



MOVIMENTO
CRISTIANO
LAVORATORI

ADAPT
www.adapt.it

Guida pratica ai contratti di lavoro dopo la Riforma Fornero

Premessa

La presente *Guida pratica ai contratti di lavoro* si pone l'obiettivo di fornire, in modo agile e sintetico, una panoramica delle diverse tipologie contrattuali alla luce della novità introdotte dalla legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, conosciuta come Riforma Fornero. La Guida, infatti, vuole essere una bussola per i giovani che, terminato il percorso di studi, si affacciano e debbono orientarsi nel mondo del lavoro anche al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta.

Nella Guida, dopo delle brevi note introduttive generali su cosa è un contratto di lavoro e sulle principali caratteristiche, si esaminano le seguenti fattispecie:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- contratto di lavoro a tempo determinato;
- contratto di lavoro a progetto;
- contratto di apprendistato;
- tirocini formativi e di orientamento;
- contratto di lavoro intermittente o a chiamata o *job on call*;
- contratto di lavoro ripartito o *job sharing*;
- contratto di lavoro occasionale;
- contratto di lavoro occasionale accessorio;
- contratto di somministrazione o *staff leasing*;
- contratto di lavoro a tempo parziale (c.d. part-time);
- contratto di inserimento.

Per approfondimenti sulle tematiche trattate e sulla principale normativa di riferimento è possibile consultare i seguenti siti www.lavoro.gov.it; www.adapt.it ed in particolare la sezione Indice A-Z.

Cosa è un contratto di lavoro subordinato

Il rapporto di lavoro c.d. subordinato è un accordo con il quale le parti – lavoratore e datore di lavoro – si obbligano reciprocamente da un lato a prestare la propria opera alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro, dall'altro a corrispondere una determinata retribuzione.

L'elemento essenziale, quindi, è l'accordo delle parti a regolare un rapporto di scambio (c.d. sinallagma) che rappresenta la causa del contratto.

Paradigma dell'obbligo datoriale è l'art. 36 Cost., che sancisce il diritto del lavoratore a vedersi corrispondere una retribuzione proporzionata al lavoro svolto e in ogni caso idonea a garantire una esistenza dignitosa al lavoratore e alla sua famiglia.

Gli obblighi del prestatore di lavoro sono regolati dal Codice civile e sono sintetizzabili nell'apportare il proprio contributo lavorativo all'interno dell'organizzazione ritenuta più opportuna dal datore di lavoro.

In linea di massima, i rapporti di lavoro subordinato sono regolati dai Contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl), stipulati a livello nazionale tra le parti sociali che si accordano tra loro.

Periodo di prova

Nella stipulazione del contratto le parti possono prevedere l'effettuazione di un periodo di prova che deve risultare da atto scritto (art. 2096 c.c.). Lo scopo è consentire ad entrambi i contraenti di valutare la convenienza del rapporto di lavoro. Durante tale periodo, che rappresenta la fase di *start-up* del rapporto, il contratto è definitivamente costituito e sono pienamente operanti i diritti e gli obblighi delle parti con l'unica peculiarità che queste ultime hanno la facoltà di recedere liberamente, ossia sciogliere il legame senza le formalità previste (senza obbligo di preavviso).

Al termine della prova, qualora le parti ne ritengano favorevole l'esito, l'assunzione diviene definitiva ed il periodo prestato si computa nell'anzianità di servizio.

Tuttavia, se le parti hanno stabilito una durata minima garantita del periodo di prova per consentire l'effettività dell'esperimento, il recesso può avvenire solo dopo la scadenza del termine.

La legge fissa la durata massima della prova in:

- 6 mesi per tutti i lavoratori (art. 10, l. n. 604/1966);
- 3 mesi per gli impiegati non aventi funzioni direttive.

Forma del contratto

Il contratto può essere concluso anche oralmente. Nelle ipotesi in cui la forma scritta è richiesta dalla legge, risponde ad una scelta di doppia garanzia: garanzia durante l'esecuzione del rapporto e, se questo degenera, garanzia durante un'eventuale fase di contenzioso.

La forma scritta e la sottoscrizione sono invece richieste dalla legge per l'inserimento di particolari clausole quali, ad esempio, il patto di prova, il patto di non concorrenza e l'apposizione del termine.

Causa del contratto

La causa del contratto di lavoro, ossia lo scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione, per la validità dell'accordo deve essere lecita cioè conforme alla legge, all'ordine pubblico e al buon costume.

La causa non è lecita, ad esempio, quando il rapporto di lavoro è costituito irregolarmente.

Contenuto del contratto

Lo scambio prestazione/retribuzione rappresenta il contenuto minimo del contratto di lavoro. Come ogni contratto, segue il principio della libertà di pattuizione tra le parti ad eccezione dei vincoli imposti dalle norme inderogabili.

Il contratto di lavoro deve indicare l'attività che il lavoratore deve prestare, purché:

- lecita;
- possibile;
- determinata o determinabile.

Nel contratto di lavoro ovvero nella lettera di assunzione, il lavoratore trova indicati il contratto collettivo di lavoro applicabile, la retribuzione, le mansioni, il luogo di lavoro e l'orario normalmente praticato presso l'unità produttiva a cui il lavoratore è addetto, oltre eventuali altre clausole.

