungimento appronta una organizzazione di mezzi, metodi, forme di esecuzione proprie ed assume il rischio professionale (obbligazione del fare);
- Il lavoratore dipendente si impegna a fornire la propria attività (il proprio tempo e le proprie energie) all'interno dell'organizzazione e sotto le direttive del datore di lavoro senza assunzione di rischi professionali (obbligazione del dare).

## IL PERIODO DI PROVA

- Qualunque sia la forma contrattuale prescelta, la regolarizzazione deve precedere l'inizio dell'attività anche se "in prova".
- Il periodo di prova infatti è un periodo durante il quale il rapporto di lavoro (comunque precedentemente denunciato al collocamento) può essere interrotto senza preavviso sia da parte del lavoratore che dell'azienda.

# LE DIVERSE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

# LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

- Il collaboratore, che è un lavoratore parasubordinato - rientra, cioè, tra le fattispecie del lavoro autonomo - presta la sua opera assumendosene il rischio (si tratta, infatti, di un'obbligazione di risultato) ed in piena autonomia, svincolato cioè dai poteri organizzativi, direttivi, gerarchici e disciplinari del suo committente.

Residua tuttavia un necessario coordinamento tra l'opera svolta e l'organizzazione del committente, che costituisce, insieme alla durata nel tempo, l'elemento distintivo rispetto al lavoro totalmente autonomo. Per questo motivo si parla di collaborazioni coordinate e continuative ("co.co.co.").

Il controllo da parte del datore di lavoro è compatibile sia con il lavoro subordinato che con la collaborazione, sicché assume rilievo ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato solo quando, per oggetto e per modalità, tale controllo sia finalizzato all'esercizio del potere direttivo e, eventualmente, di quello disciplinare.

Altri elementi, quali l'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'osservanza di un orario, la localizzazione della prestazione e la cadenza e la misura fissa della retribuzione, assumono natura sussidiaria e non decisiva, e così pure la qualificazione del rapporto compiuta dalle parti al momento della stipulazione del contratto può essere rilevante, ma tuttavia non determinante.

Aspetti previdenziali: per i lavoratori parasubordinati è prevista, dalla legge 335/95 art. 2, l'iscrizione alla gestione separata INPS, mediante il versamento di un contributo che è pari al 23,50%, di cui 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del committente.

Anche i lavoratori autonomi che non risultano iscritti ad altro istituto previdenziale devono iscriversi alla gestione separata INPS. In questo caso il versamento è interamente a carico del lavoratore.

I lavoratori parasubordinati ed autonomi iscritti alla gestione separata hanno diritto ad alcune prestazioni erogate dall'INPS quali:

- indennità di maternità;
- indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero;
- assegno per il nucleo familiare.

I lavoratori parasubordinati devono, inoltre, essere assicurati all'INAIL.

LE DIVERSE FORME DI  
COLLABORAZIONE COORDINATA E  
CONTINUATIVA:

LE COLLABORAZIONI COORDINATE E  
CONTINUATIVE A PROGETTO (CO.CO.PRO.)

# Requisiti e caratteristiche

Deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere:

- l'indicazione della durata della prestazione di lavoro;
- l'indicazione specifica del progetto di lavoro, o fasi di esso;
- la retribuzione convenuta e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore;
- proporzionalità del compenso;
- l'indicazione dei casi e modalità di recesso dal contratto per entrambe le parti.

Il contratto di lavoro a progetto quindi  
è un contratto di collaborazione  
coordinata e continuativa con particolari  
caratteristiche:

- È riferito a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso;
- viene gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, in coordinamento con l'organizzazione del committente e a prescindere dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.
- il contratto si conclude 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.

Al contratto di lavoro a progetto possono accedere tutti i lavoratori in 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;
- attività di collaborazione coordinata e continuativa prestate ed utilizzate 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).
- rapporti di collaborazione con la **pubblica amministrazione**;
- collaborazioni coordinate e continuative di **tipo occasionale**, 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.

LE COLLABORAZIONI COORDINATE  
E CONTINUATIVE  
(CO.CO.CO. e MINI CO.CO.CO.)

Con le categorie di lavoratori escluse dal campo di applicazione dei CO.CO.PRO. possono essere stipulati contratti di collaborazione che, a differenza dei precedenti, non richiedono l'individuazione di uno specifico progetto o di una fase di esso. Tali contratti (CO.CO.CO) non richiedono necessariamente la forma scritta.

Il contratto di collaborazione di tipo occasionale, cioè di durata non superiore a 30 giorni e con un compenso annuo non superiore a 5.000 euro con lo stesso unico committente, viene normalmente definito MINI CO.CO.CO.

