



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Regione Lombardia

fse per il tuo futuro



ISTITUTI SER – Studio e Ricerca

*Progetto “Adeguamento competenze servizi al lavoro e
strutture interne” ID 14980107 – 2010*

***Guida ai contratti di lavoro
(aggiornato alla legge 24 dicembre 2007, n. 247)***





INDICE

1. PREMESSA
2. CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE
3. CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE
4. CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO O JOB SHARING
5. CONTRATTO PART-TIME
6. CONTRATTO DI APPRENDISTATO
7. CONTRATTO DI INSERIMENTO
8. CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO
9. CONTRATTO DI LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO
10. CONTRATTO DI LAVORO OCCASIONALE





1. Premessa:

Il presente documento fa il punto sulle diverse tipologie contrattuali introdotte a seguito della riforma del mercato del lavoro (legge 14 febbraio 2003, n. 30 e decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276). Il suo scopo è quello di fornire, in modo agile e sintetico, un quadro esaustivo delle diverse tipologie introdotte e delle loro caratteristiche e peculiarità. L'ingresso nel mondo del lavoro o la ricollocazione in un nuovo impiego, infatti, oggi può avvenire secondo diverse modalità che mirano ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta del lavoro. In questa guida si fornisce, pertanto, una breve sintesi delle principali tipologie contrattuali attualmente contemplate nel nostro ordinamento. In particolare, si esaminano le figure contrattuali introdotte **dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, modificato dal decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, con cui il governo ha dato attuazione alle deleghe previste dalla legge n. 30/2003 (cd. Legge Biagi),** riformando profondamente il mercato del lavoro. Sono state inserite le modifiche introdotte dal cosiddetto collegato sul welfare (**legge 24 dicembre 2007, n. 247 "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale"**). In base a tale nuova disciplina è stabilito, in via generale, che in tema **di lavoro a tempo determinato**, qualora per effetto della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e il lavoratore abbia complessivamente **superato i 36 mesi** (comprensivi di proroghe e di rinnovi), **il rapporto di lavoro diventa a tempo indeterminato**. La regola può essere derogata per una sola volta a condizione che il nuovo contratto a termine sia stipulato presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. In caso di mancato rispetto della procedura, il nuovo contratto si considererà a tempo indeterminato. Le regole non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali e in quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Inoltre, **il lavoratore** che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa **per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Ha identico diritto il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. In entrambi i casi, il diritto di precedenza potrà essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, 6 mesi e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estinguerà entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In via transitoria, per consentire un graduale e adeguato inserimento della nuova disciplina, viene disposto che i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della legge continuino fino al termine previsto dal contratto e che il periodo di lavoro già effettuato alla medesima data si computi, insieme ai periodi successivi di attività, ai fini della determinazione del periodo massimo.





Nel testo si esaminano le seguenti fattispecie, come da ultimo modificate dal collegato alla finanziaria sul welfare:

- Contratto di somministrazione a tempo determinato
- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di lavoro ripartito
- Contratto Part-Time Contratto di apprendistato
- Contratto di inserimento
- Contratto di lavoro a progetto
- Contratto lavoro accessorio

Per un approfondimento delle tematiche trattate la principale normativa di riferimento è reperibile su tutte le banche dati di carattere normativo. In particolare, sono consultabili i seguenti siti istituzionali:

Portale dell'Unione europea, in cui si possono consultare normativa e documenti relativi alle politiche europee per l'occupazione e lo sviluppo. (http://europa.eu/index_it.htm)

Italia lavoro, che contiene una banca dati aggiornata in cui sono descritti i principali interventi normativi (europei, nazionali e regionali) relative al mondo del lavoro (http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/link.do?p=DOCUMENTA&w=3)

Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che contiene una sezione della normativa vigente in materia di lavoro. (<http://www.lavoro.gov.it/lavoro/>)

Ministero della solidarietà sociale, in cui sono presenti alcune sezioni dedicate agli strumenti adottati in materia di solidarietà sociale (per esempio, relativi all'immigrazione, all'inclusione sociale, alla disabilità). (<http://www.solidarietasociale.gov.it/SolidarietaSociale/>)

Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana, in cui è possibile consultare tutti i testi normativi pubblicati. (<http://www.gazzettaufficiale.it/>)

Sito della regione e della provincia in cui è localizzata l'università, che potrebbe contenere delle sezioni dedicate alle politiche del lavoro attuate a livello regionale e locale.