Obblighi di informativa del datore di lavoro

All'atto di instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività di lavoro, il datore è tenuto ad informare il lavoratore in merito al contenuto del contratto individuale. Questo obbligo può essere assolto consegnando al lavoratore una copia del contratto individuale.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le seguenti informazioni:

- l'indicazione specifica delle parti;
- il luogo di lavoro (in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi), nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;

- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

Durata del contratto

Il contratto di lavoro ha per oggetto una prestazione “di fare” che si protrae nel tempo e per tale ragione appartiene alla categoria dei contratti di durata.

La durata del contratto può essere a tempo determinato o indeterminato.

Tipologie contrattuali

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato

Nozione

Figura tipica del contratto di lavoro subordinato è il contratto a tempo indeterminato che si caratterizza per l'assenza di vincolo di durata. Tale contratto non ha scadenze (se non al raggiungimento dell'età pensionabile) e può essere full-time oppure part-time. Tuttavia può essere interrotto per scelta di entrambe le parti (il datore e il lavoratore), per scelta del datore di lavoro (licenziamento) o per scelta del lavoratore (dimissioni).

Diritti e doveri

Al datore di lavoro spetta l'obbligo di erogare la retribuzione mensile; il dipendente, invece, presta il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione del datore.

Il lavoratore ha diritto (anche nel periodo di prova) alla retribuzione prevista dal contratto di categoria.

Durante il rapporto di lavoro il solo decorso del tempo fa maturare la c.d. anzianità di servizio, da cui derivano al lavoratore particolari diritti.

L'anzianità ha una serie di conseguenze su alcuni istituti legali e contrattuali, quali gli scatti di anzianità, le ferie, le mensilità aggiuntive, i premi aziendali di anzianità di servizio, il trattamento di fine rapporto (TFR) e l'indennità sostitutiva di preavviso.

Al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro deve essere corrisposto al lavoratore la "liquidazione" (TFR), le ferie e la relativa percentuale di tredicesima.

Approfondimenti

Le parti possono inserire nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, all'atto della stipulazione o durante il suo svolgimento, una clausola di durata minima garantita, c.d. patto di stabilità, con la quale una o entrambe le parti si impegnano a non recedere dal contratto per un periodo determinato di tempo. In caso di opposizione del patto di stabilità, il recesso si ritiene giustificato solo se avviene per giusta causa (art. 2119 c.c.) o per impossibilità della prestazione (artt. 1463 e 1464).

Il licenziamento rappresenta una delle modalità di recesso unilaterale del datore di lavoro dal rapporto di lavoro subordinato; può avvenire solo in presenza di:

- giusta causa che si sostanzia in un comportamento così grave che non consente l'ordinaria prosecuzione, neanche provvisoria, della normale attività. In tal caso il datore di lavoro può recedere senza dare il preavviso;
- giustificato motivo soggettivo ossia un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore. L'inadempimento però non è così grave, a differenza della giusta causa, da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto. Ne discende che in tal caso occorre un preavviso;
- giustificato motivo oggettivo. In tal caso il licenziamento non è imputabile direttamente al lavoratore ma determinato da ragioni legate all'attività produttiva o all'organizzazione del lavoro.

Il contratto di lavoro a tempo determinato

Nozione

Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, al quale si applicano le norme sul rapporto di lavoro, è una tipologia contrattuale la cui particolarità è la risoluzione del rapporto di lavoro decorso un termine, normalmente fissato dalle parti, o al realizzarsi di un determinato evento. In tale ultimo caso si è in presenza della realizzazione di una condizione; il contratto si risolve di diritto e, quindi, il datore è esonerato da ogni ed ulteriore comunicazione.

Termine

L'apposizione di un termine al contratto è consentita in presenza di ragioni di carattere:

- tecnico (necessità di disporre di personale con qualifiche e specializzazioni diverse da quelle normalmente possedute dall'organico dell'azienda);
- produttivo e organizzativo (esigenza di far fronte a situazioni o a richieste di mercato al di sopra della media);
- sostitutivo.

Il requisito della giustificazione per l'apposizione del termine non è richiesto nell'ipotesi di stipulazione di primo contratto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi. Tuttavia, i contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale possono derogare all'obbligo di motivazione nei casi in cui le assunzioni a termine – che non possono eccedere il limite del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva – siano riconducibili ad un processo organizzativo (avvio di una nuova attività; lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente).

Proseguimento del contratto oltre il termine

Il rapporto di lavoro a termine non può proseguire oltre il trentesimo giorno dopo la scadenza nei casi in cui il contratto abbia previsto un termine inferiore ai 6 mesi e non oltre il cinquantesimo giorno nei casi in cui il contratto abbia previsto un termine pari o superiore ai 6 mesi. Il superamento dei predetti termini comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato. In ogni caso al lavoratore è riconosciuta una maggiorazione retributiva del 20% per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

Proroga

Il contratto a termine può essere prorogato solo se ha una durata iniziale inferiore ai 3 anni. In tale ipotesi, la proroga è consentita una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato anche se per ragioni diverse.

La proroga non è consentita per i contratti a termine stipulati senza giustificazione.

La durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai 3 anni, comprensivi di proroghe e rinnovi, nel cui calcolo deve tenersi conto anche dei periodi lavorati

nell'ambito di un contratto di somministrazione a termine.