# LE ASSOCIAZIONI IN PARTECIPAZIONE AGLI UTILI

L'associazione in partecipazione è un contratto con il quale un imprenditore (detto associante) attribuisce ad un altro soggetto (detto associato) la partecipazione agli utili dell'impresa o di uno o più affari, verso il corrispettivo di un determinato apporto che può consistere anche in una prestazione di lavoro.

L'associante rimane titolare dell'impresa, e come tale è l'unico soggetto a cui siano riferibili i rapporti giuridici (debiti - crediti) nei confronti dei terzi.

L'associato si assume il rischio di impresa cioè partecipa tanto alle perdite quanto agli utili, sebbene le perdite non possano superare il suo apporto. È però ammessa l'esclusione o la limitazione della partecipazione alle perdite da parte dell'associato. A questo proposito è stata anche ritenuta compatibile, con lo schema contrattuale, la clausola che garantisca all'associato la spettanza di un minimo garantito, anche in presenza di utili esigui o addirittura di perdite.

È possibile inoltre statuire la corresponsione degli utili maturati, a scadenze intermedie rispetto alla vigenza temporale del contratto, nonché prevedere la corresponsione di anticipi sugli utili futuri, che saranno oggetto di conguaglio in sede di rendicontazione della gestione, o di acconti mensili da conguagliarsi, in negativo o in positivo, alle scadenze annuali.

L'associante non può attribuire partecipazioni per la stessa impresa (o per lo stesso affare) ad altre persone senza il consenso del precedente associato il quale ha diritto al rendiconto annuale o finale sull'affare al quale partecipa e, se previsto nel contratto, può esercitare il potere di controllo, sulla gestione dell'impresa o sullo svolgimento dell'affare per cui l'associazione è stata contratta.

Il contratto di associazione in partecipazione è invalido quando manchino un'effettiva partecipazione ed adeguate erogazioni a chi lavora. In tali casi, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi per il lavoro subordinato svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, a meno che il datore di lavoro non provi che la prestazione rientra in una delle tipologie di lavoro atipico o in un contratto di lavoro autonomo, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

Tutte le aziende possono stipulare contratti di associazione in partecipazione agli utili (per i quali non è prevista la forma scritta) con persone aventi l'età stabilita dalla legge per essere ammesse al lavoro, anche se già occupate come dipendenti da imprese private, in possesso della capacità giuridica a stipulare contratti, purché non iscritti agli albi professionali in quanto già destinatari di altre forme di previdenza obbligatoria.

Gli associati in partecipazione sono iscritti all'INPS. Il carico contributivo è suddiviso per due terzi a carico dell'associante e per un terzo a carico dell'associato. L'assicurazione contro gli infortuni (INAIL) è invece tutta a carico dell'associante.

L'associato ha diritto alle prestazioni INPS, in misura diversa da quelle previste per i lavoratori dipendenti, per malattia, maternità e congedo parentale.

L'instaurazione del rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro deve essere comunicata ai servizi per l'impiego entro il giorno antecedente. L'eventuale proroga del rapporto invece, entro i cinque giorni successivi alla scadenza del termine fissato.

LE PRESTAZIONI OCCASIONALI  
RESE AI SENSI DELL'ART. 2222  
DEL CODICE CIVILE

Il contratto d'opera è un contratto con il quale una persona si obbliga a compiere, in cambio di un corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza il vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Questo contratto ha natura occasionale quando:

- il lavoratore , pur operando in modo autonomo e non vincolato ad orari ed in assenza di rischio economico, non svolge la propria attività in maniera professionale cioè con il carattere di abitualità e prevalenza;
- l'attività oggetto del contratto non è strutturale all'intero ciclo produttivo ma solo di supporto al raggiungimento di obiettivi momentanei del committente.

Il lavoratore autonomo occasionale , quindi, non deve avere né coordinamento con il committente né continuità nella prestazione. Questa modalità lavorativa non prevede né un contratto scritto né il versamento di contributi ma la sola applicazione della ritenuta d'acconto (e dei successivi obblighi fiscali). Superato il limite di 5.000 € annui è obbligatoria l'iscrizione all'INPS, gestione CO.CO.CO.

