IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

GUIDA AI CAMBIAMENTI INTRODOTTI DALLA RIFORMA BIAGI

© 2004

Unioncamere
Piazza Sallustio, 21
00187 Roma

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura
Via Tommaso Campanella, 12
89100 Reggio Calabria

in collaborazione con

IN.FORM. Informazione Formazione Assistenza alle imprese
Azienda Speciale della C.C.I.A.A.
Via Tommaso Campanella, 12 - Reggio Calabria

AsseforCamere
Via Morgagni, 30/H
00161 Roma

SOMMARIO

Il nuovo mercato del lavoro ..... pag. 5
Il Contratto a Tempo Indeterminato ..... » 13
Il Contratto di Inserimento ..... » 14
L'Apprendistato ..... » 17
Il Contratto a Tempo Determinato ..... » 21
Il Contratto a Tempo Parziale ..... » 28
Lavoro Intermittente ..... » 34
Lavoro Ripartito ..... » 37
La Somministrazione di Lavoro ..... » 39
Il "Comando" o "Distacco" del Lavoratore ..... » 46
I Rapporti di Lavoro a Progetto ..... » 47
Il Lavoro Occasionale ..... » 52
Il Lavoro Accessorio ..... » 53
Il Patto di Prova ..... » 55

Novità per le Aziende e per i Lavoratori ..... » 57

Dalla Scuola al Lavoro ..... » 60

Università e Londo del Lavoro ..... » 62

Il ruolo delle Camere di Commercio ..... » 64

Il nuovo mercato del Lavoro

Italia in linea con l'Europa

Il 31 luglio 2003 il Consiglio dei Ministri dà il via libera definitivo al decreto di attuazione della Riforma Biagi sul mercato del lavoro (Legge n. 30 del 14 febbraio 2003), una riforma che vuole aumentare in tempi brevi il numero delle persone che lavorano regolarmente.

Gli obiettivi della riforma si ispirano alla cosiddetta Strategia Europea per l'occupazione che mira alla creazione di un mercato del lavoro trasparente ed efficiente, in grado di incrementare le occasioni di lavoro e garantire a tutti un equo accesso ad una occupazione regolare e di qualità.

Quattro sono i pilastri della Strategia Europea, nonché le parole chiave con cui leggere la "riforma Biagi":

1. OCCUPABILITÁ: è rivolta ad assicurare ai giovani e ai disoccupati gli strumenti per fronteggiare le nuove opportunità occupazionali e i cambiamenti repentini del mercato del lavoro. Particolare rilievo viene dato alle misure volte ad innalzare la qualità del lavoro soprattutto mediante interventi in formazione ed istruzione;
2. IMPRENDITORIALITÁ: si basa sul presupposto che la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro richiede un clima imprenditoriale dinamico. La flessibilità del mercato del lavoro agevolerà la creazione di nuove imprese, lo sviluppo di quelle già esistenti e la promozione di nuove iniziative all'interno delle grandi imprese. Obiettivo è ripristinare una corretta competizione tra le imprese, oggi falsata dalla presenza di una vasta area di lavoro sommerso;
3. ADATTABILITÁ: si propone di agevolare il processo di transizione della nostra economia verso la società dell'informazione e della conoscenza. I nuovi mercati globali richiedono maggiore flessibilità ed un più ampio ventaglio di schemi contrattuali. La legge Biagi garantisce sicurezza adeguata e posizione occupazionale più elevata a coloro che lavorano con contratto di tipo flessibile;

4. PARI OPPORTUNITÁ: obiettivo prioritario della riforma è l'innalzamento del tasso di occupazione delle donne ed, in genere di tutte le categorie di persone a rischio di esclusione sociale. In attuazione del diritto costituzionale al lavoro (art. 4 della Costituzione) la legge si prefigge di garantire a tutti le medesime opportunità di accesso ad una occupazione regolare e di buona qualità.

Gli assi principali su cui si basa la riforma sono due:

- Liberalizzazione e potenziamento dell'attività di intermediazione per quanti cercano lavoro;
- Flessibilità ed ampliamento dei servizi e delle tipologie contrattuali.

Liberalizzazione e potenziamento dell'attività di intermediazione per quanti cercano lavoro

Un Paese moderno deve poter contare su un efficace collocamento pubblico, ma deve poter contare anche su un ruolo attivo dei privati.

In Italia, domanda e offerta di lavoro dipendono ancora da meccanismi personali ed occasionali, stentano a decollare i canali professionali di selezione. È quanto emerge dall'analisi dell'indagine Excelsior, condotta annualmente dal sistema delle Camere di Commercio sui fabbisogni occupazionali delle imprese italiane.

Con il Decreto legisl. N. 297 del dicembre 2002 è stata riformata la funzione pubblica dei Servizi per l'impiego. I servizi per l'impiego sono ora strutturati a rete sul territorio con l'obiettivo di porre al centro il cittadino e l'impresa, con i loro bisogni e richieste, ampliando la capacità del sistema di fornire risposte adeguate per tempi e qualità.

Gli uffici di collocamento sono stati trasferiti dal Ministero del Lavoro alle Province e hanno cambiato denominazione e sono chiamati Centri per l'impiego. I centri per l'impiego continuano a gestire le procedure in materia di collocamento ed avviamento al lavoro, ad esempio le fasi di iscrizione, cancellazione, trasformazione del rapporto di lavoro. In questo settore,

però, troviamo una delle principali e fondamentali innovazioni che prevede l'introduzione dell'Anagrafe del Lavoratore.
Si tratta di un elenco anagrafico, che contiene i dati anagrafici del lavoratore, residenza, domicilio, composizione del nucleo familiare, titoli di studio, appartenenza a categorie protette e lo stato occupazionale. L'iscrizione vale per tutta la vita lavorativa, salvo che il soggetto ne chieda la cancellazione.
In tal modo si eliminano le liste di collocamento, mentre restano attive le liste del collocamento obbligatorio per i disabili (ai sensi della legge n.68 del 12 marzo 1999), della mobilità (ai sensi della legge n. 233 del 23 luglio 1991) e dei lavoratori dello spettacolo (ai sensi del D.P.R. n. 2053 del 1963).
Per ciascun lavoratore inserito nell'elenco anagrafico, i Centri per l'impiego redigono una scheda anagrafica e una scheda professionale. La scheda professionale sostituirà sostanzialmente il vecchio libretto di lavoro che non dovrà essere più rilasciato dai Comuni.
Nelle due schede, oltre ai dati contenuti nell'elenco anagrafico, verranno trascritte nuove informazioni fornite direttamente dal lavoratore, relative alle esperienze formative e professionali nonché alla disponibilità immediata a svolgere un'attività lavorativa.

Per ottenere il riconoscimento dello stato di disoccupazione bisogna possedere tre requisiti:

- Non avere lavoro;
- Essere iscritto nelle liste;
- Essere immediatamente disponibile a rispondere ad un'offerta di lavoro.

Quest'ultimo requisito è un modo per eliminare dalle liste tutti coloro che, per vari motivi, erano interessati a comparirvi, ma in realtà non cercavano realmente lavoro.
Per questo motivo sono stati attivati vari servizi che vanno dalla semplice accoglienza e dalle semplici informazioni, a colloqui di orientamento, defini-

zione del curriculum e preselezione, fino alla proposta di tirocini e di corsi di formazione professionale nel caso si valuti insieme al lavoratore che, per raggiungere gli obiettivi che si prefigge, mancano dei tasselli formativi importanti.

L'obiettivo principale è quello di favorire l'incrocio tra chi cerca e offre lavoro, cercando di ridurre i tempi di attesa nella ricerca del lavoro, favorire l'accesso a percorsi di formazione professionale, aiutare il processo di integrazione fra il sistema formativo e le imprese.

Per incrementare il numero dei "luoghi" dove far incontrare domanda e offerta di lavoro, la legge consentirà ora lo sviluppo e la diffusione degli operatori privati, cui sarà consentito – a determinate condizioni - di erogare tutti i servizi (collocamento, ricerca e selezione, orientamento e formazione, somministrazione di lavoro, ecc.) nella nuova denominazione di agenzie per il lavoro. I Comuni potranno fare collocamento con particolare attenzione ai soggetti svantaggiati, per i quali sono incentivate le forme di collaborazione con gli operatori privati e privato-sociali. Sindacati ed enti bilaterali (lavoratori-imprenditori) saranno abilitati a svolgere servizi al lavoro. Scuole e Università potranno collocare i propri allievi nel mercato del lavoro attraverso tirocini e contratti di lavoro sviluppando le relazioni con le attività produttive del territorio e realizzando progetti di trasferimento tecnologico con dotazione di risorse umane.

L'obiettivo è quello di creare, in un mercato del lavoro non più solo italiano ma anche europeo, un sistema efficiente di servizi per l'impiego, pubblici e privati, autorizzati e accreditati, che agiscano in rete tra loro, grazie alla borsa continua nazionale del lavoro, quale sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro imperniato su una rete di nodi regionali. Tale sistema, che sarà attivo dal 2005, è alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo immesse liberamente sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese, e deve essere accessibile e consultabile liberamente da qualunque punto della rete.