Nel caso di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, il contratto potrà essere prorogato fermo restando il limite dei 12 mesi indicato nell'art. 8, comma 2, della l. n. 223/1991 (circolare Inps n. 109/2005).

Riassunzione del lavoratore a termine

L'intervallo minimo che deve intercorrere tra un contratto a termine e quello successivo è di 60 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi e di 90 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi. La riassunzione a termine del lavoratore entro un periodo inferiore a quelli indicati dalla scadenza del primo contratto a termine comporta la trasformazione del secondo contratto in contratto a tempo indeterminato. I contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono stabilire la riduzione dei predetti termini da 60 fino a 20 giorni e da 90 fino a 30 giorni nel caso in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo come indicato in tema di contratto a termine privo di giustificazione.

Divieti

Il legislatore vieta di procedere ad assunzioni a tempo determinato:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della l. n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della l. n. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in adempimento degli obblighi prevenzionistici.

Tutele per il lavoratore

Le tutele per il prestatore di lavoro sono:

- forma scritta richiesta per l'apposizione del termine e nella conseguente previsione/sanzione che, in mancanza, il contratto si riterrà stipulato a tempo indeterminato;
- previsione che le ragioni giustificatrici risultino nel medesimo contratto e siano specificatamente dettagliate;
- una copia del contratto di lavoro deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni dall'inizio della prestazione.

Proroga

Il contratto a termine può essere prorogato solo se ha una durata iniziale inferiore ai 3 anni. In tale ipotesi, la proroga è consentita una sola volta, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipula-

to a tempo determinato anche se per ragioni diverse.

La durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai 3 anni.

Nel caso di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, il contratto potrà essere prorogato fermo restando il limite dei 12 mesi indicato nell'art. 8, comma 2, della l. n. 223/1991 (circolare Inps n. 109/2005).

Limiti e contrattazione collettiva

I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi regolamentano sia le modalità con cui comunicare ai lavoratori a termine la presenza di eventuali posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, per garantire loro maggiori possibilità di ottenere un'occupazione stabile, sia le modalità secondo cui informare le rappresentanze dei lavoratori in merito al ricorso al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35 della l. n. 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori) sono computabili i soli lavoratori il cui contratto abbia una durata superiore ai 9 mesi.

Il legislatore articola ulteriormente la disciplina del contratto a tempo determinato, stabilendo che debbano essere i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ad individuare i limiti quantitativi di utilizzazione di tale istituto: a garanzia del lavoratore, quindi, il numero di persone da impiegare in un determinato contesto non è affidato alla libertà contrattuale del datore di lavoro. In sede di stipulazione del contratto occorre verificare che i limiti, ove sussistenti, siano rispettati.

Sono però esclusi da ogni limitazione quantitativa, i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, comprese le attività già previste nell'elenco allegato al d.P.R. n. 1525/1963 per come vigente;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Il contratto di lavoro a progetto

Nozione

Il contratto a progetto è un contratto di lavoro introdotto dalla l. n. 30/2003, riconducibile ad uno o più progetti specifici determinati dal committente, funzionalmente collegato/i ad un risultato finale e non meramente ripropositivo/i dell'oggetto sociale del committente stesso. Per la realizzazione del progetto, da gestire in modo autonomo, in stretta funzione con il risultato, il collaboratore dovrà coordinarsi con l'organizzazione del committente, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto non può altresì comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, salvo espressa previsione da parte dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Esclusioni

La tipologia contrattuale a progetto non è applicabile alle collaborazioni coordinate e continuative il cui contenuto sia riconducibile alle attività professionali intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali ovvero se rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I., nonché se effettuate da componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e da partecipanti a collegi e commissioni, ovvero da coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

Forma e contenuti

Il contratto deve essere redatto in forma scritta e contenere l'indicazione di una serie di elementi quali: la durata determinata (o determinabile in ragione della prestazione di lavoro); la descrizione del progetto e l'individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato che si intende conseguire; il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spesa; le forme di coordinamento tra committente e collaboratore sull'esecuzione della prestazione; le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore.

Trattamento economico

Il trattamento economico è proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito nonché alla particolare natura della prestazione dedotta dal contratto. La definizione dei minimi di compenso dei collaboratori a progetto per ciascun settore di attività è delegata alla contrattazione interconfederale, nazionale o, su loro delega, a quella decentrata a cui le parti individuali dovranno attenersi inderogabilmente. In mancanza di una specifica contrattazione collettiva in un determinato settore di attività, il compenso da indicarsi nel contratto non potrà essere inferiore alle retribuzioni minime previste dai contratti nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto.

Nel caso dei lavoratori a progetto la contribuzione è ripartita per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del lavoratore.

Recesso, risoluzione e sospensione

La realizzazione del progetto è il motivo per cui si stipula il contratto; ne deriva che il contratto a progetto si risolve automaticamente al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto. Le parti possono recedere dal contratto prima della scadenza del termine per giusta causa. Il collaboratore può altresì recedere anche prima della scadenza del termine dando un preavviso, purché questa possibilità sia stata prevista nel contratto individuale. Il committente invece è vincolato al contratto fino alla sua scadenza, ma può recedere prima nel caso in cui siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

In caso di gravidanza, malattia e infortunio del collaboratore, il rapporto contrattuale non si estingue ma rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. Solo in caso di maternità la durata del rapporto è prorogata (per un periodo di 180 giorni), mentre nelle altre due ipotesi

il contratto non è prorogabile e si estingue alla scadenza seppur il committente possa comunque recedervi nel caso in cui la sospensione si protrae per più di 1/6 della durata stabilita dal contratto, oppure se è superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile.

