



I CONTRATTI DI LAVORO

I diversi contratti disciplinati dal D. lgs. n° 276 del 2003 (legge Biagi), sono stati ultimamente modificati dalla Riforma Fornero, legge 92/2012 e dal Decreto 76/2013 del Governo Letta.

La Riforma partiva dalla volontà di disporre misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare: nell'articolo 1 si specifica *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (c.d. "contratto dominante") costituisce la forma comune di rapporto di lavoro..."*

Tipologie di lavoro

- **Subordinato** (tempo indeterminato, determinato, somministrazione, intermittente, ...)
- **Autonomo** (collaborazione occasionale, lavoro occasionale accessorio, partita iva...)
- **Parasubordinato** (co.co.pro....)

...esistono 46 tipologie di contratto!

Principali forme contrattuali previste:

Contratto a tempo determinato

Per altri motivi può essere utilizzata la forma a tempo determinato:

- ✓ Ragioni di carattere tecnico
- ✓ Ragioni di carattere produttivo e organizzativo
- ✓ Ragioni di carattere sostitutivo

La Legge 92/2012 prevede che l'indicazione della causale non sia richiesta per il primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi

Il contratto a tempo determinato può avere una durata massima di 36 mesi (nella medesima mansione e ogni contratto può essere prorogato una sola volta. Una novità introdotta è la maggiorazione contributiva dell'1,4 % per l'aziende che dovrebbe invogliare a stipulare contratti a tempo indeterminato.

I lunghi tempi di stacco tra un contratto e l'altro, ridotti dalla Riforma Fornero (3 mesi) sono stati nuovamente ridotti

- ✓ da 60 a 10 giorni (per i contratti inferiori ai 6 mesi)
- ✓ da 90 a 20 giorni (per i contratti superiori a 6 mesi)

Contratto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a **disposizione** di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro **"su chiamata"**.

È un contratto che può essere stipulato in tutti i settori, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

Prevede per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro periodo non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari. Il superamento delle giornate prevede la trasformazione a tempo pieno e indeterminato. Può in ogni caso essere svolto da soggetti con più di 55 anni e meno di 24.

La Riforma Fornero ha introdotto l'obbligo di comunicazione prima dell'inizio della prestazione lavorativa.





Contratto di somministrazione

La Somministrazione di lavoro è una fattispecie complessa di rapporto di lavoro che prevede il coinvolgimento di tre soggetti:

1. il **somministratore**, un'Agenzia per il lavoro che stipula un contratto con un lavoratore;
2. l'**utilizzatore**, un'azienda pubblica o privata che necessita di tale figura professionale;
3. il **lavoratore**.

Tra questi tre soggetti vengono stipulati due diversi contratti:

- il *contratto di somministrazione di lavoro*, concluso tra somministratore e utilizzatore
- il *contratto di lavoro* concluso tra somministratore e lavoratore.

In ogni caso, il rapporto lavorativo instaurato è tra il lavoratore e l'Agenzia per il lavoro, che per legge dovrà retribuire il lavoratore in maniera adeguata alla tipologia di contratto dell'azienda utilizzatrice.

La Somministrazione di lavoro sostituisce il rapporto di lavoro interinale precedentemente presente nel diritto del lavoro, ed istituito dalla legge n° 196/1997, la cosiddetta riforma Treu.

Durata: sono previste massimo 6 **proroghe** in 36 mesi di missione (stessa agenzia, stesso utilizzatore) o in 42 mesi (stessa agenzia, diversi utilizzatori); tale periodo è comprensivo del periodo iniziale.

Novità della legge 92/2012:

- Esenzione della causale, nei limiti indicati per il tempo determinato
- Maggiorazione contributiva dell'1,4%
- Possibilità di assumere apprendisti a tempo indeterminato

Contratto a progetto

Il **contratto a progetto (co.pro.)** è un contratto di lavoro atipico o parasubordinato che ha sostituito il cosiddetto contratto di collaborazione coordinata e continuativa (altrimenti detto co.co.co.)

I contratti – accordo in forma scritta tra le parti- devono essere riconducibili a uno o più progetti (non più programmi o fasi); il progetto deve essere ricollegato ad un risultato finale e non può essere la riproposizione dell'oggetto sociale del committente; non può comportare lo svolgimento di compiti ripetitivi o meramente esecutivi definiti dai CCNL.