Attraverso la borsa nazionale continua del lavoro

1. le pubbliche amministrazioni potranno:
- conoscere in tempo reale tutte le informazione relative ad ogni persona in età di lavoro (curriculum lavorativo, eventuale stato di disoccupazione involontaria, eventuale fruizione di ammortizzatori sociali, conto corrente previdenziale, titoli di studio, attività formative)
- identificare in tempo reale i soggetti da interessare a politiche di accompagnamento al lavoro (welfare to work) e conseguente prevenzione dell'esclusione sociale
- acquisire informazioni statistiche sul mercato del lavoro per orientare le politiche attive

2. i cittadini potranno:
- conoscere la domanda di lavoro espressa dalle imprese e dagli intermediari
- candidarsi qualora disponibili ad accettare una delle offerte di lavoro presenti nella borsa
- consultare informazioni sul mercato del lavoro (normativa e contratti, indirizzi e riferimenti sui servizi per il lavoro, materiali e strumenti per l'orientamento)
- richiedere servizi agli intermediari
- estrarre e stampare il proprio libretto formativo
- interagire con tutti i soggetti pubblici e privati e con inps e inail
- ottenere la certificazione di specifici diritti e l'accesso a regimi di incentivazione

3. le imprese potranno:
- esporre il fabbisogno di personale e ricevere le candidature dei lavoratori
- cercare e utilizzare le offerte di lavoro disponibili
- effettuare le dichiarazioni obbligatorie di nuova assunzione ad un qualunque sportello del sistema (centri per l'impiego, istituti previdenziali e intermediari)

- rintracciare lavoratori che beneficino di particolari regimi di incentivazione
- disporre di informazioni ed assistenza sulla riforma del mercato del lavoro
- richiedere servizi di consulenza e assistenza agli intermediari
- interagire con inps e inail

4. gli intermediari (le agenzie per il lavoro autorizzate) potranno:
- pubblicare annunci relativi alle richieste delle aziende
- utilizzare le candidature dei lavoratori per cercare personale
- sviluppare i servizi in cooperazione con la rete pubblica
- condividere informazioni

Flessibilità ed ampliamento dei servizi e delle tipologie contrattuali

Tra le indicazioni delineate a livello comunitario per la disoccupazione alle quali si ispira la Legge Biagi vi è la messa in atto di una strategia coordinata volta a contrastare i fattori di debolezza strutturale della nostra economia: disoccupazione giovanile, disoccupazione di lunga durata, il modesto tasso di partecipazione delle donne e degli anziani al mercato del lavoro, la concentrazione della disoccupazione nel Mezzogiorno. La riforma punta infatti, anche a rilanciare le aree meno sviluppate, come la Calabria, dove solo la trasparenza del mercato del lavoro e la modularità dei rapporti di lavoro, seppure coniugate con azioni di contesto atte a favorire lo sviluppo e la crescita della produttività, possono innescare un processo di sviluppo economico, di crescita dell'occupazione regolare e di rafforzamento della coesione sociale

Gli strumenti per raggiungere tali obiettivi sono:
- l'introduzione di nuove tipologie di contratto utili ad adattare l'organizzazione del lavoro ai mutamenti dell'economia e anche ad allargare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione

sociale;

- l'introduzione di forme di flessibilità regolata, in modo da bilanciare le esigenze delle imprese di poter competere sui mercati internazionali con le irrinunciabili istanze di tutela e valorizzazione del lavoro.

Per agevolare l'applicazione dei nuovi contratti di lavoro flessibile, si prevedono, attraverso il Decreto Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, con il quale è stata data attuazione alla Legge Biagi, numerosi rinvii alla contrattazione collettiva che lasciano libere le parti sociali di stabilire se dare attuazione alle disposizioni del provvedimento attraverso i contratti collettivi nazionali del lavoro, ovvero attraverso i contratti territoriali. Ne risulta così agevolata la funzione di decentramento della contrattazione collettiva, ritenuto necessario per avvicinare la contrattazione al territorio, dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del mercato del lavoro, le esigenze di flessibilità delle imprese e dei lavoratori e dove è possibile interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locali, soprattutto in una realtà, come quella italiana, caratterizzata da un forte squilibrio territoriale fra il nord ed il sud del Paese.
La contrattazione decentrata, dunque, appare il livello di negoziazione più idoneo per la piccola impresa e può garantire al sistema quella flessibilità necessaria per aiutare la riemersione del sommerso, combattere le crisi occupazionali, agganciare lo sviluppo.
L'introduzione di nuove figure contrattuali e la revisione di formule già sperimentate porterà dei cambiamenti che incideranno nella vita di tutti, sia per chi ha già un impiego, sia per chi lo sta cercando.
La nuova legge ha una particolarità: ogni contratto modificato o nuovo sembra avere un suo target di lavoratori, che si incrocia con le esigenze organizzative e di flessibilità delle aziende.
Il part – time è pensato per le donne; il lavoro intermittente, l'apprendistato ed il tirocinio per i giovani; il contratto di reinserimento per i disoccupati di lunga durata, gli over 55 e le donne. Accanto a contratti mirati per tipologie, vi sono poi le formule più generiche, attente a intercettare, in

modo regolare, il bisogno di flessibilità dell'impresa: ad esempio, le collaborazioni coordinate continuative che si trasformano in "lavoro a progetto", o lo staff leasing (o anche detta somministrazione di manodopera anche a tempo determinato).
Ecco una panoramica sulle novità più consistenti della riforma Biagi sul mercato del lavoro.

Il Contratto a Tempo Indeterminato

Definizione: il contratto a tempo indeterminato è la forma ordinaria di impiego e si intende a tempo pieno e senza limiti di durata

Fonti normative di riferimento
Art. 2094 ss. Codice Civile

Forma
In tutte le situazioni in cui non si rinvengano forme particolari di contratto il rapporto di lavoro s'intende a tempo indeterminato. Per il contratto a tempo indeterminato non è prevista una forma particolare, il rapporto si perfeziona esclusivamente con la prestazione lavorativa.

Durata della prestazione giornaliera
Si fa rifeirmento al CCNL del settore di riferimento.

In deroga al contratto a tempo indeterminato il rapporto di lavoro rientra in una delle seguenti discipline:

1. CONTRATTO DI INSERIMENTO
2. APPRENDISTATO
3. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
4. CONTRATTO A TEMPO PARZIALE
5. LAVORO INTERMITTENTE E LAVORO RIPARTITO
6. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – IL COMANDO O DISTACCO DEL LAVORATORE
7. LAVORO A PROGETTO, LAVORO OCCASIONALE E LAVORO ACCESSORIO
8. PATTO DI PROVA

Il Contratto di Inserimento

Definizione: è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di persone.

Fonti normative di riferimento
legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 e decreto attuativo del 31 luglio 2003, artt. 55/60

Presupposti del contratto
Lavoratori ammessi alla stipulazione

a. soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni;
b. disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni
c. lavoratori con più di 50 anni di età privi di un posto di lavoro;
d. lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni
e. donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica con particolari tassi di disoccupazione
f. persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Datori di lavoro ammessi alla stipulazione

1. enti pubblici, imprese e loro consorzi;
2. gruppi di imprese;
3. associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
4. fondazioni;
5. enti di ricerca, pubblici e privati;
6. organizzazioni e associazioni di categoria.

Condizioni per la stipulazione

1) Il datore di lavoro che intende assumere con contratti di inserimento deve:

a. aver mantenuto in servizio in azienda almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadenza nei 18 mesi che precedono la nuova assunzione.
   Eccezione: la regola non si applica se nei 18 mesi precedenti è arrivato a scadenza un solo contratto di inserimento.
b. non avere in corso sospensioni dal lavoro;
c. non aver proceduto, nei 12 mesi precedenti, a riduzione del personale (salvo che si tratti di qualifiche diverse da quelle da assumere).

Disciplina del contratto

Forma del contratto

- obbligo della forma scritta con indicazione del progetto individuale di inserimento che è il frutto:
  i. della finalità di garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo;
  ii. della determinazione, da parte dei contratti collettivi, dei piani individuali di inserimento diretti ad adeguare le capacità professionali del lavoratore al contesto produttivo.
- in mancanza della forma scritta: il contratto si reputa a tempo indeterminato.

Caratteristiche del rapporto di lavoro

a) nel contratto di inserimento la formazione può essere, come può non essere, oggetto del contratto;
b) la formazione eventualmente effettuata deve essere registrata nel libretto formativo;
c) la durata del contratto non può essere inferiore a 9 mesi né superiore a 18 mesi. In caso di assunzioni presso organizzazioni e associazioni di

categoria la durata massima è di 36 mesi.

d) ai fini della durata del contratto non si tiene conto di eventuali periodi di servizio militare, civile o di periodi di astensione legati alla maternità/paternità;
e) il contratto di inserimento non è rinnovabile fra le stesse parti;
f) è ammessa la proroga del contratto solo entro i limiti massimi di 18, ovvero di 36 mesi in caso di assunzione presso organizzazioni e associazioni di categoria;
g) durante il rapporto di inserimento il lavoratore può essere inquadrato in una categoria inferiore, per non più di due livelli, rispetto a quella di lavoratori che possiedono le qualificazioni corrispondenti alla categoria superiore;
h) il datore di lavoro beneficia di una riduzione previdenziale che varia in relazione al settore produttivo e alla localizzazione;
i) gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale da parte del datore di lavoro comporta per questi l'obbligo di versare una maggiorazione del 100% sui contributi agevolati di cui beneficia;
j) salve le disposizioni particolari previste in questa sede, per il contratto di inserimento si applicano le disposizioni indicate dalla legge n. 368 del 2001 sul contratto di lavoro a tempo determinato.

L'Apprendistato

Definizione: è un rapporto speciale di lavoro, di carattere subordinato, "[…] in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista […] l'insegnamento necessario perch0 possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima"

Fonti normative di riferimento

a. artt. 2130-2134 codice civile;
b. legge 19 gennaio 1955, n. 25;
c. legge 2 aprile 1968, n. 424;
d. art. 21, legge 28 febbraio 1987, n. 56;
e. art. 16, legge 24 giugno 1997, n. 196;
f. art. 2, legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 e decreto legislativo attuativo del 31 luglio 2003, artt. 47/54.

Tipologie di apprendistato

a. Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
   Limiti di età: giovani di età superiore a 15 anni;
   Durata: non superiore a tre anni;
   Finalità: conseguimento di una qualifica professionale;
   Caratteristiche:
   1) Forma scritta con indicazione della prestazione lavorativa, del piano formativo individuale e della qualifica che il soggetto può conseguire;
   2) divieto di erogare il compenso secondo tariffe di cottimo;
   3) previsione, da parte delle Regioni, di un monte ore annue di formazione esterna e interna all'azienda con successivo riconoscimento della

qualifica professionale;

4) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate secondo quanto previsto dalle Regioni;
5) registrazione della formazione nel libretto formativo;
6) durante il rapporto, diritto di recesso del datore solo per giusta causa o giustificato motivo;
7) al termine dell'apprendistato, diritto di recesso del datore di lavoro;

b. Contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

Limiti di età: giovani di età compresa tra 18 e 29 anni (17 anni se in possesso di una qualifica professionale)

Durata: rimessa ai contratti collettivi, comunque, non inferiore a due anni e non superiore a sei anni

Finalità: conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Caratteristiche:

1) Forma scritta con indicazione della prestazione lavorativa, del piano formativo individuale e della qualifica eventuale che il soggetto può conseguire;
2) divieto di erogare il compenso secondo tariffe di cottimo;
3) Previsione, da parte delle Regioni, di un monte ore annue di formazione non inferiori comunque a 120, da farsi anche in azienda o con formazione a distanza, con successivo riconoscimento della qualifica professionale;
4) Presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate, secondo quanto previsto dalle Regioni;
5) durante il rapporto, diritto di recesso del datore solo per giusta causa o giustificato motivo;

6) registrazione della formazione nel libretto formativo;
7) al termine dell'apprendistato, diritto di recesso del datore di lavoro;

c. Contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione
Limiti di età: giovani di età compresa tra 18 e 29 anni (17 anni se in possesso di una qualifica professionale).
Durata: è rimessa alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative, tuttavia non può essere inferiore a due anni.
Finalità: conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, titoli di studio universitari e di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore.
Caratteristiche: la disciplina p rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative.