Il collaboratore a progetto, salvo diverso accordo tra le parti, può svolgere la sua attività a favore di più committenti non in concorrenza tra loro.

Il contratto di apprendistato

Nozione e disciplina

La l. n. 92/2012 conferma e rafforza le intese tra Governo, regioni e parti sociali del biennio 2010-2011, che, con il d.lgs. n. 167/2011 (c.d. Testo Unico dell'apprendistato), hanno individuato nell'apprendistato il contratto prevalente per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

La caratteristica del contratto è la formazione. Durante il periodo in cui sussiste anche l'obbligo formativo, entrambe le parti non possono recedere dal rapporto se non per giusta causa o giustificato motivo. Al termine del periodo di formazione, la cui durata minima è di 6 mesi (fatti salvi i rapporti stagionali, la cui durata è ammessa solo con riferimento all'apprendistato professionalizzante), è data facoltà ad entrambi i contraenti di recedere liberamente dal contratto, ex art. 2118 c.c., con la specificazione che anche durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato. Se la facoltà di recesso non viene esercitata nello specifico termine di legge il rapporto prosegue quale ordinario rapporto di lavoro.

Il contratto è oggi definito secondo le seguenti tipologie, tutte dotate di una specifica e ulteriore finalità:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (per giovani dai 15 ai 25 anni che intendano conseguire una formale qualifica);
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (per giovani dai 18 ai 29 anni che puntino all'apprendimento di un determinato mestiere);
- apprendistato di alta formazione e di ricerca (per giovani dai 18 ai 29 anni che intendano conseguire una qualifica più elevata, compresi i dottorati di ricerca e l'accesso alle professioni ordinistiche).

Tabella 1 – Apprendistato in pillole

Fonte: www.adapt.it

Tipologia	Per la qualifica e il diploma professionale	Professionalizzante o contratto di mestiere	Di alta formazione e ricerca
Per giovani	Dai 15 al compimento dei 25 anni	Dai 18 ai 29 anni	Dai 18 ai 29 anni
Per conseguire	Una qualifica o un diploma professionale	Una qualificazione contrattuale	Un titolo di studio di alta formazione o la qualificazione contrattuale di ricercatore
Regolato da ...	Singole Regioni, previa intesa in Conferenza Stato-Regioni, sentite le parti sociali, nel rispetto dei principi e criteri di legge	Contratti collettivi Regioni per offerta formativa di base e trasversale (120 ore max per l'intera durata del contratto)	Regioni e istituzioni formative, sentite le parti sociali In assenza di regolamentazione regionale, intese ad hoc tra impresa e istituzioni formative

Approfondimenti

Sulla disciplina specifica delle tre tipologie si rinvia agli artt. 3-4 e 5 del Testo Unico dell'apprendistato e al sito www.fareapprendistato.it.

È richiesta la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano individuale, da definirsi entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto. È altresì prevista la possibilità di inquadramento fino a due livelli inferiori e la necessaria presenza di un tutor aziendale.

È escluso l'utilizzo del contratto di apprendistato nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato.

La l. n. 92/2012 ha riformulato l'art. 2, comma 3, d.lgs. n. 167/2011, concernente i tetti massimi di assunzione di apprendisti.

A far data dal 1° gennaio 2013 il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere – direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie del lavoro – non dovrà superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate. Per i datori di lavoro che occupano più di meno di 10 lavoratori tale rapporto rimane di uno ad uno, mentre il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che ne abbia in numero inferiore a 3, potrà assumere un massimo di 3 apprendisti. Sono fatte salve le disposizioni di maggior favore previste per l'artigianato, dove il contratto può avere una durata massima sino a 5 anni per profili professionali.

Tirocini formativi e di orientamento

Nozione

Interessano i giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico e costituiscono un inserimento temporaneo all'interno del mondo produttivo, al fine di realizzare, attraverso processi formativi, momenti di alternanza tra studio e lavoro per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

I tirocini non comportano la costituzione di un rapporto di lavoro.

Al tirocinante spetta una indennità ritenuta congrua.

Soggetti promotori

I tirocini possono essere promossi da soggetti, pubblici o privati senza scopo di lucro, specificamente elencati e devono svolgersi sulla base di idonee convenzioni stipulate fra i soggetti promotori e datori di lavoro pubblici e privati. È previsto un limite al numero di tirocinanti per azienda (10% dei lavoratori per le aziende con più di 20 dipendenti, 2 per le aziende con più di 5, 1 per quelle con meno di 5). La durata dei tirocini, che comunque possono avere valore di credito formativo per lo studente, varia a seconda dei soggetti coinvolti ma non può in ogni caso superare i 12 mesi o i 24 mesi nel caso di soggetti portatori di handicap.

Normativa di riferimento

L'art. 11 del d.l. n. 138/2011 per il tirocinio non curriculare (c.d. stage) prevede:

- il limite massimo di durata non superiore a 6 mesi, proroghe comprese;

• l'indicazione dei neo-diplomati e neo-laureati entro e non oltre i 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo come unici soggetti possibili destinatari dello stage.

