

## Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

E' la forma di rapporto di lavoro più diffusa. Coinvolge due soggetti:

- il datore di lavoro, ovvero chi dà ad altri un lavoro alle proprie dipendenze e lo retribuisce;
- il prestatore di lavoro, ovvero chi si impegna, dietro retribuzione, a prestare il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione di un altro soggetto.

I rapporti di lavoro subordinato sono regolati (oltre che dalla legislazione sul lavoro) dai Contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl), stipulati a livello nazionale tra le parti sociali, e, quando presenti, dai Contratti provinciali e dai Contratti integrativi aziendali.

I rapporti di lavoro subordinato possono essere a tempo indeterminato o determinato ed entrambi, a loro volta, a tempo pieno (full time) o a tempo parziale (part time).

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato regola il "tradizionale" rapporto di lavoro, non ha scadenze e garantisce maggiori tutele al lavoratore.

### Periodo di prova

La maggior parte dei contratti di lavoro prevede un periodo di prova la cui durata è fissata dai Ccnl, e che comunque non può essere superiore ai 6 mesi.

Il periodo di prova deve risultare da un atto scritto, firmato dal lavoratore al momento dell'assunzione: il periodo di prova stipulato verbalmente è nullo, e il lavoratore può quindi considerarsi assunto definitivamente.

Durante il periodo di prova lavoratore e datore di lavoro sono liberi di interrompere il rapporto. Il lavoratore ha diritto alla retribuzione prevista dal contratto di categoria e al momento dell'interruzione deve essergli corrisposto il trattamento di fine rapporto (liquidazione), le ferie e la relativa percentuale di tredicesima.

### Assegnazione della qualifica

Al lavoratore devono essere assegnate mansioni (cioè compiti e attività) per le quali è stato assunto, o quelle corrispondenti alla categoria superiore che ha successivamente acquisito. Non è ammessa alcuna diminuzione della retribuzione (art. 13 dello Statuto dei lavoratori). Il trasferimento temporaneo a mansioni superiori dà diritto alla retribuzione corrispondente. Se il trasferimento si protrae per più di 3 mesi (a meno che non si tratti di sostituzione per malattia, gravidanza, servizio di leva ecc...), l'acquisizione della nuova qualifica diviene definitiva.

### Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può risolversi consensualmente per scelta delle parti oppure per decisione unilaterale del datore di lavoro (licenziamento) o del lavoratore (dimissioni).

Se il dipendente vuole interrompere il rapporto di lavoro è tenuto a dare il preavviso: si tratta di una comunicazione che deve essere inviata al datore di lavoro, nel rispetto dei termini fissati dai contratti collettivi nazionali per la mansione svolta. Mentre per le qualifiche più basse sarà sufficiente un preavviso anche di soli 15 giorni, per le qualifiche di più alto livello il preavviso può essere anche di diversi mesi. In caso contrario sarà tenuto a pagare l'indennità sostitutiva del preavviso, che è pari all'ammontare delle retribuzioni per i mesi non lavorati.

Se è invece il datore di lavoro a decidere di risolvere il rapporto, potrà farlo solo in presenza di valide ragioni: giusta causa, giustificato motivo soggettivo o oggettivo. La legge richiede che tutti i licenziamenti, per essere legittimi, devono essere intimati in forma

scritta.

Per giusta causa si intende un evento riferibile alla persona del lavoratore che, per la sua gravità, non consente la prosecuzione neppure temporanea del rapporto. Per questa ragione è l'unica forma di licenziamento che non richiede preavviso.

Il giustificato motivo soggettivo è un evento che, sebbene sia imputabile al lavoratore, consente tuttavia l'espletamento del normale periodo di preavviso. In questo caso il datore può decidere di esentare il lavoratore dall'espletamento del periodo di preavviso, pagandogli la relativa indennità sostitutiva.

Il giustificato motivo oggettivo, si riferisce, al contrario dei precedenti, ad un evento non addebitabile al lavoratore. Può trattarsi di una ragione di tipo organizzativo produttivo (la soppressione di una certa mansione, la chiusura di un'attività, il calo di fatturato).

Anche in questo caso è obbligatorio il preavviso o il pagamento dell'indennità sostitutiva.

Il lavoratore ha il diritto di verificare la sussistenza delle motivazioni addotte per giustificare il licenziamento. Nell'ipotesi di licenziamento illegittimo il datore di lavoro sarà soggetto alle conseguenze previste dalla legge, diverse a seconda delle dimensioni dell'azienda.