Regione Lombardia



2. CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA A TEMPO DETERMINATO (artt. 20 – 28 decreto legislativo n. 276/2003)

Nozione Nel nuovo assetto normativo la somministrazione di manodopera si pone quale strumento, alternativo rispetto alla stipulazione di un contratto di lavoro subordinato, per l'acquisizione e la gestione della manodopera necessaria ai processi produttivi. La somministrazione è, infatti, definita come fornitura professionale di manodopera e consiste nell'assegnazione di lavoratori, assunti da un imprenditore detto somministratore, ad altro imprenditore, detto utilizzatore, il quale ne utilizza le prestazioni lavorative, integrandole nella propria organizzazione produttiva: pertanto, i lavoratori somministrati per tutta la durata della somministrazione svolgono la propria attività nell'interesse, nonché sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore. Nell'ambito del rapporto di somministrazione, quindi, vanno distinti due contratti:

- Un primo contratto di natura commerciale, cosiddetto di somministrazione, stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore;
- Un secondo contratto di lavoro che invece intercorre tra il somministratore e il lavoratore.

I soggetti attivi Tutte le aziende possono usare questo tipo di contratto.

Il somministratore Deve essere necessariamente un'agenzia per il lavoro, autorizzata appositamente all'esercizio dell'attività di somministrazione e iscritta nell'apposito albo.

La durata A seguito delle modifiche introdotte dal collegato alla finanziaria sul welfare, IL contratto di somministrazione può essere stipulato soltanto a tempo determinato, a fronte di particolari ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La forma Il contratto tra utilizzatore e somministratore deve avere forma scritta e prevedere alcuni requisiti specifici di contenuto, tra cui il numero dei lavoratori da somministrare, le ragioni della somministrazione, le mansioni e l'inquadramento che i lavoratori riceveranno presso l'utilizzatore, ecc. Per quanto riguarda invece il contratto che lega somministratore e lavoratore, la forma sarà quella prevista per la tipologia contrattuale che trova applicazione.

L'attuazione Chi lavora alle dipendenze del somministratore ha diritto a un trattamento economico e normativo nel complesso non inferiore rispetto a quello applicato ai dipendenti dell'utilizzatore di pari livello e a parità di mansioni svolte. Utilizzatore e somministratore sono obbligati in solido a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali: di conseguenza nel caso in cui il somministratore non versi il pagamento dovuto al lavoratore questo può richiederlo all'utilizzatore, che sarà obbligato a corrisponderlo.





3. CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE (artt. 33 – 40 decreto legislativo n. 276/2003)

Nozione Il lavoro a chiamata o intermittente (o job on call) è stato abrogato dal collegato alla finanziaria in materia di welfare. Tuttavia, al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanza scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. I contratti collettivi di cui al comma 47 disciplinano, in particolare:

- a) le condizioni, i requisiti e le modalità dell'effettuazione della prestazione connesse ad esigenze oggettive ed i suoi limiti massimi temporali;
- b) il trattamento economico e normativo spettante, non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni, riproporzionato alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita;
- c) la corresponsione di una specifica indennità di disponibilità nel caso sia prevista una disponibilità del lavoratore a svolgere, in un arco temporale definito, la prestazione.

4. CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO O JOB SHARING (artt. 41 – 45 decreto legislativo n. 276/2003)

Nozione Con il contratto di lavoro ripartito (o job sharing) due persone assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa. Di conseguenza, ciascuno di loro, in caso di impedimento, si obbliga a sostituire l'altro nello svolgimento della prestazione. Fermo restando tale vincolo di solidarietà, e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta, pertanto, personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa. La disciplina di dettaglio è rimessa ai contratti collettivi, in loro assenza, e purché compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito, si applica la normativa generale del lavoro subordinato.

La forma Il contratto per essere ritenuto valido deve essere stipulato per iscritto ai fini della prova di alcuni elementi (misura percentuale e l'orario indicativo di lavoro, luogo di lavoro, trattamento economico e normativo, ecc.) previsti dalla legge.