Crediti formativi

La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale
Inoltre:

- il lavoratore assunto con contratto di apprendistato può avere una categoria di inquadramento inferiore, al massimo, di due livelli rispetto alla categoria corrispondente a quella per il cui conseguimento è finalizzato l'apprendistato stesso;
- è consentita l'apposizione del patto di prova al rapporto di apprendistato limitatamente alla verifica delle attitudini generiche del lavoratore.

Limiti quantitativi per assunzione apprendisti

- massimo il 100% delle maestranze specializzate presenti in azienda;
- in caso di aziende con 2 lavoratori specializzati: massimo 3 apprendisti.

Diritti, doveri e poteri delle parti (apprendista e datore di lavoro)

1) diritto dell'apprendista di effettuare apposita visita sanitaria per accertare la compatibilità tra le condizioni fisiche e il lavoro da svolgere;

2) diritto dell'apprendista alla retribuzione:
   a. retribuzione inferiore rispetto a quella prevista per un lavoratore non apprendista;
   b. il livello di retribuzione è definito dai contratti collettivi;

3) diritto dell'apprendista al versamento di contributi previdenziali:
   a) ridotta contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro;
   b) i contributi previdenziali si mantengono ridotti per l'anno successivo alla fine dell'apprendistato ove il rapporto si trasformi in contratto a tempo indeterminato;
   c) diritto dell'apprendista all'insegnamento come sopra indicato.

4) diritto dell'apprendista alla salvaguardia dell'integrità fisica.

5) obbligo del datore di lavoro circa il rispetto delle seguenti condizioni:
   a. limiti in tema di orario di lavoro: massimo 8 ore giornaliere e 44 ore settimanali;
   b. divieto di lavoro notturno, ovvero tra le ore 22 e le ore 6 salvo specifici settori produttivi per apprendisti maggiorenni.

6) obbligo dell'apprendista di diligenza, obbedienza e fedeltà nei riguardi del datore di lavoro.

Il contratto a Tempo Determinato

Definizione: Il contratto a tempo determinato, chiamato anche "contratto a termine", è una forma particolare di impiego della manodopera spesso indicata, come avviene anche per altre tipologie contrattuali, come forma "flessibile" di impiego. La caratteristica più saliente consiste nel fatto che deroga alla forma ordinaria di impiego dei lavoratori che è quella del rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Fonti normative di riferimento

- direttiva comunitaria del 28 giugno 1999, n. 99/70/Ce
- decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

Costituzione del rapporto di lavoro a tempo determinato

Forma del contratto a termine

1) "L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto".

2) Nel contratto vanno riportate:
   a. data della stipulazione del contratto che può essere:
      - anteriore all'inizio dell'attività lavorativa;
      - contestuale all'inizio dell'attività lavorativa;
      - non è ammessa, invece, una stipula del contratto a termine successiva all'inizio dell'attività: sarebbe una rinuncia inammissibile al diritto a lavorare a tempo indeterminato.
   b. durata del contratto a termine che può essere indicata:
      - in modo diretto: con giorno, mese e anno della cessazione del rapporto;
      - in modo indiretto: riferendosi ad un evento futuro il cui verificarsi da luogo all'estinzione del rapporto di lavoro (**ex**: fine di una

costruzione per la quale il lavoratore era stato assunto);

c. ragioni dell'apposizione del termine al contratto. Queste possono essere di carattere:
   - tecnico;
   - produttivo;
   - organizzativo;
   - sostitutivo.
   - le ragioni indicate sono tassative.
   - l'indicazione serve anche per consentire un controllo del giudice sulla loro reale esistenza.
   - la mancata indicazione delle ragioni o la loro inesistenza è motivo di nullità del contratto con l'effetto che il rapporto si considera a tempo indeterminato fin dall'inizio.
   - le ragioni devono essere legate alla durata: ex: le esigenze stagionali non si conciliano con la durata di un anno;

d. sottoscrizione del lavoratore e del datore di lavoro.

3) Ove manchi uno di questi elementi l'apposizione del termine al contratto di lavoro privato è come se non fosse stata mai esistita, quindi il contratto sarà considerato a tempo indeterminato dall'inizio.

4) La stessa trasformazione non è ammessa se il rapporto di lavoro è con la Pubblica Amministrazione.

5) Copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni.

Divieti all'apposizione del termine nel contratto di lavoro

1) Per sostituire lavoratori in sciopero;
2) Per imprese che 6 mesi prima abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei riguardi di lavoratori addetti alle stesse mansioni, salvo che:
   - sostituiscano lavoratori assenti;

- assumano lavoratori dalle liste di mobilità;
- il contratto iniziale abbia durata inferiore a 3 mesi.

3) Per imprese in Cassa Integrazione Guadagni.
4) Per imprese che non abbiano fatto la valutazione dei rischi aziendali richiesta dalla legge n. 626 del 19 settembre 1994.

Esclusioni

Ove ci si trovi di fronte ai seguenti tipi di contratti di lavoro prevale la disciplina prevista per questi anziché quella del contratto a termine:

a. contratti di lavoro temporaneo;
b. contratti formativi, ovvero: contratto di formazione e lavoro (CFL), apprendistato, tirocinio e stage;
c. contratto per operaio agricolo.

Disciplina del rapporto a tempo determinato

Proroga del contratto a termine

Si ha proroga del contratto a termine quando il rapporto di lavoro prosegue anche oltre il termine originariamente fissato. Caratteristiche:

- è ammessa una sola volta;
- condizioni:
  i. che ci sia il consenso del lavoratore;
  ii. che sia motivata da ragioni oggettive (si pensa anche "sopravvenute" alla stipula del contratto cui si aggancia);
  iii. che il primo contratto sia inferiore a 3 anni;
  iv. che la proroga, sommata al contratto iniziale, non superi i 3 anni;
  v. che l'attività da svolgere sia la stessa dell'originario contratto cui si aggancia la proroga.
- In caso di violazione delle precedenti condizioni il contratto si trasforma a tempo indeterminato dal momento della proroga.

Prosecuzione di fatto

Si ha prosecuzione di fatto quando il rapporto di lavoro prosegue giusto il

tempo necessario a completare l'opera (o che altro) intrapresa dal lavoratore. Caratteristiche:

- periodo di tolleranza della prosecuzione:
  i. 20 giorni se il contratto aveva durata inferiore a 6 mesi;
  ii. 30 giorni se il contratto aveva durata superiore a 6 mesi;
- conseguenze economiche per il datore di lavoro:
  i. maggiorazione della retribuzione pari al 20% per i primi 10 giorni di prosecuzione;
  ii. maggiorazione pari al 40% per gli altri giorni;
- la prosecuzione è svincolata da esigenze oggettive o sopravvenute.
- Sanzione per superamento dei limiti di tolleranza: trasformazione del contratto a partire dallo scadere dei giorni di prosecuzione consentiti.

Successione di più contratti a termine

Detta anche "riassunzione successiva" per la quale un lavoratore viene riassunto a termine dopo che sia scaduto un precedente contratto ed il rapporto si sia effettivamente interrotto. Caratteristiche:

- intervallo necessario tra i due contratti a termine:
  i. 10 giorni se il contratto era di durata inferiore a 6 mesi;
  ii. 20 giorni se il contratto era di durata superiore a 6 mesi;
- ragioni diverse e/o qualifiche anche diverse dalle precedenti;
- ammesse continue reiterazioni nel rispetto dell'intervallo e delle ragioni indicati;
- sanzione in caso di intervallo più breve: il rapporto diventa a tempo indeterminato a partire dall'ultimo contratto;
- sanzione in caso di mancanza assoluta di intervallo: trasformazione in rapporto a tempo indeterminato dal primo contratto.

Ruolo della contrattazione collettiva

1) I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono individuare i limiti quantitativi per le aziende

(c.d. clausole di contingentamento) alla stipula dei contratti a termine (così da favorire la stipula di contratti a tempo indeterminato):

- tali limiti possono essere diversi per settore produttivo, per area territoriale, per qualifiche professionali, etc..
- non sono ammessi limiti quantitativi alla stipula dei contratti a termine al ricorrere di talune condizioni:
  a) soggettive:
     1. nella fase di avvio di nuove attività;
     2. se vi sono ragioni aziendali di tipo sostitutivo o di stagionalità;
     3. per intensificare l'attività lavorativa in certi periodi dell'anno;
     4. per specifici spettacoli ovvero programmi radiofonici o televisivi;
     5. per opere o servizi di carattere straordinario o occasionale;
  b) oggettive:
     1. alla fine di un periodo di tirocinio o di stage, per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
     2. in caso di lavoratori di età superiore a 55 anni;
     c) difficoltà occupazionali in talune aree specifiche.

2) I contratti collettivi possono prevedere un eventuale diritto di precedenza nella riassunzione, presso lo stesso datore di lavoro, di lavoratori assunti a termine in precedenza (anche se solo per lavoratori stagionali o in punte stagionali).

3) I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti idonei per favorire l'accesso e la formazione di lavoratori a termine.

Garanzie dei lavoratori assunti a tempo determinato

a) Sono ammissibili contratti a termine part-time e anche la proroga degli stessi.
b) I lavoratori a termine sono garantiti contro atti di discriminazione commessi dal datore di lavoro: "Al prestatore di lavoro con contratto a tempo

determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili [...] ed in proporzione al periodo lavorativo prestato".

c) In caso di malattia, il lavoratore a termine:
   i. ha diritto a permanervi per tutta la durata del contratto a termine (salvo aver superato il periodo di comporto – ovvero il periodo massimo di assenza dal lavoro per malattia – previsto dai contratti collettivi);
   ii. gode di un trattamento economico di malattia pari ai giorni lavorati nei 12 mesi precedenti (legge n. 638 del 1983). Se ha lavorato meno di 30 giorni, il trattamento è comunque pari a 30 giorni;
   iii. gode di un trattamento economico rapportato alle retribuzioni di quel periodo.
d) Il lavoratore a termine ha diritto ad assentarsi dal lavoro per le ipotesi previste dalla legge o dai cont. coll. (ex: maternità o paternità, per donare di sangue; per gravi motivi familiari, per richiamo alle armi, etc.).
e) Nell'ipotesi particolare di maternità:
   i. il trattamento per il congedo di maternità è totale anche se la durata del congedo va oltre la scadenza del termine;
   ii. mentre il trattamento per congedo parentale è erogato solo finché dura il rapporto di lavoro.
f) Il lavoratore a termine ha diritto al Trattamento di Fine Rapporto.
g) È ammessa l'apposizione del patto di prova al contratto a termine:
   - per la durata si fa sempre riferimento ai contratti collettivi;
   - in caso di successione di più contratti a termine:
     i. è vietata l'apposizione di un nuovo patto di prova se il lavoratore verrà addetto alle stesse mansioni esercitate nel precedente contratto (salvo che il tempo trascorso tra i due contratti non sia troppo lungo);
     ii. è ammessa se il lavoratore è chiamato a compiti diversi.