Il decreto legge precisa inoltre che, in assenza di specifiche regolamentazioni regionali, si applica l'art. 18 della l. n. 196/1997. A riguardo sono poche le Regioni che fino ad oggi hanno approfittato della esclusiva competenza in materia, provvedendo a regolamentare lo stage.

Tabella 2 – Quadro regolatorio dei tirocini a livello regionale

Abruzzo	– delibera della giunta regionale 12 marzo 2012, n. 154
Bolzano (provincia)	– convenzione quadro con le parti sociali operanti in provincia di Bolzano, 24 gennaio 2001
Campania	– legge regionale 18 novembre 2009, n. 14 – decreto del Presidente della giunta regionale 2 aprile 2010, n. 89
Emilia Romagna	– legge regionale 1° agosto 2005, n. 17
Friuli Venezia Giulia	– legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 – decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 2010, n. 103
Lazio	– delibera della giunta regionale 13 marzo 2009, n. 151
Lombardia	– delibera della giunta regionale 20 marzo 2012, n. 3153
Piemonte	– legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 – delibera della giunta regionale 21 dicembre 2009, n. 100-12934
Sicilia	– legge regionale 26 marzo 2002, n. 2 – circolare 28 novembre 2002, n. 22 – indirizzo assessoriale applicativo 24 luglio 2009, n. 260
Toscana	– legge regionale 27 gennaio 2012, n. 3 – delibera della giunta regionale 19 marzo 2012, n. 220
Veneto	– legge regionale 13 marzo 2009, n. 3 – delibera della giunta regionale 6 marzo 2012, n. 337

Fonte: E. Carminati, S. Facello, M. Tiraboschi, *Le linee guida sui tirocini formativi e di orientamento*, in M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012

Al fine di evitare abusi nell'uso di tale istituto, la l. n. 92/2012 ha previsto i principi a cui l'accordo per la definizione di linee-guida in materia di tirocini formativi in sede di conferenza permanente Stato-regioni si dovrà attenere.

Tale accordo rappresenta lo strumento con il quale il governo e le regioni coordinano l'esercizio delle rispettive competenze, secondo quanto previsto dall'art. 4, d.lgs. n. 281/1997.

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata o job on call

Il lavoro intermittente è regolamentato dagli artt. da 33 a 40 del d.lgs. n. 276/2003. Tali norme – abrogate dalla l. n. 247/2007 – sono state ripristinate dalla l. n. 133/2008 con conseguente possibilità di ricorrere nuovamente a tale forma contrattuale.

Questa tipologia di contratto rappresenta un'ulteriore possibilità di inserimento o reinserimento soggetti deboli, quali giovani ed anziani.

Nozione

Ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 276/2003 il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per svolgere determinate prestazioni di carattere discontinuo intermittente individuate dalla contrattazione collettiva.

Il rapporto di lavoro può essere con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere vincolato o meno alla chiamata.

Forma e contenuti

La forma scritta del contratto è richiesta solo ai fini della prova (quindi in sede di eventuale contenzioso) e deve contenere l'indicazione di una serie di elementi (che devono conformarsi a quanto sarà contenuto nei contratti collettivi) quali: durata, ipotesi che ne consentono la stipulazione, luogo, modalità della disponibilità (eventualmente garantita dal lavoratore) e del relativo preavviso di chiamata, che in ogni caso non deve essere inferiore a un giorno lavorativo, trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita, ammontare dell'eventuale indennità di disponibilità, tempi e modalità di pagamento, forma e modalità della richiesta del datore ad eseguire la prestazione, modalità di rilevazione della prestazione, eventuali misure di sicurezza specifiche.

Campo di applicazione e comunicazioni

Tale contratto può essere stipulato da qualunque impresa, ad eccezione di quelle che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge sulla sicurezza nei posti di lavoro (TU sicurezza, d.lgs. n. 81/2008). La prestazione può essere resa da soggetti con più di 55 anni e con meno di 24 anni i quali devono svolgere la prestazione contrattuale entro il venticinquesimo anno di età.

Il datore di lavoro, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica.

Divieti di utilizzo del lavoro intermittente

La legge, ex art. 34, comma 3, d.lgs. n. 276/2003, vieta il ricorso al lavoro intermittente nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori in sciopero;
- se si è fatto ricorso nei 6 mesi precedenti a una procedura di licenziamento collettivo, ovvero se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione (questo divieto è derogabile da un accordo sindacale) per le stesse unità produttive e/o mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Retribuzione e indennità

Al lavoratore intermittente deve essere garantito, per i periodi lavorati, un trattamento economico pari a quello spettante ai lavoratori di uguale livello e mansione, seppur riproporzionato in base all'attività realmente svolta.

Nel contratto di lavoro intermittente deve essere stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità divisibile in quote orarie da corrispondere al lavoratore per i periodi per i quali abbia garantito al datore di lavoro la sua disponibilità in attesa di utilizzazione.