# IL LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO

Il lavoro occasionale di tipo accessorio è un particolare contratto di lavoro che regola i lavori occasionali e saltuari di cui necessitano aziende, famiglie, privati, imprese familiari operanti nei settori del commercio, turismo e servizi, imprenditori agricoli, enti senza fini di lucro ed enti pubblici (questi ultimi solo in caso di prestazioni per lavori di emergenza e di solidarietà) con le seguenti limitazioni:

**Settore agricolo:** per tutte le attività di carattere stagionale e, solo nel caso in cui siano svolte a favore dei produttori aventi un volume di affari inferiore a 7.000 euro, anche non stagionali;

**Imprese familiari nei settori commercio, turismo e servizi: per le attività specifiche normalmente esercitate nel campo del commercio, del turismo e dei servizi, l'impresa familiare potrà utilizzare qualsiasi tipologia di prestatori purché estranei all'imprenditore e all'impresa familiare stessa. In tutti i casi di utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale l'impresa familiare dovrà rispettare il limite economico dei 10.000 euro per anno fiscale;**

**Settore domestico:** i "lavori domestici di tipo occasionale accessorio" riguardano quelle prestazioni svolte esclusivamente in maniera occasionale, discontinua e saltuaria per far fronte ad esigenze familiari relative alla cura della famiglia e della casa che non presentano il carattere dell'abitudine (p. es. babysitter);

**Lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;**

**Manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà (svolti anche a favore di committenti pubblici);**

**Consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodici;**

**Insegnamento privato e supplementare;**

**In qualsiasi altro settore produttivo, ma limitatamente alle tipologie di prestatori:**

**Studenti** nei periodi di vacanza (mesi di giugno, luglio, agosto, settembre, dicembre e settimana di Pasqua) e il sabato e la domenica. Sono considerati studenti "i giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o istituto scolastico di ogni ordine e grado". I giovani debbono, comunque, aver compiuto i 16 anni di età. I minorenni, debbono possedere autorizzazione alla prestazione di lavoro occasionale da parte dei genitori;

**Pensionati** (titolari di trattamento pensionistico in regime obbligatorio);

**Lavoratori in cassa integrazione/mobilità,**  
disoccupati (anche percettori di indennità di disoccupazione) o **part time** per la parte del tempo non occupata e comunque per altro datore di lavoro.

I prestatori possono svolgere attività di lavoro occasionale:

- in generale fino ad un limite economico di 5.000 euro netti (6.660,00 euro lordi) per singolo committente nell'anno solare
- nel caso di percettori di prestazioni integrative o di sostegno al reddito (es. cassaintegrati), fino ad un limite economico di 3.000 euro netti complessivi per anno solare e non per singolo committente.

Il pagamento delle prestazioni avviene attraverso la consegna di voucher (del valore di 10 o 50 € lordi) da riscuotersi presso gli uffici postali.

Nel valore del voucher sono inclusi i contributi alla gestione separata dell'INPS (13%), l'assicurazione INAIL (7%) ed il compenso per le Poste (5%).

Quindi per un voucher di 10 € il prestatore incasserà 7,5 € e, per uno di 50 ne percepirà effettivamente 37,50.

L'utilizzatore di prestatori occasionali accessori deve preventivamente accreditarsi presso l'INPS e quindi richiedere i voucher occorrenti comunicando i dati del lavoratore, le date di inizio e fine ed il luogo della prestazione ed il numero dei voucher richiesti. La comunicazione vale anche come comunicazione di inizio attività ai fini INAIL.

# IL LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

È un contratto di lavoro subordinato mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei seguenti casi previsti dalla legge:

- lavori di carattere discontinuo o intermittente individuati nei Contratti Collettivi stipulati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative o, in assenza di previsioni contrattuali, individuati nella tabella allegata al Regio Decreto 2657 del 1923 (tra i quali: custodi, guardiani, portinai, personale di sorveglianza, addetti a centralini telefonici privati, receptionist di albergo, camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti, addetti alle pompe di carburante, lavoratori dello spettacolo);

- Studenti in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno:
  - week-end (dalle 13 del venerdì alle 6 del lunedì)
  - vacanze natalizie (dall'1.12 al 10.1), pasquali (dalla domenica delle Palme al martedì dopo Pasqua e ferie estive (dall'1.6 al 30.9));
- prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni anche se pensionati.

Questi contratti sono vietati per sostituire personale in sciopero o quando l'azienda non ha proceduto alla valutazione dei rischi oppure ha proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi o, infine, ha in corso la *CIG*.

Nel contratto di lavoro vanno indicati i casi in cui il lavoratore può essere chiamato, se si tratti di una assunzione a tempo determinato o indeterminato, tempi e modalità della chiamata e le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività richiesta.

## A cosa ha diritto il lavoratore intermittente:

- a parità di mansioni, ad un trattamento economico e normativo pari a quello riconosciuto ai colleghi rapportato al tempo di impiego.
- sempre in proporzione, ai trattamenti di malattia e maternità ed ai congedi parentali.
- per intero, all'assegno per il nucleo familiare e se non è tenuto a garantire la prestazione, per i periodi non lavorati, all'indennità di disoccupazione.

Se invece si obbliga a garantire la sua prestazione lavorativa in caso di chiamata (che non può rifiutare), ha diritto ad una indennità di disponibilità da parte del datore di lavoro il cui importo deve essere specificato nel contratto (minimo 20% della retribuzione) insieme al tempo di preavviso della chiamata.