Estinzione del rapporto di lavoro a tempo determinato

a) L'estinzione del rapporto prima della scadenza del termine è ammessa solo in tre casi:
   1. per giusta causa (ovvero quando ricorra una causa talmente grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro);
   2. per impossibilità sopravvenuta non temporanea della prestazione;
   3. per superamento del periodo di comporto in caso di malattia.

b) Se c'è recesso prima della scadenza, in assenza di una delle ipotesi sopra descritte, il lavoratore ha diritto ad un risarcimento del danno pari alle retribuzioni perse. Non c'è diritto a tornare nell'unità produttiva per il tempo che rimane fino alla scadenza salvo che il recesso non sia dovuto a motivi discriminatori.

Il Contratto a Tempo Parziale

Definizione: per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro subordinato nel quale la prestazione lavorativa sia inferiore, in termini di tempo lavorato, a quella prevista, per quel settore produttivo, dai contratti collettivi, anche ove la riduzione dell'attività lavorativa sia minima.

Fonti normative di riferimento

- art. 5, della legge 19 dicembre 1984, n. 863;
- d. lgs. 25 febbraio 2000, n. 61;
- d. lgs. 26 febbraio 2001, n. 100;
- legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 e decreto attuativo del 31 luglio 2003.

Il contratto di lavoro part-time, solitamente detto anche contratto a tempo parziale, è la forma di flessibilità più utilizzata e meno controversa anche perché solitamente il rapporto è a tempo indeterminato mentre varia solo l'articolazione della prestazione nell'arco della giornata lavorativa, del mese o dell'anno.

Ambito operativo

tutti i livelli professionali con esclusione del personale operativo di tipo:

- militare;
- forze di polizia;
- vigili del fuoco.

Elementi caratterizzanti il contratto part-time

Forma del contratto:

- necessariamente scritta; la mancanza della forma scritta, tuttavia, non comporta la trasformazione in contratto a tempo pieno. Il fine della

forma scritta è quello di fornire la prova di come si è articolata la prestazione lavorativa;
- ove la forma scritta manchi, il datore di lavoro può provare per testimoni la perdita senza colpa del contratto;
- se la prova non riesce, il lavoratore può richiedere la trasformazione del contratto part-time in contratto a tempo pieno dalla data dell'accertamento;
- ove nel contratto manchi la sola indicazione della durata della prestazione il lavoratore può richiedere la trasformazione in contratto a tempo pieno dalla data dell'accertamento giudiziale;
- ove manchi solo la collocazione temporale dell'orario, spetta al giudice determinare le modalità temporale dello svolgimento;
- il contratto deve essere depositato, entro 30 giorni dalla stipulazione, presso la Direzione Provinciale del Lavoro del territorio.

Contenuto del contratto:
- indicazione della durata della prestazione: in mancanza il lavoratore può richiedere la trasformazione in contratto a tempo pieno dalla data dall'accertamento della mancanza.
- indicazione della collocazione temporale: ovvero del tipo di part-time che il soggetto è tenuto a svolgere. Quindi va indicato se si tratta di:
  a) part-time verticale: l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno durante il giorno ma ridotta in ragione della settimana (ex: i giorni lavorati sono solo lunedì, martedì e mercoledì), del mese (ex: i giorni lavorati sono solo i primi 19 del mese) o dell'anno (ex: i mesi lavorati sono solo i primi 7 dell'anno).
  b) part-time orizzontale: l'attività lavorativa è svolta ad orario ridotto nell'arco del giorno ma ripetuta per tutti i giorni lavorativi;
  c) part-time misto: l'attività viene svolta con una combinazione del part-time verticale con quello orizzontale.

Disciplina del lavoro a tempo parziale

Clausole flessibili: definizione

Potere concesso al datore di lavoro di variare l'articolazione della prestazione lavorativa una volta che il rapporto part-time sia già in atto con una delle tre forme indicate: verticale, orizzontale o misto.

Clausole elastiche: definizione

Potere concesso al datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa in caso di contratto part-time di tipo verticale o misto.

Disciplina delle clausole flessibili o elastiche

- Se il lavoratore accetta le clausole flessibili o elastiche deve firmare un patto anche contestualmente alla costituzione del rapporto di lavoro;
- In caso di rifiuto, tuttavia, non vi sono gli estremi per il giustificato motivo di licenziamento;
- Per l'esercizio del potere di utilizzare clausole flessibili o elastiche, il datore deve dare al lavoratore un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi;
- I contratti collettivi applicati a quella unità produttiva possono prevedere periodi di preavviso diversi ma mai inferiori a 2 giorni;

Il lavoratore ha diritto

- a specifiche compensazioni retributive come fissate dai contratti collettivi;
- Spetta ai contratti collettivi prevedere:
  a. condizioni e modalità in base alle quali il datore può fare ricorso a clausole flessibili o elastiche;
  b. i limiti massimi di variabilità in aumento della prestazione in caso di clausole elastiche.

In mancanza dei contratti collettivi, tuttavia, il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare direttamente l'adozione di clausole flessibili o

elastiche.

- Clausole flessibili o elastiche possono essere inserite anche in contratti di lavoro part-time a tempo determinato.
- Il mancato rispetto delle disposizioni precedenti comporta, a favore del lavoratore, oltre alla retribuzione dovuta, anche un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

Lavoro supplementare e straordinario

a) il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato ma pur sempre entro il limite del tempo pieno. Si applica, pertanto, in caso di part-time orizzontale, anche a tempo determinato;
b) i contratti collettivi possono prevedere livelli di maggiorazione retributiva per le ore eccedenti quelli originariamente concordate;
c) i contratti collettivi stabiliscono, inoltre:
   1. il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili;
   2. le casuali sottese allo svolgimento di lavoro supplementare;
   3. conseguenze del superamento delle ore previste dai contratti collettivi stessi;
d) In mancanza di contratti collettivi che regolino il lavoro supplementare, il lavoratore deve prestare il proprio consenso;
e) La mancanza del consenso non rappresenta giustificato motivo di licenziamento;
f) il lavoro straordinario è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario massimo previsto per la giornata lavorativa. Si applica in caso di part-time verticale o misto;
g) per le ore di straordinario è prevista una maggiorazione retributiva indicata dai contratti collettivi.

Tutela del lavoratore con contratto a tempo parziale

Divieto di discriminazione rispetto ai lavoratori assunto a tempo pieno

1) ogni diritto riconosciuto ai lavoratori assunti a tempo pieno è esteso ai

lavoratori a tempo parziale;

2) la parità, tuttavia, non sempre vale in termini quantitativi, ovvero: retribuzione, ferie, gratifica natalizia etc. vengono ridotti in proporzione all'orario di lavoro svolto (principio del pro rata temporis);
3) anche per l'esercizio dei diritti sindacali (assemblea, referendum etc, riconosciuti in base al numero di dipendenti in azienda) ogni lavoratore part-time verrà conteggiato solo per le ore svolte;
4) la parità vale anche per il patto di prova in quanto ammesso;
5) i contratti collettivi possono, senza violare il principio di non discriminazione:

a) ridurre la durata del patto di prova ordinariamente prevista per il lavoro a tempo pieno in relazione al numero di ore lavorate;
b) ridurre il periodo di comporto (ovvero il periodo di tempo massimo concesso al lavoratore per rimanere assente dal lavoro per malattia), nel caso in cui il part-time sia verticale;
c) prevedere che alcuni emolumenti siano erogati ai lavoratori part-time rispetto a quelli a tempo pieno, in misura più che proporzionale.

Trasformazione del rapporto di lavoro

1) Passaggio da tempo pieno a part-time:
   a. solo con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro;
   b. se il datore vuole assumere part-time un lavoratore esterno all'azienda deve darne preventiva informativa – anche con comunicazione in luogo accessibile a tutti in impresa – al personale già dipendente a tempo pieno, così da prendere in considerazione eventuali domande di trasformazione;
2) Passaggio da part-time a tempo pieno:
   a. con il solo consenso del lavoratore;
   b. se il datore intende assumere a tempo pieno un soggetto esterno all'azienda – ove si tratti di assunzione per attività da prestare in unità produttive site nello stesso comune e di stesse mansioni o man-

sioni equivalenti – è tenuto a dare la precedenza a chi è già assunto a tempo parziale ove ciò sia stato previsto dal contratto individuale;

3) Per entrambi i passaggi, il rifiuto non è valido motivo di licenziamento.

Lavoro Intermittente

Definizione: con il lavoro intermittente si instaura un rapporto di lavoro di tipo subordinato, in cui la prestazione lavorativa è discontinua nel tempo e resa, da parte del lavoratore, secondo le necessità del datore di lavoro il quale, a fronte del pagamento di una indennità di disponibilità, si serve dell'opera del lavoratore, anche a tempo determinato, solo nei momenti di necessità. Questa forma contrattuale può prendere il nome di "lavoro a chiamata" oppure, all'inglese, "job on call".

Fonti normative

legge delega, 14 febbraio 2003, n. 30, art. 4, comma 1, lett. a) e decreto attuativo del 31 luglio 2003, Artt. 33/40.

Caratteristiche dell'istituto

I contratti collettivi tra associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi su scala nazionale o territoriale (ovvero, in questa fase, per decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali) individuano le prestazioni di carattere discontinuo o intermittente che possono essere effettuate dai lavoratori.

Forma del contratto intermittente

Il contratto di lavoro intermittente, deve essere stipulato in forma scritta, e dove riportare:

a. la data di stipulazione (che dovrà essere precedente o al massimo contestuale all'inizio dell'attività lavorativa);
b. la durata della prestazione intermittente (ovvero se a tempo determinato o indeterminato);
c. le ipotesi, oggettive o soggettive, che ne consentono la stipulazione.