La misura di tale indennità è stabilita dai contratti collettivi, nel rispetto dei limiti minimi fissati con decreto ministeriale, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e non spetta nel periodo di malattia oppure di altra causa che renda impossibile la risposta alla chiamata. In tali casi, tuttavia, il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro la temporanea indisponibilità, specificandone la durata dell'impedimento e non matura, nel relativo periodo, il diritto all'indennità di disponibilità. La mancata comunicazione comporta la perdita per il lavoratore, per un periodo di 15 giorni, del diritto all'indennità di disponibilità. Il rifiuto da parte del lavoratore che si sia obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro senza giustificato motivo può comportare la risoluzione del rapporto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto e il risarcimento del danno la cui misura è predeterminata nei contratti collettivi o, in mancanza, nel contratto di lavoro. I contributi relativi all'indennità di disponibilità devono essere versati per il loro effettivo ammontare in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

Il contratto di lavoro ripartito o *job sharing*

Nozione

Il lavoro ripartito, tipizzato agli artt. 41-45 del d.lgs. n. 276/2003, è quel contratto di lavoro «mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa».

Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, nei limiti previsti dalla legge.

Forma e contenuto del contratto

L'art. 42 del d.lgs. n. 276/2003 prescrive la c.d. forma scritta *ad probationem*, ossia ai fini della prova (in un eventuale contenzioso), dei seguenti elementi:

- la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro (in ambito giornaliero, settimanale, mensile o annuale) che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese intercorse tra gli stessi, ferma restando la possibilità di determinare discrezionalmente (in qualsiasi momento) la sostituzione tra di loro o anche la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Disciplina

La regolamentazione è demandata ai contratti collettivi. In assenza di contratti collettivi, e salvo quanto stabilito dalla legge, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro si applica la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura di tale rapporto.

Sostituzioni da parte di terzi

Le eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro. È consigliabile formalizzare l'eventuale consenso in un accordo scritto.

Trattamento economico e normativo

Il lavoratore ripartito beneficia dello stesso trattamento riservato a quello di pari livello e di pari mansioni svolte. Il trattamento dei lavoratori coobbligati è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettuata. Ciò anche per quanto riguarda ferie, malattia e congedi parentali.

La risoluzione del rapporto

Il legislatore prevede espressamente, all'art. 41, comma 5, d.lgs. n. 276/2003, che, salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Tale disposizione, tuttavia, non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si rende disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.

È possibile, per le parti, prevedere, tramite apposita clausola, soluzioni alternative, per esempio:

- la prosecuzione del rapporto con l'altro contraente, con modalità a tempo pieno o a tempo parziale;
- la prosecuzione del rapporto qualora con il consenso di entrambi (datore e lavoratore rimanente) venga individuato un altro soggetto in sostituzione dell'altro contraente.

Vantaggi

Questa forma contrattuale presenta dei vantaggi per le parti:

- per i lavoratori, più tempo a disposizione che consente una migliore gestione del tempo libero e quindi anche più tempo da dedicare alla famiglia o allo studio;
- per l'impresa, maggiore produttività del lavoro con conseguente calo del fenomeno dell'assenteismo sul posto di lavoro

Il contratto di lavoro occasionale accessorio

Definizione e campo di applicazione

È una particolare modalità di prestazione lavorativa, prevista dalla legge Biagi, avente la finalità di regolamentare quei rapporti di lavoro che soddisfano esigenze occasionali di carattere saltuario, con l'obiettivo di far emergere attività confinate nel lavoro nero, tutelando in tal modo lavoratori che usualmente operano senza alcuna protezione assicurativa e previdenziale.

Si può ricorrere a tale fattispecie contrattuale in tutti i settori produttivi, per attività agricole stagionali e per attività agricole in favore di piccoli imprenditori agricoli.

I committenti possono essere privati (con riferimento alla generalità dei settori produttivi), pubblici ed enti locali (nel rispetto dei vincoli in materia di contenimento delle spese di personale e ove previsto dal patto di stabilità interno), imprenditori commerciali e professionisti (nei limiti di 2.000,00 euro di compenso erogabile al singolo lavoratore, entro un plafond massimo complessivo di 5.000,00 euro).

Compenso

Come compenso il prestatore di lavoro accessorio riceve da chi ha beneficiato della prestazione uno o più buoni (c.d. voucher), orari, numerati progressivamente e datati, con un valore nominale fissato con decreto ministeriale, tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali e periodicamente aggiornato. Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio. Il valore nominale di ciascun buono, equivalente ad 1 ora di lavoro, è pari a 10 euro e comprende una quota previdenziale destinata alla gestione separata Inps (13%), una quota per l'assicurazione Inail (7%) ed una quota ulteriore a favore dell'Inps per la gestione del servizio (5%), con un valore netto di 7,5 euro a favore del lavoratore, che rimane esente da qualunque ulteriore trattenuta Irpef.

La prestazione di lavoro accessorio occorre che non dia complessivamente luogo a compensi che, con riferimento alla totalità dei committenti, superino i 5.000,00 euro nel corso dell'anno solare, con un ulteriore limite di 2.000,00 euro per ogni singolo committente quando si tratti di imprenditori o professionisti.

Approfondimenti

Per il settore agricolo è possibile utilizzare tale istituto solo per i giovani di età inferiore 25 anni, per i pensionati o nel quadro di attività svolte a favore dei produttori agricoli. Non possono inquadarsi tra le prestazioni di natura occasionale le prestazioni rese nel settore agricolo: da parenti e affini fino al quarto grado in modo meramente occasionale o ricorrente di breve periodo a titolo di aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salvo le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori.