Corrispettivo: non può essere inferiore a quanto stabilito dai CCNL di settore (o analogo settore)

Contratto di lavoro occasionale

Si definisce collaborazione occasionale o lavoro autonomo occasionale l'attività lavorativa caratterizzata dall'assenza di abitudine, professionalità, continuità e coordinazione. Alcune caratteristiche:

- Non è obbligatoria la forma scritta
- L'importo massimo per ogni anno solare è di 5.000 Euro
- Occorre rilasciare la "ritenuta d'acconto": 20% IRPEF
- Non ci sono versamenti contributivi INPS
- Non occorre aprire la Partita Iva



Contratto di lavoro accessorio

Il lavoro occasionale di tipo accessorio è una particolare modalità di prestazione lavorativa la cui finalità è regolamentare quei rapporti di lavoro che soddisfano esigenze occasionali a carattere saltuario, con l'obiettivo di far emergere attività confinate nel lavoro nero, tutelando in tal modo lavoratori che usualmente operano senza alcuna protezione assicurativa e previdenziale.

Il pagamento della prestazione avviene attraverso i cosiddetti **voucher** (buoni lavoro), che garantiscono, oltre alla retribuzione, anche la copertura previdenziale presso l'Inps e quella assicurativa presso l'Inail.

Novità:

- Abolizione degli "ambiti oggettivi" (erano lavori domestici, giardinaggio, insegnamento privato...)
- Restringimento: attività occasionali che non diano luogo a compensi superiori a 5.000 Euro con riferimento alla totalità dei committenti (prima era per ogni committente)
- Fermo restando il limite massimo di 5.000 euro, possono essere rese prestazioni nei confronti di committenti (imprenditori commerciali o professionisti, ma in realtà è stato chiarito che si tratta di tutte le imprese), non superiori a 2.000 euro per ciascun committente
- Nel 2013, in tutti i settori produttivi compresi gli enti locali, i percettori di sostegno al reddito o percettori di integrazione salariali, potranno lavorare con questa modalità nel limite massimo di 3.000 Euro annui.

Contratto di apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro a **contenuto formativo** (definito per questo a causa mista), ovvero uno speciale rapporto di lavoro rivolto agli adolescenti ed ai giovani in cerca di occupazione, che favorisce in modo particolare l'aspetto formativo e di apprendimento. Si caratterizza, pertanto, per la forte alternanza tra momenti lavorativi e momenti di formazione.

Può essere di 3 tipi:

1. **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale** - per giovani da 15 a 25 anni
Le Regioni definiscono la parte formativa che deve consentire di raggiungere la qualifica professionale o il diploma
2. **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere** - giovani da 18 a 29 anni (29 anni e 364 giorni)
Disciplinato dalla contrattazione collettiva. Le Regioni hanno competenza solo su formazione di base e trasversale
3. **Apprendistato di alta formazione e ricerca** - per giovani da 18 a 29 anni (29 anni e 364 giorni)
Per conseguire un diploma di scuola media superiore, laurea, dottorato di ricerca, per percorsi post laurea e post diploma ed anche per il praticantato previsto in alcune professioni

Per il datore di lavoro c'è la possibilità di inquadramento inferiore di due livelli rispetto a quello di "destinazione", in alternativa percentualizzazione della paga anche in modo graduale all'anzianità



Tirocinio

Non si configura come un contratto di lavoro, i destinatari dei tirocini **devono necessariamente aver compiuto 16 anni**

a) Tirocini formativi e di orientamento

Finalizzati ad agevolare le scelte professionali e a migliorare l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante l'esperienza formativa a diretto contatto con il mondo del lavoro. Sono destinatari coloro che escono da un percorso di studi, *entro e non oltre 12 mesi dal conseguimento di uno del titolo (es: qualifica, diploma di istruzione secondaria superiore; laurea; master universitari e dottorati di ricerca).*

b) Tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro

Finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro. Rivolti a:

- inoccupati, ivi compresi i soggetti descritti nella prima tipologia di tirocinio;
- disoccupati (anche in mobilità o percettori di ASPI);
- lavoratori sospesi in regime di **cassa integrazione** sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali.

c) Tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento

Rivolti a:

- disabili di cui all'articolo 1, comma 1, della legge n. 68/99;
- persone svantaggiate
- persone particolarmente svantaggiate (donne soggette a tratta, rom, senza fissa dimora)
- richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e umanitaria

d) Tirocini curriculari

Rivolti a studenti universitari, di scuola superiore, allievi di istituti professionali o di corsi di formazione.