Ne è tuttavia precluso il ricorso in caso di:

- sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- aziende che hanno fatto ricorso, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (salvo diversi accordi sindacali), nei riguardi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni ;
- unità produttive in cui sia in atto una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, nei riguardi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- imprese che non abbiano effettuato al valutazione dei rischi a norma della legge n. 626 del 1994.

d. In caso di disponibilità del lavoratore a rispondere alla chiamata, il luogo e la modalità della disponibilità garantita dal lavoratore;
e. il periodo di preavviso, in ogni caso non inferiore ad un giorno, da dare al lavoratore per il rientro in servizio;
f. il trattamento economico da corrispondere al lavoratore per il tempo che verrà lavorato (il compenso dovrà rispettare il criterio della proporzionalità rispetto alla quantità di lavoro svolto e della sufficienza per garantire una esistenza libera e dignitosa al lavoratore e alla propria famiglia – art. 36 Cost.);
g. il livello di indennità da corrispondere al lavoratore per il periodo di tempo in cui non presta l'attività lavorativa ma si rende disponibile a prestarla ove il datore di lavoro lo richiami in servizio.
h. i tempi re le modalità di pagamento sia della retribuzione che della indennità di disponibilità;
i. le eventuali misure specifiche di sicurezza in relazione all'attività dedotta in contratto.

In particolare: l'indennità di disponibilità

- l'indennità di disponibilità è erogata solo se il lavoratore si sia obbligato, con il contratto individuale, a rispondere alla chiamata;
- i contratti collettivi stabiliscono la misura della indennità;
- l'indennità è erogata mensilmente ma divisibile in quote orarie;
- il lavoratore perde il diritto all'indennità di disponibilità:
  a) per tutto il tempo di durata della malattia o di altro evento;
  b) per i quindici giorni successivi alla cessazione della malattia o di altro

evento, in caso di mancata comunicazione tempestiva di questi ultimi al datore di lavoro;

c) per il periodo successivo alla chiamata, nel caso di rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata;

- in caso di prestazioni da rendersi il fine settimana, ovvero in periodi di ferie estive o vacanze natalizie o pasquali, l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata la lavoro;
- sull'ammontare dell'indennità di disponibilità il datore di lavoro versa i relativi contributi.

Garanzie e diritti

- Il lavoratore intermittente fruisce, in proporzione ai periodi lavorati, di ferie, trattamenti di malattia, infortunio, malattie professionali, astensioni legate alla maternità/paternità, trattamento di fine rapporto.
- Il datore di lavoro può recedere dal contratto, con diritto ad un congruo risarcimento del danno, in caso di rifiuto ingiustificato del lavoratore di rispondere alla chiamata.

Lavoro Ripartito

Definizione: forma speciale di lavoro subordinato, mediante il quale due o più soggetti assumono in solido tra loro l'adempimento di un'unica e identica prestazione lavorativa.

Fonti normative

1. circolare ministeriale del 7 aprile 1998, n. 43;
2. legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, art. 4, comma 1, lett. E e decreto legislativo attuativo del 31 luglio 2003, artt. 41/45.

Finalità del contratto

consentire al lavoratore di coordinare i tempi di lavoro con quelli dedicati alla famiglia o alla vita privata; consentire al datore di lavoro di utilizzare del personale che, pur ricoprendo un unico posto di lavoro, è più motivato e spesso meno affaticato.

Caratteristiche dell'istituto

Spetta ai contratti collettivi regolare il rapporto di lavoro ripartito o, in mancanza, alla legge ordinaria in tema di lavoro subordinato. Tuttavia talune disposizioni sono previste per legge:

Forma scritta con indicazione

a. dei lavoratori interessati;
b. della ripartizione dell'orario di lavoro, tra i lavoratori interessati, in ragione del giorno, della settimana, del mese, dell'anno (**ex**: delle 8 ore giornaliere, un lavoratore fa le prime 3 ore nella mattina e l'altro le altre 5 nel pomeriggio, alternandosi i giorni della settimana, del mese o dell'anno);
c. del luogo di lavoro, del trattamento economico e normativo di ciascun coobbligato;

d. delle specifiche misure di sicurezza in rapporto all'attività da svolgere.

Disciplina del rapporto

1) possibilità per i lavoratori interessati di modificare a loro piacimento e in qualunque momento l'articolazione delle ore da lavorare;
2) obbligo di informare il datore di lavoro della cadenza almeno settimanale dei turni di lavoro;
3) entrambi i lavoratori sono solidalmente responsabili per lo svolgimento ordinato del rapporto di lavoro (**ex**: rispetto dell'orario di lavoro). Sanzioni:
   - responsabilità per entrambi i lavoratori che coprono quella posizione di lavoro e non solo per chi svolgeva attività lavorativa in quelle ore;
   - possibilità per il datore di lavoro di pretendere, in caso di assenza di uno dei lavoratori a prestazioni ripartite, che l'altro adempia alla prestazione;
4) non sono consentite, salvo che non lo ammetta il datore di lavoro, sostituzioni di un lavoratore con un soggetto terzo, neppure in caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori ripartiti;
5) i lavoratori ripartiti hanno diritto, in proporzione alle ore lavorate, alle ferie, al trattamento di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, astensione legata alla maternità/paternità;
6) le dimissioni o il licenziamento di uno dei coobbligati comportano, nei riguardi dell'altro (salvo diversa intesa con il datore di lavoro), la trasformazione del rapporto di lavoro ripartito in normale rapporto di lavoro subordinato.

La Somministrazione di Lavoro

Definizione: La somministrazione di lavoro è una forma di impiego che rientra tra le c.d. "forme flessibili" di lavoro che trova fondamento in un rapporto contrattuale fra tre soggetti denominati somministratore, utilizzatore e prestatore di lavoro (o lavoratore).
La somministrazione di lavoro si sostituisce interamente al lavoro temporaneo (chiamato anche "lavoro interinale").

La somministrazione di lavoro rientra tra le forme di impiego subordinato della manodopera e può essere considerata interposizione di manodopera. L'interposizione di manodopera si distingue dalla intermediazione di manodopera perché:

a) si ha "interposizione" quando un soggetto (somministratore) stipula un contratto di lavoro con un lavoratore (divenendo, quindi, il datore di lavoro del soggetto assunto) impegnandosi a far lavorare quest'ultimo non presso di sé bensì presso un'altra impresa (utilizzatore);
b) si ha "intermediazione", invece, qualora un soggetto non assuma, nei riguardi del lavoratore, le vesti del datore di lavoro ma si impegni semplicemente a mettere in contatto un'impresa che cerca un lavoratore con il lavoratore stesso (ovvero si limiti a creare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro).

Fonti normative di riferimento
legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 e decreto legislativo attuativo del 31 luglio 2003 artt. 4 e 20/28.

Soggetti e contratti della disciplina della somministrazione di lavoro
La somministrazione di lavoro è frutto di un rapporto fra tre soggetti, ovvero:

1. Somministratore;
2. Utilizzatore;
3. Prestatore di lavoro (o lavoratore).

Il rapporto tra questi soggetti si basa su 2 contratti così stipulati:

1. tra lavoratore e somministratore si avrà un normale contratto di lavoro che è quello con il quale il somministratore assume il lavoratore;
2. tra somministratore e utilizzatore si avrà il c.d. "contratto di somministrazione di lavoro" che è il contratto mediante il quale il somministratore pone uno o più lavoratori da esso assunti, con un contratto di lavoro, a disposizione dell'utilizzatore che ne utilizza la prestazione.

Condizioni per la somministrazione di lavoro

Il somministratore, per poter somministrare lavoro, deve essere iscritto in apposito Albo presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e, una volta registrata in uno dei seguenti modi, deve possedere determinati requisiti (v. art. 4, 5 e 20 del decreto legislativo 31.7.2003):

(A) se registrata come Agenzia di somministrazione di lavoro abilitata a svolgimento di tutte le seguenti attività:

a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet ed extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto movimentazione di macchinari e merci;
d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini nonché servizi di economato;
e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personal, ricerca e selezione del personale;
f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della fun-

zione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali in particolari aree;
h) per costruzioni edilizie all'interno di stabilimenti, per installazione o smontaggio di impianti o macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi.

Deve possedere i seguenti requisiti:

- aver indicato la somministrazione di lavoro come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.
- essere costituita nella forma di società di capitali o cooperativa in Italia o in altro stato membro dell'Unione Europea;
- avere la sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello stato o di un altro stato Ce;
- avere la disponibilità di uffici e di competenze professionali idonee all'attività di somministrazione;
- assenza di condanne penali per numerosi delitti in capo ad amministratori, direttori generali, dirigenti muniti di rappresentanza, soci accomandatari;
- possedere distinte divisioni operative, gestite con strumenti di contabilità analitica per conoscere tutti i dati economico-gestionali specifici;
- avere interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro;
- rispettare i diritti del lavoratore per ciò che attiene alla diffusione dei dati personali;

Inoltre, solo per le Agenzie di questo tipo:

- un capitale sociale non inferiore a 600.000 Euro;
- esercitare un'attività che interessi il territorio nazionale o comunque non meno di quattro regioni;
- mettere a disposizione per i primi due anni un deposito cauzionale presso un istituto di credito, pari almeno a 350.000 Euro;
- versare una regolare contribuzione ai fondi per la formazione;
- regolare versamento dei contributi previdenziali e rispetto degli obblighi di cui sono gravati;

(B) se registrata come Agenzia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitata a svolgere esclusivamente una delle predette attività**,** deve possedere, oltre ai requisiti essenziali di cui sopra, anche i seguenti:

- acquisizione di un capitale versato non inferiore a 350.000 Euro;
- mettere a disposizione per i primi due anni un deposito cauzionale presso un istituto di credito pari, almeno a 200.000 Euro;
- versare una regolare contribuzione ai fondi per la formazione;

Il somministratore deve, altresì:

a. ottenere dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali una autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di somministrazione di lavoro;
b. essere, quindi, iscritta in apposito albo presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Caratteristiche del contratto di somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione (quello tra le due imprese) può essere concluso in due modi:

I) a tempo determinato: a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore;
II) a tempo indeterminato: solo per le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo indicate sopra sub (A).

1. nei casi in cui l'utilizzatore necessiti di utilizzare, per un periodo determinato, lavoratori in qualifiche normalmente non previste in azienda.