Il contratto di somministrazione o *staff leasing*

Definizione

Il contratto di somministrazione o *staff leasing* è quel contratto nel quale entrano in relazione tre soggetti:

- l'azienda somministratrice di lavoro (denominata agenzia), datore di lavoro da cui dipende formalmente il lavoratore;
- il lavoratore, formalmente dipendente dell'agenzia somministratrice, messo a disposizione dell'impresa utilizzatrice;
- l'impresa utilizzatrice che esercita il potere di direzione e controllo sulla prestazione di lavoro.

Approfondimenti

Possono esercitare attività di somministrazione le agenzie iscritte all'apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro, autorizzate dal Ministero stesso e accreditate dalle Regioni (si veda l'art. 4 del d.lgs. n. 276/2003).

Rapporto lavoratore/agenzia

L'agenzia può assumere il lavoratore, anche con rapporto di lavoro part-time, a tempo determinato e inviarlo in missione presso l'utilizzatore, oppure con contratto a tempo indeterminato. In tale seconda fattispecie, nei periodi intercorrenti tra una missione e quella successiva, i lavoratori restano a disposizione dell'agenzia e agli stessi viene corrisposta una indennità di disponibilità divisibile in quote orarie.

Per il contratto di somministrazione è in ogni caso prevista la forma scritta, che deve contenere, su indicazioni contenute nei contratti collettivi: gli elementi relativi agli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; il numero di lavoratori da somministrare; i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo; l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate; la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione; le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento; il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo; l'assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali; l'assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro; l'assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili; l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore. Tali indicazioni, nonché la data di inizio e di prevedibile durata della missione devono essere comunicate al lavoratore.

Contratto a tempo indeterminato

In questa fattispecie si applica la disciplina generale dei contratti di lavoro. La somministra-

zione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa anche in tutti i settori produttivi in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Contratto a tempo determinato

Nella maggiore parte dei casi il contratto ha una durata pari alla missione presso l'utilizzatore ed è regolato dalla disciplina generale del contratto a termine, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni relative alla riassunzione, al diritto di precedenza nelle assunzioni, alla successione dei contratti e alla durata complessiva di 36 mesi (art. 5, comma 3 ss., d.lgs. n. 368/2001). Poiché la legge non richiede che il termine del contratto di lavoro coincida con quello del contratto di somministrazione, la durata del contratto di lavoro può essere diversa da quella della singola missione purché persistano le ragioni che legittimano l'apposizione del termine al contratto.

Nelle ipotesi e per la durata previste dal contratto collettivo applicato dal somministratore può essere concessa la proroga al contratto, con il consenso del lavoratore espresso con atto scritto.

Nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato non è richiesta, per l'apposizione del termine alla durata del contratto, la causale delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il contratto di lavoro a tempo parziale (c.d. part-time)

Nozione

Il contratto di lavoro a tempo parziale è un normale contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o a termine) che si caratterizza per il fatto che l'orario di lavoro è determinato in una misura inferiore all'orario normale di lavoro, stabilito dalla legge in 40 ore settimanali. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro.

Approfondimenti

Si evidenzia, infine, che i lavoratori part-time possono essere titolari di più rapporti di lavoro non incompatibili purché vengano rispettati i limiti di orario di lavoro e il diritto al riposo settimanale di cui al d.lgs. n. 66/2003.

Tipologie di rapporto a tempo parziale

La legge individua tre tipologie di part-time:

- **orizzontale.** La riduzione di orario, rispetto al tempo pieno, avviene all'interno delle singole giornate lavorative. Si lavora quindi tutti i giorni, ma con orario inferiore rispetto a quello dei lavoratori a tempo pieno (per esempio 4 ore al giorno dal lunedì al venerdì);

- verticale. La prestazione lavorativa è resa a tempo pieno ma solo per periodi predeterminati nella settimana, nel mese o nell'anno (per esempio lunedì, mercoledì e venerdì di ogni settimana; i primi 10 giorni di ogni mese, ecc.);
- misto. La prestazione lavorativa è svolta secondo una combinazione delle due tipologie orizzontale e verticale.

Si individuano in particolare due sottotipi di part-time misto:

- la prestazione lavorativa è prevista in periodi predeterminati della settimana, mese, anno con orario inferiore rispetto al tempo pieno comparabile e nei restanti periodi non si lavora (per esempio i primi 10 giorni di ogni mese per 4 ore al giorno);
- la prestazione lavorativa è prevista in alcuni periodi predeterminati della settimana, mese, anno con orario inferiore rispetto al tempo pieno comparabile e in altri periodi a tempo pieno (per esempio i primi 10 giorni di ogni mese per 4 ore al giorno e gli ultimi 10 giorni di ogni mese a tempo pieno).

Forma

La forma del contratto deve essere scritta ai fini della prova.

Approfondimenti

La forma scritta richiesta ha una funzione di doppia tutela: durante lo svolgimento del rapporto garantisce al lavoratore la conoscenza delle sue effettive obbligazioni; in un'eventuale fase di contenzioso garantisce il datore di lavoro, perché – in mancanza e su richiesta del lavoratore – potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura è giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.

Contenuti

Il contratto deve prevedere in modo chiaro e preciso la durata della prestazione e la collocazione temporale della stessa con riferimento a giorno, settimana, mese e anno. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) o, in caso di part-time verticale o misto, la variazione in aumento della sua durata (clausole elastiche), nonché le condizioni e le modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole stesse.