L'attuazione Questo rapporto di lavoro è caratterizzato da un vincolo di solidarietà tra i lavoratori coinvolti e questo comporta alcune conseguenze sul piano giuridico tali per cui, per esempio, se entrambi i lavoratori risultano impossibilitati allo svolgimento delle loro mansioni, allora il rapporto di lavoro verrà sospeso oppure estinto (secondo l'articolo 1256 del Codice civile). Inoltre, il vincolo di solidarietà rileva nella fase conclusiva del contratto, dato che il licenziamento o le dimissioni da parte di uno dei lavoratori comporta l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Anche per questa nuova tipologia contrattuale viene sancito il principio di non discriminazione: i coobbligati dovranno ricevere la stessa retribuzione del lavoratore a tempo pieno di pari livello e mansione se pur proporzionato alla prestazione lavorativa effettivamente scelta.





5. CONTRATTO DI PART-TIME (art. 46 decreto legislativo n. 276/2003)

Nozione La definizione di lavoro part-time o a tempo parziale deriva dal fatto che il contratto prevede un orario ridotto rispetto a quello normale o a tempo pieno (full time). Il rapporto di lavoro instaurato da questa fattispecie contrattuale può essere di tre tipi:

- Orizzontale: è la forma che si verifica quando si ha una riduzione d'orario rispetto alle 40 ore ordinarie (o comunque, rispetto a quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali);
- Verticale: quando l'attività viene svolta a tempo pieno ma soltanto in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: quando il rapporto di lavoro deriva dalla combinazione delle due modalità orizzontale e verticale.

Soggetti attivi Può essere stipulato dalla generalità dei datori di lavoro.

I soggetti passivi Tutti i lavoratori possono accedere a questo tipo di contratto.

La forma Il contratto part-time ai fini della prova della sua esistenza, deve essere stipulato in forma scritta e prevedere in modo chiaro e preciso la durata della prestazione e dell'orario di lavoro con riferimento a giorno, settimana, mese e anno. Le clausole sono ritenute valide solo se nel contratto interviene la sottoscrizione e quindi il consenso scritto del lavoratore, che può essere reso con l'assistenza dei sindacati aziendali.

L'attuazione Il lavoratore assunto a tempo parziale non deve essere discriminato rispetto a chi svolge l'attività a tempo pieno. 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, sono calcolati proporzionalmente al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo avvenga in modo più favorevole. Ha diritto allo stesso trattamento normativo dei lavoratori assunti a tempo pieno. La legge prevedeva che le parti del contratto di lavoro a tempo parziale potessero concordare clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Il collegato alla finanziaria ha modificato questo punto attribuendo alla contrattazione collettiva la facoltà di stabilire le clausole flessibili relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa. Inoltre, si è stabilito, per i soggetti impegnati in attività di cura, la necessità di un accordo individuale nel caso di un'eventuale variazione della collocazione temporale della prestazione stessa in conformità a quanto disposto dai contratti collettivi. È stato stabilito, infine, il diritto di precedenza, per il lavoratore che abbia trasformato il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale, in caso di assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni.





6. CONTRATTO DI APPRENDISTATO (artt. 47 – 53 del decreto legislativo n. 276/2003)

Nozione La normativa relativa al contratto di apprendistato sarà prossimamente oggetto di una complessiva revisione. Il collegato alla finanziaria in materia di welfare ha infatti disposto una delega al governo ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, tra gli altri, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di:

- a) servizi per l'impiego;
- b) incentivi all'occupazione;
- c) apprendistato.

Nell'esercizio della delega per il riordino della disciplina relativa all'apprendistato, il Governo si atterrà ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva;
- b) individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti;
- c) con riferimento all'apprendistato professionalizzante individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme ed immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina;
- d) adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

In tal modo si cercherà di ricondurre ad unità l'attuale disciplina nel tentativo di dare nuovo slancio a questo istituto che, a causa dell'estrema incertezza normativa che lo caratterizza, ha avuto scarsa e difficile applicazione negli ultimi anni. In attesa della attuazione di tale delega, il decreto legislativo 276/2003 disciplina il contratto di apprendistato mantenendone il contenuto formativo. Per tale ragione si parla, in questo caso, di contratto a "causa mista", in cui l'imprenditore si impegna (oltre a corrispondere un corrispettivo per l'attività svolta) ad impartire all'apprendista quanto necessario per conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, in cambio del riconoscimento di adeguati sgravi contributivi.