# IL LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)

È una tipologia di contratto poco utilizzata mediante la quale due lavoratori si impegnano a svolgere il proprio identico lavoro in maniera solidale tra loro.

Se per esempio uno dei due è assente dal luogo di lavoro (per qualsiasi motivo: sciopero, ferie, malattia o altro) il secondo è obbligato a coprire il suo turno di lavoro senza maggiorazioni per lavoro straordinario.

Il lavoratore assente non può essere sostituito da terzi.

Solo nel caso in cui entrambi dimostrino un impedimento a recarsi al lavoro e previo il loro consenso scritto, il datore di lavoro può assumere temporaneamente chi li sostituisca.

Per garantire il lavoro i due lavoratori possono scambiarsi i turni nel qual caso il trattamento economico viene riproporzionato in relazione alla durata ed alla collocazione oraria della prestazione (notturno o festivo).

Se uno dei due contraenti si licenzia, il rapporto di lavoro cessa anche con l'altro.

Il trattamento economico e normativo è quello stabilito dai Contratti collettivi di categoria.

# IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

E' un contratto nel quale, già al momento dell'assunzione, è previsto un termine finale di durata.

Deve essere obbligatoriamente stipulato in forma scritta (ad substantiam), pena la conversione in contratto a tempo indeterminato, ed obbliga entrambe le parti (quindi anche il lavoratore) al rispetto del termine pena il risarcimento del danno.

La scrittura non e' tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

Il datore di lavoro può ricorrere al CTD quando sussistano ragioni di carattere:

- tecnico (per es. abbia necessità di impiegare professionalità diverse da quelle normalmente impiegate in azienda),
- produttivo e organizzativo (es. picchi di produzione, ecc.);
- sostitutivo (ad esempio per sostituire lavoratrici assenti per maternità) nel qual caso il termine finale è costituito dal rientro del lavoratore sostituito.

La durata massima del CTD non può superare i 36 mesi.

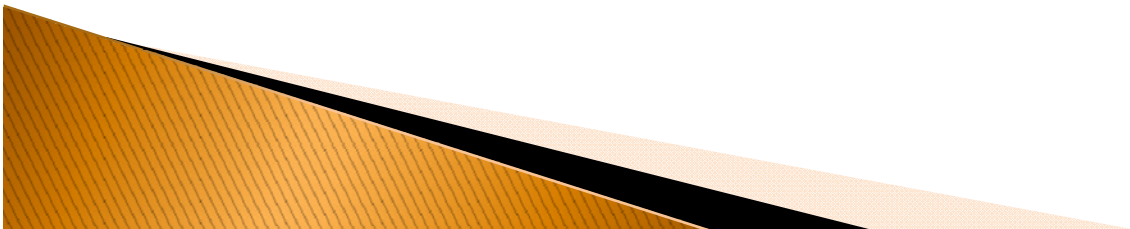
I dirigenti (per 5 anni), gli iscritti alle liste di mobilità (per 19 mesi), i lavoratori che hanno differito il pensionamento (per 9 anni) ed i lavoratori del turismo (per servizi speciali e fino a 3 giorni) e del settore aeroportuale (per 4 mesi) possono sempre essere assunti a termine.

È vietato assumere a termine per sostituire personale in sciopero, se l'azienda non ha proceduto alla valutazione dei rischi o se, negli ultimi sei mesi ha fatto ricorso a licenziamenti collettivi, a riduzioni di orario o alla CIG.

Il CTD può proseguire di fatto dopo la scadenza per massimo 30 giorni (20 se inferiore a sei mesi). In tal caso il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione complessiva pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e pari al 40% per ogni giorno ulteriore.

È possibile prorogare il contratto per una sola volta sempre entro il limite temporale massimo dei 36 mesi.

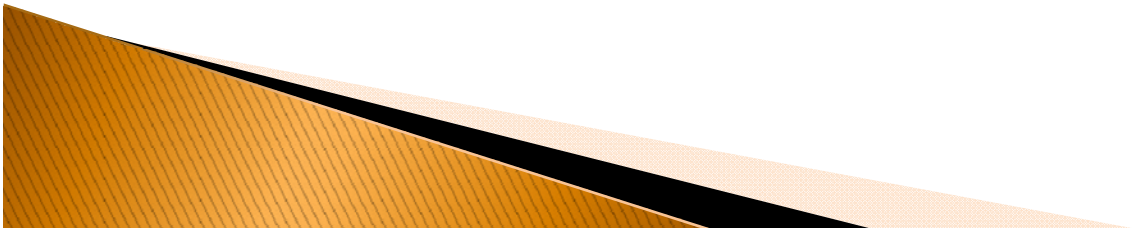
Superato tale limite, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.