### **Sanzioni per licenziamento illegittimo**

Per i datori di lavoro con fino a 15 dipendenti, le conseguenze del licenziamento illegittimo saranno di tipo esclusivamente economico: il lavoratore avrà diritto ad un'indennità risarcitoria, compresa tra 2,5 e 6 mensilità corrispondenti all'ultima retribuzione.

Per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, in caso di licenziamento illegittimo, il lavoratore avrà diritto a essere reintegrato nelle precedenti mansioni, oltre ad un risarcimento del danno pari all'ammontare delle retribuzioni perse, dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione. Il lavoratore potrà decidere di rifiutare la reintegrazione chiedendo il pagamento di un'ulteriore indennità pari a 15 mensilità della retribuzione.

Sul sito del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel) è possibile visionare l'Archivio Nazionale dei Contratti e degli Accordi collettivi di lavoro e conoscere i dettagli dei Ccnl:

[http://www.cnel.it/archivio/contratti\\_lavoro/BDCL.asp](http://www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.asp).

### **Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)**

Il lavoro part-time (o contratto di lavoro subordinato a tempo parziale) è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto all'orario di lavoro normale (full-time) previsto dalla legge (40 ore settimanali) o dal contratto collettivo.

Il rapporto a tempo parziale può essere:

- orizzontale quando la riduzione d'orario è riferita all'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.

### **Contratto di lavoro a termine**

Il contratto a termine (o a tempo determinato) è il contratto di lavoro subordinato al quale viene apposto un termine finale. L'apposizione del un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è possibile a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Se tali ragioni non sono specificate, direttamente o indirettamente, da atto scritto allora l'apposizione del termine è priva di effetto. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

## **Apprendistato**

L'apprendistato è un contratto a contenuto formativo, in cui il datore di lavoro si obbliga nei confronti del lavoratore non solo al pagamento della retribuzione per l'attività svolta ma anche a garantire all'apprendista una formazione professionale.

Il decreto legislativo 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.

## **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 sul lavoro. Il contratto di inserimento sostituisce il contratto di formazione lavoro (CFL) nel settore privato.

## **Somministrazione di lavoro**

La somministrazione di manodopera permette ad un soggetto (utilizzatore) di rivolgersi ad un altro soggetto appositamente autorizzato (somministratore), per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore.

Il legislatore offre inoltre alla contrattazione aziendale la facoltà di ampliare i casi di utilizzo e non più solo alla nazionale e territoriale.

Con il Collegato Lavoro (legge 183/10) il ricorso allo staff leasing potrà essere possibile, oltre alle ipotesi già disciplinate dal d. lgs. 276/03, anche "in tutti i settori produttivi, pubblici o privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia", ed i contratti collettivi territoriali e aziendali potranno disciplinare nuove ipotesi.

## **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 o per svolgere prestazioni in determinati periodi, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Tale contratto, abrogato dalla l. n. 247 del 2007, è stato reintrodotta dalla l. n. 133 del 2008 che ne ha ammesso l'utilizzo non solo in quei settori nei quali era già stato utilizzato (turismo, commercio, pubblici esercizi) ma anche in altre nuove attività come quella degli steward nelle attività delle squadre di calcio i quali debbono essere direttamente gestiti dalle società o alle dipendenze di istituti di vigilanza privata.

E' previsto in due forme: con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere o meno vincolato alla chiamata.

Non può essere stipulato nell'ambito della pubblica amministrazione in quanto il d. lgs. n. 276 del 2003 che lo regola è applicabile, salvo alcune espresse eccezioni, solo ai rapporti di lavoro stipulati con datori di lavoro privati.

### **Lavoro ripartito**

Il lavoro ripartito (chiamato anche jobsharing) è un rapporto di lavoro 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 ed effettuare sostituzioni fra loro. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell'adempimento dell'obbligazione.

### **Telelavoro**

Il telelavoro è la più flessibile modalità organizzativa, resa più efficiente dai moderni mezzi di comunicazione. Esso rappresenta una pratica alternativa del modo di progettare, organizzare e svolgere il lavoro, incentrata sulla possibilità di ribaltare i vincoli della distanza e separatezza, traducendoli in opportunità imprenditoriali, organizzative, di miglioramento della qualità della vita.

Gli elementi che caratterizzano il telelavoro sono:

- la distanza tra i soggetti implicati, che agiscono in uno spazio non fisicamente ravvicinato;
- l'interdipendenza funzionale tra i soggetti coinvolti;
- l'interconnessione operativa, resa possibile dall'impiego delle tecnologie;
- la flessibilità nell'erogazione, impiego e pratiche di lavoro.

### **Lavoro a domicilio**

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di familiari conviventi o a carico, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per tramite di terzi.

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per le attività per le quali vengono utilizzate sostanze tossiche o nocive per la salute e l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.