La legge prevede tre tipi di apprendistato professionalizzante:

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

I soggetti attivi L'apprendistato si rivolge a chi intende specializzarsi in un'attività tecnica oppure allo studente che desidera acquisire una professionalità svolgendo attività formative "sul campo".

I soggetti passivi Il contratto può essere stipulato in tutti i comparti produttivi compreso quello agricolo. Il totale degli apprendisti assunti non può superare il 100% il numero del personale qualificato e specializzato già in servizio presso lo stesso datore di lavoro.

La forma Il contratto deve avere la forma scritta con l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, il progetto formativo individuale e la qualifica che l'apprendista conseguirà al termine del rapporto di lavoro;





L'attuazione La disciplina degli aspetti formativi è rimessa alla potestà normativa delle Regioni. L'assunzione dovrà essere comunicata al Centro per l'impiego competente entro i cinque giorni successivi. Il sotto inquadramento dell'apprendista non può essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante a chi è titolare di mansioni o funzioni che richiedano qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

L'apprendista può essere licenziato solo per giusta causa o giustificato motivo; il datore di lavoro potrà invece recedere liberamente una volta concluso il periodo di apprendistato, previo preavviso. La qualifica professionale ottenuta attraverso una qualsiasi delle tre tipologie di contratto di apprendistato, rappresenta credito formativo da spendersi per il proseguimento nei percorsi di istruzione e formazione professionale. **L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione** Si propone di favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani, promuovendo un collegamento fra scuola e fronte aziendale, in modo da consentire il raggiungimento di una qualifica professionale da parte di chi abbia già compiuto i 15 anni di età (in prevalenza si tratta della fascia di età fra i 15 e i 18 anni). La sua durata dipende dal tipo di qualifica in questione, dal titolo di studio e dalla considerazione dei crediti professionali e formativi acquisiti; in ogni caso non può superare l'arco dei tre anni. **L'apprendistato professionalizzante mira all'acquisizione di una qualifica mediante formazione sul lavoro e apprendimento tecnicoprofessionale** E' destinato a giovani dai 18 ai 29 anni, mentre sono sufficienti 17 anni per le persone già in possesso di una qualifica professionale in base alla legge 53/2000 (riforma Moratti del ciclo scolastico). La durata può andare da un minimo di due anni a un massimo di sei anni, secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, che definiscono la durata del contratto in ragione del tipo di qualifica da conseguire. In proposito è possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante, ma entro il tetto massimo dei sei anni; È previsto un monte ore di formazione teorica di almeno 120 ore per anno, da svolgersi all'interno dell'azienda o anche a distanza (all'esterno): è compito della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale determinare le modalità con cui devono articolarsi i percorsi formativi diretti a conferire all'apprendista competenze trasversali e tecnico-professionali; **L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione** Rappresenta il modello più innovativo che cerca di integrare studio ed esperienza. Ha come finalità di assicurare ai giovani dai 18 ai 29 anni, attraverso lo svolgimento dell'attività lavorativa, il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario; o di titoli di studi universitari e dell'alta formazione; nonché la specializzazione tecnica superiore. Per questa ultima fattispecie di contratto non sono previsti limiti di durata.

7. CONTRATTO DI INSERIMENTO (artt. 54 – 59 del decreto legislativo n. 276/2003)

Nozione Sostituisce il contratto di formazione lavoro (che con l'entrata in vigore del d. lgs 276/03 può essere stipulato solo dalle pubbliche amministrazioni) di cui conserva l'obiettivo di garantire l'inserimento (o il reinserimento) nel mondo lavorativo di alcune tipologie di soggetti, attraverso un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo.





I soggetti passivi Il contratto potrà essere stipulato con:

- giovani di età compresa dai 18 ai 29 anni;
- disoccupati di "lunga durata" da 29 a 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età che risiedano in aree geografiche disagiate, in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 20% rispetto a quello maschile oppure il cui tasso di disoccupazione sia superiore del 10% rispetto a quello maschile;
- persone diversamente abili ossia colpite da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

I soggetti attivi Potranno assumere con contratto di inserimento:

- 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.

La forma Il contratto deve essere stipulato in forma scritta, in caso contrario è nullo e il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato.

Il progetto individuale di inserimento Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore, al contesto lavorativo.