Il consenso del lavoratore a rendersi disponibile a svolgere il rapporto di lavoro part-time con la variabilità oraria prevista dalle clausole flessibili ed elastiche deve essere espresso con atto scritto, anche contestuale alla sottoscrizione del contratto di lavoro. A favore dei dipendenti affetti da patologie oncologiche è altresì riconosciuta la facoltà di revocare il predetto consenso.

Periodo di prova

Nel contratto part-time è possibile prevedere un periodo di prova nei limiti e con le modalità previste per i lavoratori a tempo pieno. I contratti collettivi possono rideterminare la durata del periodo di prova qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Principio di non discriminazione

Durate l'esecuzione del rapporto di lavoro, il lavoratore part-time non deve ricevere un trattamento meno favorevole di quello spettante al lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello (art. 4, d.lgs. n. 61/2000).

Lavoro supplementare

Si definisce lavoro supplementare la prestazione resa dai lavoratori oltre l'orario concordato nel contratto individuale e sino al limite del tempo pieno.

Il ricorso al lavoro supplementare è previsto dalla legge solo con riferimento al part-time di tipo orizzontale anche se non è escluso (si veda la circolare del Ministro del lavoro n. 9/2004) nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, quando la prestazione stabilita è inferiore all'orario normale settimanale (ad esempio in caso di orario distribuito in 3 giorni alla settimana, il 4° giorno può essere considerato lavoro supplementare).

Approfondimenti

La legge attribuisce la regolamentazione del lavoro supplementare ai contratti collettivi, anche aziendali purché stipulati da RSA o RSU (numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili, relative causali, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi). In assenza di regolamentazione collettiva non vi sono limiti al ricorso al supplementare, ma la relativa effettuazione richiede necessariamente il consenso del lavoratore, consenso che può avvenire anche in forma orale o per fatti concludenti. Per quanto riguarda la retribuzione, la legge non prevede una maggiorazione per il lavoro supplementare, ma i contratti collettivi hanno tuttavia la facoltà di introdurre una maggiorazione oraria.

Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale

È ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale solo su accordo delle parti risultante da atto scritto.

Approfondimenti

I lavoratori dipendenti affetti da patologie oncologiche, i quali hanno una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Asl territorialmente competente, hanno diritto, ex art. 12-bis, comma 1, d.lgs. n. 61/2000, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in un rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il legislatore prevede che tale richiesta di trasformazione è una potestà non negabile sulla base di contrastanti esigenze aziendali.

L'art. 12-bis, d.lgs. n. 61/2000, prevede per i dipendenti che assistono i malati oncologici o soggetti riconosciuti inabili al lavoro (comma 2) e per i genitori di figli conviventi di età minore di 13 anni o portatori di handicap (comma 3) una priorità rispetto agli altri lavoratori ad ottenere la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

È importante fare attenzione alla differenza: per il lavoratore/malato è un diritto, per il lavoratore/genitore dell'ammalato è una priorità.

Trasformazione da tempo parziale a tempo pieno

È ammissibile la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo

pieno solo su accordo delle parti risultante da atto scritto.

Sono previste due ipotesi di diritto di precedenza: diritti di precedenza di origine convenzionale; diritto di ripristino del tempo pieno e diritti di precedenza di origine legale.

- Diritti di precedenza di origine convenzionale

Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione. In caso di mancato rispetto di tale clausola il lavoratore ha diritto – a titolo di risarcimento danni – alla corresponsione della differenza tra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei 6 mesi successivi al passaggio stesso.

- Diritto di ripristino del tempo pieno e diritti di precedenza di origine legale

Il lavoratore affetto da patologia oncologica, che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto, ex art. 12, comma 1, d.lgs. n. 61/2000, al ripristino del tempo pieno. Tale diritto non può essere negato sulla base di contrastanti esigenze aziendali. Negli altri casi di part-time trasformato, al lavoratore è riconosciuto ex art. 12-ter il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. Da evidenziare che la legge non prevede limiti territoriali per l'esercizio di tale diritto.

Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento, introdotto per il settore privato dal d.lgs. n. 276/2003 in sostituzione del contratto di formazione e lavoro, viene formalmente abolito a far data dal 1° gennaio 2013.

Il Movimento Cristiano Lavoratori (MCL) è un movimento di lavoratori cristiani a carattere sociale, di solidarietà e volontariato senza alcuna finalità di lucro. MCL intende promuovere l'affermazione dei principi cristiani nella vita, nella cultura, negli ordinamenti, nella legislazione. Per questo opera come movimento ecclesiale di testimonianza evangelica organizzata ed in fedeltà agli orientamenti del Magistero della Chiesa, consapevole di un suo specifico ruolo nella società. Esso raggruppa coloro che, nell'applicazione della Dottrina sociale della Chiesa secondo l'insegnamento del suo Magistero, ravvisano il fondamento e la condizione per un rinnovato ordinamento sociale, in cui siano assicurati, secondo giustizia, il riconoscimento dei diritti e la soddisfazione delle esigenze spirituali e materiali dei lavoratori.

Adapt è un'associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi nel 2000, per promuovere, in un'ottica internazionale e comparata, studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro. Il nostro obiettivo è promuovere un modo nuovo di "fare Università", costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi dell'alta formazione, mondo associativo, istituzioni e imprese.

*Si ringraziano i ricercatori e i dottorandi Adapt
per la partecipazione alla realizzazione della presente Guida*