Il contratto di somministrazione non può essere concluso:

1. per sostituire lavoratori in sciopero;
2. da imprese che nei 12 mesi precedenti all'assunzione abbiano posto in essere licenziamenti collettivi nei riguardi di lavoratori addetti alle mansioni cui si riferisce la somministrazione (salvo che con questa si miri a sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto);
3. da imprese ammesse alla Cassa Integrazioni Guadagni anche se limitatamente alle mansioni cui si riferisce la somministrazione;
4. da imprese che non abbiano fatto la valutazione dei rischi prevista dalla legge n. 626 del 1994;

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere:

a. gli estremi dell'autorizzazione;
b. il numero dei lavoratori da somministrare;
c. le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo del ricorso alla somministrazione;
d. l'indicazione espressa di eventuali rischi per la salute del lavoratore;
e. la data di inizio e di durata del contratto;
f. le mansioni cui adibire i lavoratori e il loro inquadramento;
g. luogo e orario del lavoro;
h. il trattamento economico previsto per le prestazioni rese;
i. l'assunzione dell'obbligo, da parte del somministratore, di pagare direttamente il lavoratore (circa l'obbligo retributivo, v. sotto) e di versare i relativi contributi;
j. l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i diritti retributivi e previdenziali maturati dal lavoratore nel corso di ciascuna mensilità;

k. l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore le spese sostenute per il lavoratore;
l. l'assunzione dell'obbligo per l'utilizzatore di pagare direttamente il lavoratore nel caso il somministratore non lo faccia;

Ove il contratto sia privo della forma scritta il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto a tempo indeterminato tra il lavoratore e l'utilizzatore;

Contratto di lavoro

Il contratto (quello tra somministratore e lavoratore) può essere stipulato in due modi:

- a tempo determinato (ovvero per la durata dell'attività che il lavoratore deve svolgere presso l'utilizzatore) secondo quanto previsto in tema di lavoro a tempo determinato (v. in quella sede);
- a tempo indeterminato (senza la previsione di una durata). In questo caso il lavoratore sarà tenuto a prestare la propria opera, in periodi diversi, presso vari utilizzatori. Durante i periodi non lavorati il prestatore di lavoro percepirà una indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie. L'indennità è ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale.

Tutela del lavoratore nel rapporto di somministrazione di lavoro

- il lavoratore percepisce la stessa retribuzione garantita ai lavoratori di pari livello dell'utilizzatore;
- il lavoratore può esercitare presso l'utilizzatore i diritti sindacali spettanti ai lavoratori dipendenti di quest'ultimo;
- il somministratore è tenuto ad informare il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive;
- il somministratore non può richiedere denaro al lavoratore per l'opera di interposizione svolta o che dovrà svolgere;
- il potere direttivo nei riguardi del lavoratore spetta all'utilizzatore;
- nel caso l'utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque non equivalenti, deve darne immediata comunicazione scritta

al somministratore, altrimenti il primo risponde in via esclusiva della retribuzione in eccesso da corrispondere al lavoratore;

- il potere disciplinare (ovvero quello diretto a sanzionare il lavoratore in caso di sua mancanza/inadempimento) spetterà (ad eccezione del rimprovero verbale), al somministratore dietro segnalazione dei fatti da parte dell'utilizzatore;
- il somministratore ha l'obbligo di assicurare il lavoratore contro i rischi da infortunio e malattie professionali;

Il "Comando" o "Distacco" del Lavoratore

Definizione: si ha "comando" o "distacco" allorquando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un soggetto terzo per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Fonti normative

- direttiva comunitaria del 16 dicembre 1996, n. 96/71;
- decreto legislativo del 25 febbraio 2000, n. 72;
- decreto legislativo del 31 luglio 2003, art. 30, attuativo di legge delega, n. 30 del 2003

Differenze più evidenti con la somministrazione di lavoro

1) Nel "comando" è necessaria la permanenza di un interesse al distacco da parte del datore di lavoro (c.d. assuntore) di carattere non meramente economico (contrariamente al rapporto di somministrazione) come ad ex alla formazione del proprio dipendente – oltre che l'interesse dell'utilizzatore della prestazione.
2) Il datore che distacca un proprio dipendente utilizza (o ha utilizzato fino al distacco) la prestazione del lavoratore interessato.
3) Il soggetto distaccante non deve possedere i requisiti previsti dalla legge sulla somministrazione di lavoro per il somministratore.

I Rapporti di Lavoro a Progetto

Definizione: Si ha collaborazione coordinata e continuativa o lavoro a progetto allorquando un soggetto, senza vincolo di subordinazione, collabori in modo prevalentemente personale con un committente per programmi o progetti specifici di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato e indipendentemente dal tempo impiegato, nel rispetto del coordinamento con il committente ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Fonti normative di riferimento

a) Artt. 2222 e ss. codice civile;
b) art. 409, comma 1, n. 3), codice di procedura civile;
c) legge delega 14 febbraio 2003, n. 30; decreto legislativo, 31 luglio 2003, attuativo legge delega, art. 61/69.

Caratteristiche del lavoro a progetto

Forma del contratto

Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

a. durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
b. indicazione del contenuto caratterizzante del progetto o programma o delle fasi di esso;
c. corrispettivo per l'opera effettuata;
d. indicazione dei criteri per determinare il corrispettivo;
e. tempi e modalità di pagamento;
f. le forme di coordinamento del lavoratore al committente;

g. le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore.

Caratteristiche del corrispettivo

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Diritti del collaboratore a progetto

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 1/6 della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile.
3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.
4. Il collaboratore ha diritto alla sicurezza e igiene sul lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 quando la prestazione si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonché alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
5. Il lavoratore a progetto può svolgere la sua attività in favore di più committenti salvo che non sia attività in concorrenza o che non comporti violazione del vincolo di riservatezza o pregiudizio per i committenti stessi.
6. Il lavoratore a progetto ha diritto ad essere riconosciuto autore di eventuali invenzioni fatte nello svolgimento del rapporto.

Cessazione del rapporto di collaborazione

a. Il rapporto si intende cessato al momento della realizzazione del progetto, del programma o della fase di esso che ne è oggetto;
b. È ammesso il recesso prima della realizzazione del progetto, programma o fase di esso in due occasioni:
   - giusta causa (ovvero al sopraggiungere di una causa che non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto intrapreso);
   - al ricorrere di una causa prevista dalle parti nel contratto individuale.

Caratteri distintivi rispetto al lavoro subordinato

Le difficoltà maggiori sono sempre state legate al fatto che si tratta di una fattispecie al confine rispetto al lavoro subordinato e spesso utilizzata in modo non troppo appropriato da parte dei datori di lavoro al fine di impiegare manodopera senza essere "gravati" dal peso della costituzione di un rapporto di lavoro subordinato (ben più costoso e non solo). E' per questo che la giurisprudenza è andata nella direzione di ricercare gli elementi che potessero, in concreto, distinguere il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (che è quindi lavoro autonomo) dal lavoro subordinato.

E' stato detto, pertanto, che il lavoratore a progetto lavora:

a. senza vincolo di subordinazione (quindi non è tenuto a rispettare le direttive e gli ordini del committente, salvo che non si tratti di indicazioni utili allo svolgimento dell'opera ovvero di necessarie misure di coordinamento previste in contratto);
b. senza il rispetto di un orario di lavoro predeterminato;
c. in modo prevalentemente personale;
d. svolgendo prestazioni che non siano saltuarie o episodiche;
e. percependo un corrispettivo per la propria opera (quindi non una retribuzione) di ciclicità anche variabile.

Oltre a questo, la magistratura, nel corso degli anni, ha aggiunto altri elementi che, invece, potrebbero essere indicativi (anche se non determinanti) per rilevare la subordinazione a dispetto della forma del "lavoro a progetto" data dalle parti:

a. utilizzo dei mezzi di lavoro del committente invece che propri del collaboratore;
b. riscossione di un corrispettivo calcolato sulle ore di lavoro invece che a opera o progetto;
c. svolgimento della prestazione lavorativa in azienda;
d. svolgimento della prestazione lavorativa fianco a fianco con altri dipendenti o in connessione diretta con l'attività di questi;
e. mancanza del rischio per l'opera da parte del collaboratore e assunzione del rischio in capo al datore di lavoro.

Elementi comuni con il rapporto di lavoro subordinato

1) il committente è tenuto a versare i contributi previdenziali per il collaboratore, tali contributi sono erogati nel seguente modo:
   - dietro iscrizione del collaboratore presso la gestione separata dell'INPS;
   - dietro versamento degli stessi da parte del committente per l'ammontare dei 2/3 dei contributi dovuti (l'importo contributivo è molto ridotto rispetto a quello di un lavoratore subordinato) e da parte del collaboratore per il restante terzo;
2) i collaboratori che svolgono attività protetta sono assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali presso l'INAIL. La ripartizione dei costi è per 1/3 a carico del collaboratore e per 2/3 a carico del committente;
3) il giudice incaricato di decidere le controversie che dovessero sorgere a seguito del lavoro parasubordinato è il Tribunale in Composizione Monocratica nelle vesti del Giudice del Lavoro.

Trasformazione del rapporto di collaborazione in rapporto di lavoro subordinato

A) in caso di mancata indicazione, nel contratto, dello specifico progetto, programma o fase di esso che ne costituisce l'oggetto, il rapporto si intende di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalla data di co-

stituzione;

B) in caso di accertamento del giudice della sussistenza, nell'espletazione pratica del rapporto, dei caratteri del lavoro subordinato anziché autonomo, quest'ultimo si converte nel primo.

Il Lavoro Occasionale

Definizione: Si ha prestazione occasionale, e non collaborazione coordinata e continuativa, in caso di rapporti di lavoro autonomo di durata complessiva non superiore a giorni 30 nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per la prestazione non superi Euro 3.000.

Fonti normative

legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, art. 4, comma 1, lett. c), n. 2 e decreto legislativo attuativo del 30 luglio 2003, art. 61, comma 2.

Caratteristiche

Il decreto attuativo della legge delega individua i rapporti occasionali nel caso in cui:

a. la durata del rapporto, con lo stesso committente, sia inferiore a 30 giorni nell'arco dell'anno solare;
b. per la prestazione lavorativa, sempre di durata inferiore a 30 giorni, non sia disposto un compenso superiore a Euro 5.000 (quindi: sopra i 5.000 Euro, anche se il rapporto è di durata inferiore a 30 giorni, si ritorna dentro i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa).

Inoltre:

a) Una forma particolare della prestazione occasione è il c.d. lavoro accessorio;
b) E' meramente occasionale (anche se ricorrente nel breve periodo) l'esercizio di attività agricola, da parte di parente e affini entro il 3° grado, svolta a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale, purché sia senza corresponsione di compensi salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

Lavoro Accessorio

Definizione: Si ha lavoro **accessorio** nel caso di attività lavorative di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne.

Fonti normative

legge delega sul mercato del lavoro 14 febbraio 2003, n. 30 e decreto legislativo del 31 luglio 2003, artt. 70/74.