È anche possibile stipularne uno nuovo (con una causale diversa). Se il nuovo contratto segue immediatamente la scadenza del precedente, sono entrambi considerati sin dall'inizio, a tempo indeterminato. Se tra i due contratti vi è una interruzione inferiore ai 20 giorni (10 se il precedente aveva durata inferiore ai sei mesi), il secondo è automaticamente considerato a tempo indeterminato.

Non è comunque possibile (anche con contratti diversi) superare il limite dei 36 mesi complessivi a meno che il successivo CTD non venga stipulato presso la Direzione Provinciale del Lavoro, con l'assistenza di un rappresentante sindacale e per una sola volta.

# IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)



Il contratto di lavoro a tempo parziale è un contratto individuale che prevede un orario ridotto rispetto a quello pieno contrattuale (di solito 40 ore settimanali).

# Vi sono tre tipologie di contratto

## part-time:

- **orizzontale:** in cui la riduzione è relativa all'orario giornaliero (p. es. 3 ore al giorno)
- **verticale:** in cui l'attività è svolta a tempo pieno ma non tutti i giorni (p. es. martedì e giovedì per 8 ore oppure luglio e agosto ad orario pieno - in questo ultimo caso si parla anche di part-time ciclico)
- **misto:** in cui si ha una combinazione dei due casi precedenti

Il lavoratore part time ha diritto al medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori a tempo pieno, proporzionato in relazione al proprio orario.

## LA FLESSIBILITA' NEL PART TIME

L'orario di lavoro è indicato nel contratto ed è rigido. Nel contratto part time comunque possono comunque essere previsti:

- il lavoro supplementare (nel part time orizzontale è l'orario prestato oltre quello individuale ma entro il limite del tempo pieno);
- il lavoro straordinario (lavoro prestato oltre il limite contrattuale in ogni tipo di part time);

# Clausole flessibili

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere inserita una puntuale regolamentazione della collocazione oraria della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana al mese o all'anno. Il datore di lavoro non può modificare unilateralmente la collocazione della prestazione lavorativa rispetto a quella contrattualmente stabilita. I CCNL stipulati dalle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stipulare un patto, in forma scritta, avente ad oggetto una clausola flessibile relativa alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Il patto può essere stipulato anche quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è stipulato a termine.

## Clausole elastiche

L'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha introdotto, limitatamente al part-time verticale e misto, la facoltà per le parti del contratto di lavoro di stipulare una clausola elastica relativa cioè alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.

Tale clausola si differenzia dalla clausola flessibile perché non concerne dunque, semplicemente, la collocazione del monte ore concordato ma attiene invece alla possibilità - vietata dalla normativa previgente - di ampliare il numero di ore concordato.

Le clausole relative al lavoro straordinario e supplementare e di flessibilità, devono essere scritte nel contratto individuale e, nel caso delle clausole flessibili ed elastiche, devono essere previste nel Contratto di categoria.

I CCNL possono anche introdurre limitazioni all'utilizzo del part time. Nel settore edile, per esempio, non è possibile occupare più del 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno.

La trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part time non può essere imposta dal datore di lavoro ma ci deve essere l'accordo (scritto) tra le parti. Questa trasformazione deve essere convalidata dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

La trasformazione da part time a tempo pieno o la modifica di part time già in essere invece non necessitano di convalida.

Nel caso di trasformazione da part time a tempo pieno, che può avvenire a discrezione del datore di lavoro in caso di nuova assunzione a tempo pieno per mansioni identiche o equivalenti, il contratto individuale può prevedere un diritto di precedenza il cui mancato rispetto comporta il diritto di risarcimento in favore del lavoratore commisurato alla minore retribuzione percepita.

# I CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Sono accordi stipulati tra azienda e rappresentanze sindacali, che hanno natura:

- Difensiva: finalizzati ad evitare la riduzione del personale occupato presso un'azienda attraverso la diminuzione dell'orario di lavoro;
- Espansiva: finalizzati, sempre attraverso la diminuzione dell'orario di lavoro, a favorire nuove assunzioni.