L'attuazione La legge affida ai contratti nazionali e territoriali e a quelli aziendali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento; così come è rimessa alla contrattazione collettiva la definizione di orientamenti, linee guida e codici di comportamento. In attesa che la contrattazione collettiva provveda a disciplinare la materia, per rendere il contratto operativo nel settore privato è stato siglato, in data 11 febbraio 2004, un accordo interconfederale che introduce la disciplina transitoria necessaria per consentirne una prima applicazione. Tra i vari aspetti è stato indicato il contenuto del contratto ed è stata prevista una formazione teorica minima di 16 ore.

La durata Il rapporto di lavoro non può essere inferiore ai 9 mesi e non può superare i 18 mesi (non vanno conteggiati i periodi relativi al servizio civile o militare e l'assenza a causa di maternità); l'unica eccezione è ammessa per le persone diversamente abili a favore delle quali il contratto può arrivare fino a 36 mesi. Non è consentito, in ogni caso, il rinnovo tra le stesse parti; eventuali proroghe possono avvenire solo nei limiti di tempo fissati dalla legge.

Il funzionamento Al contratto di inserimento, salva diversa previsione da parte della contrattazione collettiva, si applica, in quanto compatibile, la disciplina del contratto "a termine", cioè con una scadenza del rapporto di lavoro. Il lavoratore inserito può essere sotto inquadrato al massimo di due livelli inferiori rispetto a un lavoratore già qualificato a parità di mansioni svolte. Il "sotto inquadramento" non trova applicazione nei confronti di donne residenti in zone disagiate, salvo diversa disposizione contenuta nei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.





8. CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO (artt. 61 – 69 del decreto legislativo n. 276/2003)

Nozione Il contratto di lavoro a progetto, prevede che i rapporti di collaborazione coordinata e continuata siano riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa. Qualora non sia stato individuato uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso, i rapporti istaurati sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla loro costituzione.

L'ambito di applicazione La disciplina relativa al lavoro a progetto si applica a qualunque rapporto di collaborazione coordinata e continuativa concluso a partire dal 24 ottobre 2003, ad esclusione del settore pubblico in cui non trova applicazione la disciplina introdotta dal decreto legislativo 276/2003. La stipulazione di questa fattispecie contrattuale non è ammessa:

- per gli agenti e rappresentanti di commercio; - nel caso di collaborazioni coordinate e continuative di tipo occasionale in cui il rapporto di lavoro ha una durata complessiva non superiore ai trenta giorni nel corso dell'anno solare, salvo che il compenso complessivamente percepito dal lavoratore sia superiore ai cinque mila euro;
- per chi esercita professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione a specifici Albi professionali;
- per i 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 Comitato olimpico nazionale italiano (Coni);
- per chi fa parte degli organi di amministrazione e controllo delle società; - per i componenti di collegi e commissioni - per coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia

La forma Per essere valido il contratto di lavoro a progetto deve essere redatto in forma scritta e deve riportare, ai fini della prova, alcuni elementi (durata, l'individuazione e la descrizione dell'oggetto del progetto, il corrispettivo, le modalità di coordinamento, ecc.) individuate dalla legge.

L'attuazione La durata del rapporto di lavoro fra chi collabora e il committente dipende dal progetto: il contratto si conclude quando il progetto viene realizzato. Tuttavia, come anticipato in premessa, è previsto che qualora, per effetto della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e di rinnovi, il rapporto di lavoro divenga a tempo indeterminato. La regola può essere derogata per una sola volta a condizione, però, che il nuovo contratto a termine sia stipulato presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. In caso di mancato rispetto della procedura, il nuovo contratto si considererà a tempo indeterminato.





Le regole non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali e in quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Inoltre, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Ha identico diritto il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. In entrambi i casi, il diritto di precedenza potrà essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, 6 mesi e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estinguerà entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In via transitoria, per consentire un graduale e adeguato inserimento della nuova disciplina, viene disposto che i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della legge continuino fino al termine previsto dal contratto e che il periodo di lavoro già effettuato alla medesima data si computi, insieme ai periodi successivi di attività, ai fini della determinazione del periodo massimo. Il recesso anticipato è ammesso solo per giusta causa o in base alle modalità previste dalle parti nel contratto individuale. Salvo diverso accordo fra le parti, non si tratta di un rapporto caratterizzato da esclusiva e perciò il lavoratore potrà collaborare anche con più committenti contemporaneamente. La retribuzione deve essere proporzionata alla quantità e alla qualità effettiva del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del contratto.