Soggetti in grado di svolgere attività di lavoro accessorio

a. disoccupati da oltre un anno;
b. casalinghe, studenti e pensionati;
c. disabili e soggetti in comunità di recupero;
d. lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita di lavoro;

Adempimento

iscrizione in apposite liste presenti presso i Centri per l'Impiego ovvero presso le agenzie di intermediazione ovvero anche presso operatori pubblici e privati accreditati dalle Regioni.

Attività

- piccoli lavori domestici di carattere straordinario, compresa assistenza domiciliare a bambini e persone anziane, ammalate o con handicap;
- insegnamento privato supplementare;
- piccoli lavori di giardinaggio, ovvero di pulizia e manutenzione di edifici o monumenti;
- realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevo-

li;

- collaborazione con associazioni di volontariato per lavori di solidarietà o di emergenza (come quelli dovuti a calamità, eventi naturali improvvisi).

Condizioni

1) la durata dell'attività lavorativa non deve superare i 30 giorni per anno solare e, comunque;
2) il compenso corrisposto non deve superare i 5.000 Euro.

Disciplina del lavoro accessorio

1) Colui che beneficia della prestazione lavorativa acquista, presso rivendite autorizzate, uno o più carnet di buoni (per prestazioni di lavoro accessorio) il cui valore nominale è pari a Euro 7,50 per ogni ora di lavoro.
2) Il prestatore di lavoro, una volta ricevuti i buoni dal beneficiario, li consegna presso Enti o Società concessionarie appositamente in corso di istituzione.
3) L'Ente o Società concessionaria, all'atto della consegna, eroga al lavoratore Euro 5,80 per ogni ora di lavoro.
4) Il compenso è esente da imposizioni fiscali.
5) Provvede l'Ente o Società concessionaria al versamento, a favore del lavoratore, di contributi INPS (in misura di 1 Euro per ora lavorata) e INAIL (in misura di 0.50 Euro per ora lavorata).
6) Euro 0,20, per buono, sono trattenuti dall'Ente o Società concessionaria a titolo di rimborso spese.
7) Il rapporto di lavoro accessorio non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore.

Il Patto di Prova

Definizione: il patto di prova è una sorta di "postilla" o condizione, che può essere inserita all'interno di tutti i rapporti di lavoro subordinato. Non rappresenta, dunque, una forma contrattuale a sé, bensì soltanto un meccanismo attraverso il quale datore di lavoro e lavoratore hanno modo di verificare l'interesse alla prosecuzione del rapporto intrapreso. Può pertanto essere inserito nel contratto a tempo indeterminato, in quello a termine, nel part-time, nel lavoro temporaneo, nel contratto di formazione e lavoro.

Fonti normative

art. 2096 codice civile

Caratteristiche dell'istituto

1) il patto di prova è apposto al contratto di lavoro in forma scritta in cui sono inserire le mansioni per le quali si effettua la prova e la durata del periodo di prova;
2) in caso di mancata indicazione della durata, il patto di prova è come se non fosse stato apposto e l'assunzione si intende definitiva;
3) la durata massima della prova è di 6 mesi: i contratti collettivi possono prevedere una durata inferiore ma mai superiore;
4) le parti possono prevedere anche una durata minima della prova: durante questo periodo non è consentito il recesso se non per giusta causa o giustificato motivo;
5) durante il periodo di prova e fino alla data della sua scadenza le parti possono recedere dal contratto senza obbligo del preavviso e senza giusta causa o giustificato motivo (c.d. recesso ad nutum);
6) in caso di recesso al termine o durante il periodo di prova, il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto (TFR) e a ferie retribuite;
7) ove il rapporto prosegua dopo la scadenza del periodo di prova il lavo-

ratore si intende assunto in via definitiva;

8) in caso di assunzione definitiva il periodo di prova è computato nell'anzianità di servizio.

NOVITA' PER LE AZIENDE E PER I LAVORATORI

	PER LE AZIENDE	PER I LAVORATORI
COLLOCAMENTO	L'apertura ai privati dei servizi per l'impiego permetterà alle aziende di avere più soggetti in grado di fornire loro manodopera calibrata sulle specifiche esigenze.	Chi cerca lavoro può rivolgersi ai Centri per l'Impiego (pubblici) e alle agenzie private autorizzate e accreditate che possono ore svolgere anche il servizio di collocamento.
FORMAZIONE: APPRENDISTATO INSERIMENTO TIROCINIO	L'apprendistato ed il nuovo contratto di inserimento sostituiscono il vecchio contratto di formazione lavoro. Il Tirocinio non ha più limiti quantitativi.	L'apprendistato agevola i giovani fino a 29 anni, l'inserimento diventa anche "reinserimento" per chi è andato in mobilità. Il tirocinio consente di formarsi e farsi conoscere dalle aziende.
LAVORO OCCASIONALE	Non è per le aziende, ma è pensato per le famiglie che hanno bisogno di collaboratori (Baby sitter, giardiniere ecc.). Queste prestazioni potranno essere pagate con un buono che comprende sia la retribuzione che i contributi previdenziali.	Alcune categorie di lavoratori (casalinghe, disoccupati, disabili, studenti) potranno svolgere lavoro occasionale. Dovranno iscriversi alle liste dei centri per l'impiego, senza perdere lo status di disoccupati.

LAVORO A PROGETTO	Per assicurarsi la consulenza le imprese dovranno elaborare un "progetto" nel quale vengono chiariti collaborazione, durata, retribuzione e pagamento. Senza queste condizioni, i rapporti di "collaborazione" saranno considerati subordinati.	Scompariranno gli attuali Co.Co.Co. per essere sostituiti dai lavoratori a "progetto" con nuove garanzie. La stesura in forma scritta del progetto e la definizione della durata e del corrispettivo eviteranno gli abusi nell'utilizzo delle collaborazioni.
PART - TIME	Scompaiono i vincoli per gli straordinari e viene data via libera all'accordo con il datore di lavoro.	Destinatari i giovani, le donne e gli over 55 anni, per i quali arrivano incentivi al part – time.
JOB ON CALL: LAVORO A CHIAMATA	In alcune precise occasioni (nei picchi di produzione) le aziende potranno chiamare il lavoratore quando ne hanno bisogno, pagando un'indennità quando resta in attesa di chiamata	Il lavoratore ha l'obbligo di prestare la propria attività su richiesta del datore di lavoro e rimane a disposizione del datore fino alla chiamata successiva, ricevendo una congrua indennità.
JOB SHARING: LAVORO RIPARTITO	Con il lavoro ripartito le aziende potranno dividere un'unica prestazione tra due o più dipendenti. Si addice in particolare alle attività di segreteria o a mansioni di tipo ammini-	Lavoratori con esigenze di flessibilità (donne, giovani, uomini vicini alla pensione) potranno dividersi una mansione, ripartendosi il numero di ore lavorative e la retri-

	strativo.	buzione.
STAFF LEASING: LAVORO IN AFFITTO	Sarà possibile l'affitto di manodopera anche a tempo indeterminato per "ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo.	I lavoratori potranno essere assunti a tempo indeterminato dalle associazioni che affittano la manodopera ad aziende terze.

Dalla scuola al lavoro

La riforma Biagi vuole rendere più efficaci i modi per entrare o rientrare nel mercato del lavoro garantendo anche le necessarie attività di formazione e di riqualificazione professionale.

In tal senso, la riforma Biagi si intreccia alla nuova riforma della scuola (Legge 53/2003), la cosiddetta riforma Moratti, nel "passaggio" dalla scuola al mondo del lavoro.

L'obiettivo di entrambe le riforme è quello di assicurare la formazione di studenti e lavoratori lungo tutto l'arco della vita.

La legge Moratti conferma l'obbligo formativo: i ragazzi dovranno proseguire con attività formative fino a 18 anni, tra scuola e lavoro. Dal compimento del quindicesimo anno di età gli studenti di qualsiasi canale scolastico –formativo (licei o istruzione professionale), hanno la possibilità di conseguire diplomi o qualifiche in alternanza scuola-lavoro o tramite l'apprendistato.

Istituisce, inoltre, una diversa metodologia didattica "l'alternanza scuola – lavoro", come modalità di realizzazione del percorso formativo, progettata, attuata e valutata dall'istituzione scolastica in collaborazione con le imprese, con le associazioni di categoria e con le Camere di Commercio, in sintesi si tratta di svolgere l'intera formazione dai 15 ai 18 anni, attraverso l'alternanza di periodi di studio nella struttura scolastica con periodi di lavoro, sotto forma di tirocinio, presso soggetti disposti ad accogliere studenti.

Il fine è quello di assicurare ai giovani, oltre alla conoscenza di base, l'acquisizione di competenze facilmente spendibili nel mercato del lavoro.

Gli strumenti a disposizione dell'alternanza sono molti: stage e tirocini, formazione professionale, apprendistato, percorsi integrativi, inserimento lavorativo.

- Tirocinio: consente un'esperienza di contatto diretto con la vita aziendale, ha lo scopo di completare ed integrare la formazione dello studente e di fornirgli un addestramento pratico. Può essere promosso dai Centri per l'impiego, Camere di Commercio, Università, Scuole, centri di formazione, comunità terapeutiche, centri sociali. Durante il periodo di

tirocinio, lo studente è affiancato da un Tutor scolastico e da un Tutor aziendale.

- Formazione professionale: si tratta di corsi teorico-pratici lunghi da 3 a 5 anni. La prima qualifica, riconosciuta a livello nazionale ed europeo, è subito spendibile nel mondo del lavoro. Continuando a studiare lo studente consegue ulteriori qualifiche, e con un quinto anno di preparazione all'esame di Stato, può accedere all'università.

Per coloro che decidono di puntare più sul lavoro gli strumenti sono:

- Apprendistato: la riforma Moratti ne fa uno strumento indispensabile e la legge Biagi lo indica come porta principale per accedere al mondo del lavoro. Sono i centri per l'impiego a dare assistenza per l'apprendistato, oltre a verificare lo svolgimento dell'obbligo formativo: il datore di lavoro, infatti, deve garantire all'apprendista corsi di istruzione e aggiornamento.
- Percorsi integrati di istruzione – formazione: si tratta di percorsi realizzati in collaborazione tra Scuole superiori ed enti di formazione professionale convenzionati. Dopo 5 anni di studio si consegue il diploma di istruzione secondaria unito ad una qualifica professionale che consente di accedere direttamente al mondo del lavoro.
- Il nuovo inserimento ed il lavoro autonomo: Il nuovo contratto di inserimento sostituisce quello di formazione e lavoro, in modo da agevolare anche il reinserimento di quanti siano stati espulsi nell'ambito di processi di riorganizzazione produttiva. Per quanto attiene al lavoro autonomo, si prevede una nuova e originale forma di apprendistato e di tirocinio che punta al subentro nell'attività di impresa.