Esistono due diverse tipologie di contratti di solidarietà;

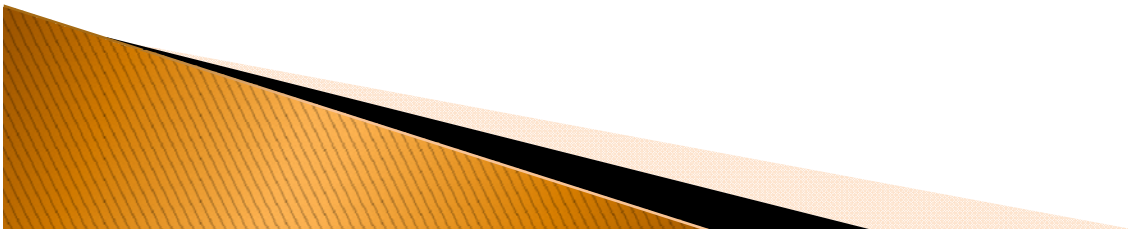
- tipo A: vi rientrano le aziende che possono usufruire della CIGS (comprese le imprese di pulizie o le mense con più di 15 lavoratori) e riguarda tutto il personale dipendente ad esclusione di dirigenti, apprendisti, neo assunti da meno di 90 giorni e stagionali;
- Tipo B: per le aziende con più di 15 dipendenti che abbiano avviato le procedure di mobilità alle quali non si applica la CIGS, per le aziende alberghiere e termali situate nelle zone di grave crisi occupazionale, per le aziende con meno di 15 dipendenti se il contratto è finalizzato ad evitare licenziamenti plurimi individuali e per quelle artigiane.

Per i contratti di tipo A - che hanno durata massima di 24 mesi prorogabili per ulteriori 24 - è prevista a carico dell'INPS una integrazione pari al 60% della retribuzione persa. Per quelli di tipo B - la cui durata massima non prorogabile è di 24 mesi - l'integrazione è del 25%.

# L'APPRENDISTATO

E' un rapporto di lavoro finalizzato alla acquisizione da parte del lavoratore di una qualificazione professionale. L'imprenditore in cambio usufruisce di forti incentivi contributivi.

Esistono 3 diverse tipologie di apprendistato, ognuna regolata dalle Regioni e dai CCNL:



- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione: è rivolto a giovani adolescenti di età compresa tra i 16 e i 18 anni ed ha una durata massima di tre anni. È uno dei canali previsti dall'ordinamento per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

- **Apprendistato professionalizzante:** è rivolto a giovani dai 18 ai 29 anni sino al compimento del 30° anno ed ha una durata massima di 6 anni a seconda del settore e della qualifica professionale. Deve avere forma scritta e contenere indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale. La regolamentazione dei piani formativi (monte ore, modalità ed articolazione della formazione - non meno di 120 ore annue - tenuta del libretto formativo e tutoraggio) è rimessa alle Regioni, d'intesa con le OO.SS. e con le Associazioni Datoriali.

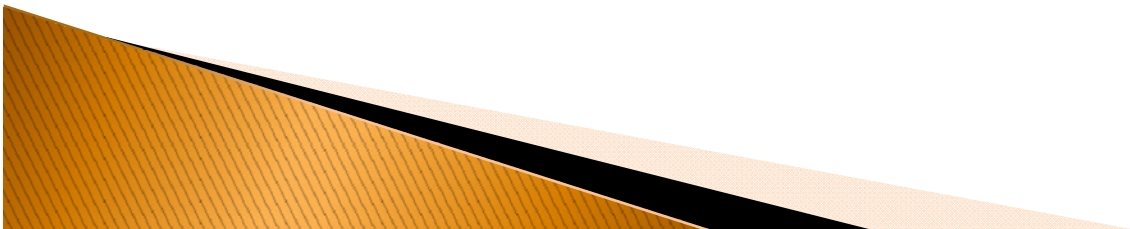
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione: finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, pari a titoli di studio universitari e di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore. Per l'attivazione dei profili formativi le Regioni e Province autonome devono coinvolgere anche le Università.

Il datore di lavoro ha possibilità di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, anche se permane il divieto per il datore di lavoro di recedere anticipatamente dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

È in corso di pubblicazione il nuovo T.U. dell'apprendistato, con il quale vengono introdotte, tra le altre, le seguenti più importanti novità:

- l'apprendistato diventa un contratto di lavoro a tempo indeterminato anziché determinato come in precedenza;
- l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale già apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, è rivolto a giovani che abbiano compiuto i 15 anni anziché i 16;
- l'apprendistato professionalizzante può essere stipulato a 17 anni per chi sia in possesso di una qualifica professionale, non può avere durata superiore a 3 anni o 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dai CCNL e può avere natura stagionale;
- Ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità

# IL CONTRATTO DI INSERIMENTO



È un contratto a tempo determinato finalizzato all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro, attraverso un progetto individuale di adattamento ad un determinato contesto lavorativo.

Può essere utilizzato da imprese, enti pubblici economici, associazioni professionali, culturali, sportive, sindacali e di categoria ed enti di ricerca che hanno diritto a sgravi economici e contributivi.

## Destinatari del contratto

- i giovani tra i 18 ed i 29 anni;
- i disoccupati ultracinquantenni e tra i 29 e 32 anni se di lunga durata;
- le donne di qualsiasi età residenti in zone ad alto tasso di disoccupazione femminile.