9. CONTRATTO DI LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO (artt. 70 – 72 decreto legislativo n. 276/2003)

Nozione Questa forma di contratto è in corso di sperimentazione. Si tratta di prestazioni di natura occasionale svolte da persone non ancora entrate nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne, nell'ambito:

- dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- dell'insegnamento privato supplementare; - dei piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di solidarietà o di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi o di solidarietà;
- dell'impresa familiare, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;
- dell'esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati.

Tali attività lavorative, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria se non danno luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a cinque mila euro nel corso di un anno solare. Le imprese familiari possono usare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a dieci mila euro.





I soggetti passivi

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

Chi è interessato a svolgere questo tipo di prestazioni deve comunicare la propria disponibilità ai soggetti accreditati o ai Servizi per l'impiego che, a spese dell'interessato, invieranno una tessera magnetica personalizzata.

forma Per la stipulazione del contratto non è prevista una forma particolare.

10. CONTRATTO DI LAVORO OCCASIONALE (art. 61, c. 2 decreto legislativo n. 276/2003)

Nozione Le prestazioni occasionali, a differenza di quelle di tipo accessorio, sono prestazioni lavorative di natura autonoma, realizzate a favore di un soggetto senza il vincolo della subordinazione e con il carattere dell'occasionalità. Il lavoro occasionale è consentito entro limiti ben precisi sia in termini di tempo che di valore: non può durare più di 30 giorni nel corso dell'anno solare, né far percepire un compenso che superi i cinque mila euro. Il contratto può essere concluso per qualsiasi genere di attività.

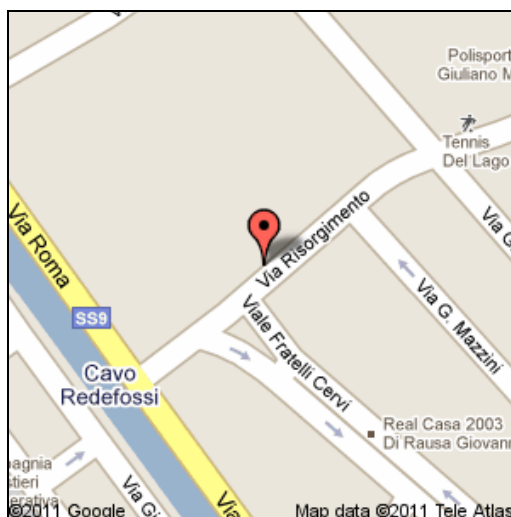


Le nostre sedi

San Giuliano Milanese – via Risorgimento, 3

Tel 02.0945513 – fax: 02.98245575

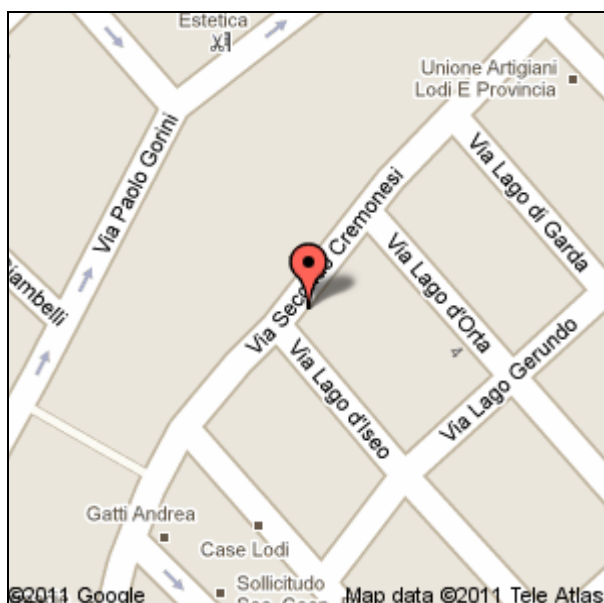
Email: scuola.ser@libero.it – www.istitutiser.it



Lodi – Via Secondo Cremonesi, 32

Tel 0371421231 – fax 0371

Email: scuola.ser-lodi@libero.it - www.istitutiser.it



ISTITUTI SER – Studio e Ricerca – Partita I.V.A. e C.F. 06240640968

Ente accreditato Regione Lombardia

Certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001:2008 –

www.istitutiser.it - E-mail: scuola.ser@libero.it