Università e Mondo del Lavoro

Dal tessuto economico e sociale emerge sempre più forte una domanda formativa che possiede contenuti scientifici e culturali mutevoli e che evolve in parallelo con il miglioramento delle competenze e lo sviluppo delle tecnologie.
L'obiettivo che si pone dunque, l'Università, al fine di creare una partnership strategica con il mondo del lavoro, è quello di creare quelle nuove competenze distintive che, proprio nell'area della formazione e della ricerca, rappresentano oggi, in modo sempre più evidente, il vero fattore propulsivo di sviluppo della società.
La necessità è quella di creare un forte sistema di relazioni con il mondo economico e sociale, sociale e produttivo che consenta di individuare un linguaggio condiviso tra Università e mondo del lavoro in tema di competenze e profili professionali. Un sistema in grado di facilitare l'integrazione tra i percorsi formativi ed il mondo della produzione e delle tecnologie applicate, anche incoraggiando l'applicazione della ricerca in ambito industriale.
A tal fine nasce CampusOne progetto sperimentale al quale aderisce anche l'Università Mediterranea di Reggio Calabria, rivolto in modo specifico ai **nuovi corsi di laurea** per sostenere e diffondere l'innovazione tecnologica e formativa conseguente alla riforma didattica universitaria.
Tra i punti di forza del progetto vi è quello di rafforzare i legami con il mondo del lavoro, non solo nei classici settori, ma anche in quelli più nuovi o meno conosciuti.

Nel promuovere relazioni continuative con il mondo del lavoro, nell'ambito di Campus One nasce Campus Azione Impresa che ha come promotori l'Unione delle Camere di Commercio Nazionale, il CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) il Ministero del Lavoro ed il MIUR.
Tra i tanti obiettivi del progetto vi sono:

- Facilitare il dialogo tra Aziende, Università e studenti;
- Agevolare il primo inserimento occupazionale;

- Monitorare le esigenze di professionalità del tessuto produttivo.

In tale ambito opera il "Gruppo Rapporti con il mondo del lavoro" al quale partecipano rappresentanti dell'Università , del CRUI, di Unioncamere, di Confindustria, di Confapi, del CNEL e dei Sindacati.

Il Gruppo di Lavoro si propone di:

- Progettare strumenti che consentano il miglioramento e l'effettiva realizzazione di un processo di consultazione dei rappresentanti del mondo del lavoro in grado di incidere positivamente, nel tempo, sulla qualità e l'efficacia dei progetti formativi; ciascun corso di laurea viene identificato come un vero e proprio progetto formativo da sviluppare e migliorare nel tempo, e affida proprio alla consultazione, sulla base di una procedura flessibile, il compito di verificare costantemente il raggiungimento degli obiettivi fissati, anche in un'ottica di accreditamento qualitativo.
- Realizzare un'indagine sulle lauree deboli e sul percorso post-universitario di coloro che provengono da questi percorsi di studio, al fine di individuare gli eventuali ostacoli all'inserimento lavorativo derivanti da carenze formative.

Il ruolo delle Camere di Commercio

Il sistema delle Camere di Commercio italiane persegue istituzionalmente l'obiettivo, attribuito con la legge n. 580 del 1983, di assolvere "funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese curandone lo sviluppo nell'ambito delle economie locali". Proprio in quest'ambito vediamo l'impegno consolidato sui temi dell'analisi dei fabbisogni professionali, dell'orientamento, della formazione professionale, del raccordo tra sistema delle imprese, scuola ed università, della creazione di nuove imprese.
La Camera di Commercio propone un orientamento nuovo che, avendo come obiettivo la preparazione delle nuove leve lavorative, parte dal potenziamento della conoscenza intesa non solo come conoscenza della realtà, ma anche di sé: nel primo caso i riferimenti saranno il mercato del lavoro, le innovazioni tecnologiche, e quant'altro possa essere ricondotto a fattori endogeni al mercato; nel secondo caso, il formatore/orientatore avrà il compito di far emergere tutti i punti di forza e debolezza, le attitudini e le aspirazioni, facendo un'analisi della "persona" prima ancora che del "lavoratore".
Si parla sempre di più di orientamento all'imprenditorialità, la cui missione può sinteticamente essere riassunta nella diffusione di una cultura favorevole alla nascita di nuove iniziative imprenditoriali.
Per cultura imprenditoriale si può definire quell'insieme di conoscenze, di tecniche, metodologie e saperi, anche non completamente formalizzati, che afferisce alla gestione dell'impresa caratterizzata nella nostra realtà da piccole e micro imprese.
L'orientamento imprenditoriale può, infine, essere utilizzato come un contributo, una lente che fornisca una giusta interpretazione della nuova realtà lavorativa, e che sia in grado di sviluppare nei futuri lavoratori la consapevolezza del modello imprenditivo e dei comportamenti ad esso sottostanti.

In quest'attica, il Sistema Camerale, formato dalle Camere di Commercio italiane e da tutti gli enti collegati: Unione Italiana delle Camere di Commercio, Unioncamere Regionali, Aziende Speciali, Agenzie nazionali ecc.,

offre diversi servizi e strumenti di informazione ed orientamento, per l'occupazione e l'auto-occupazione (lavoro indipendente sotto forma di attività autonome e attività di impresa):

- Informazioni statistiche ed economiche: il Sistema Camerale fornisce il più vasto patrimonio di informazioni sull'economia italiana. Il Centro Studi Unioncamere promuove e coordina presso ogni Camera di Commercio, l'attività degli Uffici studi e statistiche che producono studi propri, utili al tessuto imprenditoriale del territorio provinciale di riferimento; opera inoltre, quale organo del più ampio Sistema Statistico Nazionale (Sistan), garantendo una serie di funzioni di fondamentale importanza in quanto rete territoriale di riferimento per tutte le statistiche economiche.

- Orientamento su formazione e lavoro:
  - Excelsior – È un'indagine annuale, che Unioncamere conduce per conto del Ministero del Lavoro, che analizza la domanda di lavoro delle imprese italiane articolandola per profili professionali. Fornisce indicazioni dettagliate per provincia sull'andamento congiunturale del mercato del lavoro e sulle relative modificazioni strutturali in termini di professioni emergenti e di fabbisogni formativi. Rappresenta dunque, una preziosa fonte pubblica di informazione sulla domanda di lavoro e sui fabbisogni espressi dalle imprese, per tutti i settori economici e per tutte le dimensioni di impresa. Excelsior dà vita ad una banca dati sulla domanda di professioni consultabile con diverse chiavi: figure professionali, funzioni, titoli di studio, classi di età, settori di attività, dimensioni di impresa, territorio. I dati sono accessibili sul sito internet www.unioncamere.it.
  - ß JobTel – Portale del sistema camerale per l'orientamento al lavoro con l'obiettivo di offrire un supporto ad educatori, insegnanti, animatori e quanti si propongono di sviluppare le potenzialità dei giovani. Rivolto a chi cerca o cambia lavoro, a neo-imprenditori, insegnanti, studenti,

immigrati, orientatori e formatori, donne e categorie svantaggiate, Jobtel propone diversi strumenti, tra cui esercitazioni pratiche (curriculum vitae, colloquio di lavoro, bilancio di competenze, progetto professionale); percorsi di autoformazione (imparare la lingua inglese, l'informatica di base, creare la propria impresa, lavorare in franchising), manuale interattivo per gli operatori di orientamento; la guida ai mestieri (oltre 400 profili di mestieri e professioni); occasioni ed opportunità (offerte di lavoro, corsi di formazione, stage e tirocini) ed altro ancora.

Jobtel si trova su internet all'indirizzo: www.jobtel.it

- Sistema dell'Alternanza scuola – lavoro:

  Il sistema Camerale ha sempre avuto un ruolo importante di congiunzione tra sistema scolastico – formativo e mondo del lavoro riconosciuto anche nella recente Legge Moratti per la riforma della scuola, il cui art.4 ha previsto che le camere di Commercio possano essere coinvolte, attraverso apposite convenzioni ed accordi, in sede di progettazione, attuazione e valutazione dei percorsi formativi in alternanza scuola – lavoro. Si tratta di una nuova metodologia didattica che consente di svolgere l'intera formazione dai 15 ai 18 anni, attraverso l'alternanza di periodi di studio e di lavoro.

  A tal fine è stata creata una rete di "Sportelli di servizi per l'orientamento, la formazione e l'alternanza scuola – lavoro" attiva su tutto il territorio nazionale e quindi anche presso la Camera di Commercio di Reggio Calabria con tre ambiti di attività tra loro strettamente correlati:

  - Servizi per tirocini formativi e di orientamento;
  - Orientamento all'ingresso nel mondo del lavoro;
  - Analisi dei fabbisogni professionali e formativi delle imprese.

A supporto di tali attività l'Unioncamere ha realizzato un sistema informativo:

- POLARIS – Portale per l'Orientamento al Lavoro, l'Alternanza scuola-

lavoro ed il Raccordo tra Imprese e Sistemi formativi.

Il sistema vuole rappresentare un punto di contatto tra studenti, scuole, università, imprese ed operatori camerali: una "piazza virtuale" in cui trovare occasioni interessanti di tirocinio, ma anche uno spazio dove acquisire informazioni e manuali, nonché per uno scambio di pareri ed esperienze. Serve agli studenti che vogliono fare un'esperienza di tirocinio in azienda; alle imprese interessate ad ospitare giovani per un periodo di tirocinio; scuole ed università che vedono nell'esperienza aziendale uno strumento per rinnovare e migliorare la propria offerta formativa.

All'interno di POLARIS sono attive:

- La banca dati dei curriculum vitae degli studenti;
- La banca dati con le offerte di tirocinio da parte delle aziende.

POLARIS si trova su internet all'indirizzo www.polaris.unioncamere.it.

Il decreto attuativo della Legge Biagi, come noto, ha aperto l'attività di intermediazione del lavoro a vari soggetti, tra cui le Camere di Commercio. Come primo passo nell'avvio della sperimentazione di questo nuovo ruolo Unioncamere ha siglato con il Ministero della Difesa una Convenzione.

L'accordo riguarda la promozione e l'attuazione di iniziative congiunte per favorire la collaborazione nel mondo del lavoro di giovani militari congedati al termine del periodo di ferma volontaria. Si prevede, in particolare lo sviluppo di forme di collaborazione che punteranno a rafforzare, attraverso uno scambio di dati e informazioni tratti da Excelsior e dalla banca dati LEVADIFE del Ministero, i servizi per l'informazione, la selezione e l'impiego dei militari in congedo.

Finito di stampare
in Reggio Calabria
nel mese di aprile 2004