Può avere una durata tra i 9 ed i 18 mesi (36 per i disabili) e non è rinnovabile.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere la qualifica da conseguire, la durata e le modalità della formazione (non meno di 16 ore).

Al contratto di inserimento si applicano, per quanto compatibili, i trattamenti economici e normativi previsti dal CCNL. A parità di mansioni, il lavoratore può essere inquadrato sino a due livelli inferiori rispetto ad un lavoratore già qualificato

I TIROCINI FORMATIVI E DI  
ORIENTAMENTO  
(WORK EXPERIENCE O STAGE)

Il tirocinio formativo attraverso un'esperienza professionale presso un'azienda o un ente pubblico è finalizzato alla acquisizione di nuove competenze certificabili e spendibili ai fini dell'inserimento o del reinserimento nel mercato del lavoro.

È un rapporto triangolare tra il tirocinante, l'azienda ospitante e l'ente promotore. L'Ente Promotore, che stipula con l'Azienda una convenzione dove vengono esplicitate le modalità di svolgimento dello tirocinio successivamente ha funzioni di assistenza e garanzia.

Lo stage non è un rapporto di lavoro subordinato. Allo stagista non si applica nessun CCNL.

Lo stagista non ha diritto a una retribuzione (è comunque possibile il riconoscimento di eventuali rimborsi spese), ferie retribuite, maternità, congedi, indennità di malattia. In caso di licenziamento o dimissioni, non è previsto nessun preavviso (o indennità di mancato preavviso).

Il periodo di stage non figura ai fini dei contributi previdenziali neanche figurativi (anni per la pensione, senza reale versamento di denaro all'INPS) e non è calcolato ai fini dell'anzianità lavorativa in caso di successiva assunzione.

La durata massima del tirocinio formativo varia a seconda del beneficiario:

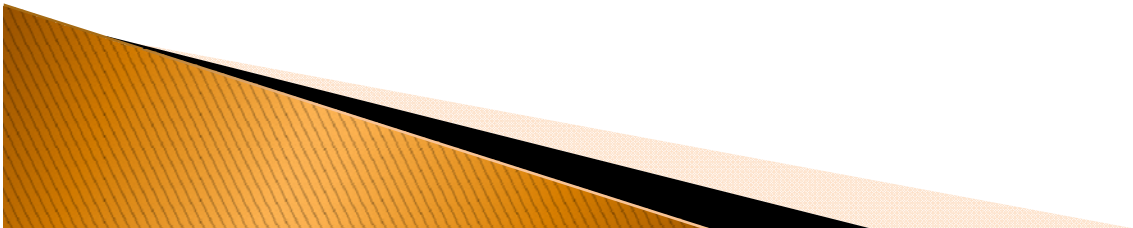
- 4 mesi per gli studenti di scuola secondaria
- 6 mesi per gli inoccupati o disoccupati ivi compresi i lavoratori in mobilità, per allievi di istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale e studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea
- 12 mesi per gli studenti universitari (inclusi dottorati di ricerca) e per le persone svantaggiate
- 24 mesi per i disabili

Con l'art. 11 del Decreto Legge 138/2011 (pubblicato sulla G.U. del 13.8.2011) sono state introdotte sostanziali modifiche relativamente ai soggetti proponenti, ai tirocinanti ed al periodo massimo.

I tirocini possono essere promossi esclusivamente da Enti in possesso di requisiti specifici individuati dalle normative regionali.

Ad eccezione delle cosiddette fasce deboli (disabili, invalidi, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti e condannati ammessi alle misure alternative di detenzione) i tirocini non curriculari (cioè quelli obbligatori o meno, non svolti anche presso le aziende ma all'interno della attività didattica anche professionale) non possono avere durata superiore a sei mesi (proroghe comprese) e possono essere promossi esclusivamente a favore di neodiplomati o neolaureati entro 12 mesi dal conseguimento del diploma o della laurea.

# IL DISTACCO DI MANODOPERA



Si ha distacco di manodopera quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, mette temporaneamente a disposizione di un altro uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

I requisiti di legittimità del distacco sono quindi:

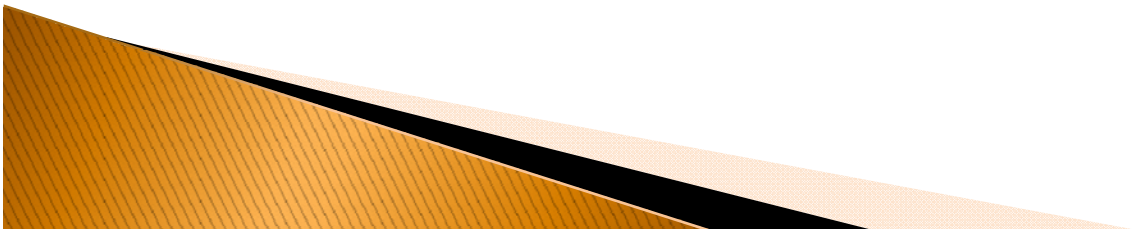
- **la temporaneità:** il distacco non può essere definitivo. La propria durata deve essere funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante indipendentemente dall'entità del periodo di distacco.
- **l'interesse:** qualunque interesse può giustificare il distacco purché non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui. In linea generale l'interesse può ritenersi coincidente con una qualsiasi motivazione tecnica, produttiva ed organizzativa del distaccante purché effettivamente esistente, rilevante e legittima.

In particolare, nel settore edile,  
l'interesse economico produttivo  
dell'impresa distaccante può riguardare  
la salvaguardia delle proprie  
professionalità.

La responsabilità retributiva e contributiva rimane in capo al datore di lavoro.

Se il distacco comporta un mutamento di mansioni è necessario il consenso del lavoratore.

# LA SOMMINISTRAZIONE



E' un contratto con il quale una agenzia per il lavoro (autorizzata dal Ministero del Lavoro) fornisce un lavoratore, che viene inserito nella sua struttura aziendale, ad una azienda utilizzatrice.

In pratica nella somministrazione sono coinvolti 3 diversi soggetti (il lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore) tra i quali vengono stipulati 2 diversi contratti:

- il contratto tra l'agenzia ed il lavoratore che può essere a tempo determinato (per la durata della somministrazione) o indeterminato (scollegato dalle singole somministrazioni). Al lavoratore spetteranno comunque un trattamento economico e normativo non inferiore a quelli previsti per i dipendenti dell'azienda utilizzatrice;
- Il contratto tra l'agenzia e l'azienda utilizzatrice che può essere sia a tempo determinato che indeterminato (staff leasing).

Nel contratto di somministrazione quindi, pur ricevendo le disposizioni sul lavoro da svolgere ed essendo inquadrato nell'organizzazione del lavoro dell'utilizzatore, il lavoratore è dipendente dell'agenzia alla quale rimane anche il potere disciplinare nei suoi confronti.

La somministrazione è vietata per la sostituzione di lavoratori assenti per sciopero, in caso di mancata valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro e, salva diversa disposizione degli accordi sindacali, in aziende nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o che abbiano in corso interventi di integrazione salariale che interessino lavoratori adibiti alle mansioni oggetto della fornitura.

Per l'attività di somministrazione l'agenzia riceve il proprio compenso dall'azienda utilizzatrice. Nessun compenso può essere richiesto al lavoratore né per l'iscrizione all'agenzia né sulle retribuzioni ricevute.

Il contratto di somministrazione con l'utilizzatore deve essere stipulato in forma scritta. La mancanza della forma scritta o delle indicazioni relative alla autorizzazione ministeriale di abilitazione alla agenzia di somministrazione, ai motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo per i quali si ricorre alla somministrazione, al numero dei lavoratori da somministrare, alla data di inizio ed alla durata del contratto e all'indicazione dei rischi specifici per il lavoratore e delle misure di sicurezza adottate.

Il contratto con il lavoratore, oltre a quelle indicazioni, deve anche contenere le mansioni, il luogo, l'orario della prestazione, il trattamento economico e normativo.

Il contratto di somministrazione a tempo determinato ha una durata massima di 12 mesi. Può essere oggetto di proroga per massimo 4 volte per 6 mesi ciascuna.

# LO STAFF LEASING

E' la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Già previsto dalla Legge Biagi e successivamente abolito, è stato reintrodotta con la Legge finanziaria del 2010

È utilizzabile nei seguenti casi:

- per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico;
- per servizi di pulizia, custodia e portineria;
- per servizi da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, economato;

- per attività di consulenza direzionale;
- per attività di marketing;
- per la gestione di call-center, per l'avvio di attività imprenditoriali aree Obiettivo 1;
- per le costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni e smontaggio di macchinari, per particolari attività produttive, con riferimento all'edilizia ed alla cantieristica navale, le quali richiedano per fasi successive, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata;

- in tutti gli altri casi previsti dalla contrattazione nazionale, territoriale o aziendale stipulati da associazioni dei datori di lavoro con le organizzazioni sindacali più rappresentative;
- in tutti i settori produttivi pubblici o privati per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

Così come il contratto di somministrazione a tempo determinato, lo staff leasing può essere utilizzato anche dalla Pubblica Amministrazione.

L'utilizzatore di lavoratori in staff leasing è obbligato al versamento di un contributo del 4% ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito.

I lavoratori in staff leasing, pur operando a tempo indeterminato, non sono considerati nella forza lavoro dell'azienda utilizzatrice.