



I Contratti di Lavoro

1. Cos'è il Contratto di Lavoro

2. Tipi di Contratto

- a. Lavoro Subordinato
- b. Tempo Determinato
- c. Part-Time
- d. Lavoro a Progetto
- e. Occasionale
- f. Apprendistato
- g. Inserimento Lavorativo
- h. Lavoro a Chiamata o intermittente
- i. Ripartito
- j. Somministrazione di Lavoro

1. Cos'è il Contratto di Lavoro

Il contratto di lavoro è un **accordo** tra datore di lavoro e lavoratore. Il lavoratore si obbliga a prestare la propria opera a vantaggio del datore di lavoro in cambio di una determinata retribuzione.

L'ordinamento italiano non prevede una particolare forma per il contratto di lavoro, che può pertanto essere concluso anche oralmente.

La forma scritta è imposta, seppur indirettamente, da altre norme, che di fatto la rendono indispensabile per assolvere a vari obblighi che il legislatore pone in capo al datore di lavoro a pena di sanzioni amministrative.

A titolo d'esempio si ricordano:

- L'obbligo del datore di lavoro di comunicare agli ai Centri per l'impiego l'avvenuta assunzione e il contenuto del contratto
- L'obbligo di consegnare al lavoratore, al momento dell'assunzione, un documento riportante i dati di registrazione, la durata delle ferie, la periodicità della retribuzione, il termine di preavviso per il licenziamento e la durata normale giornaliera o settimanale di lavoro.

L'oggetto del contratto di lavoro è costituito dalla prestazione lavorativa (manuale o intellettuale) e dalla retribuzione che il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere come controprestazione.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, mansioni che vengono specificate nella lettera di assunzione.

Quanto alla retribuzione, essa è normalmente quantificata, direttamente o indirettamente, dal contratto collettivo di settore.

L'art. 37 della Costituzione pone il divieto di discriminazione nei confronti di lavoratrici donne e lavoratori minori, stabilendo che, a parità di lavoro, spetti a questi soggetti la medesima retribuzione dei lavoratori adulti di sesso maschile.



2. Tipi di Contratto

a. Lavoro Subordinato

Il contratto di lavoro subordinato è l'accordo con il quale il lavoratore si impegna a prestare la propria attività lavorativa all'interno dell'organizzazione produttiva del datore di lavoro, che è tenuto a pagare la retribuzione. Dalla conclusione del contratto che il **lavoratore** è tenuto ad osservare le direttive del datore per lo svolgimento del lavoro, il **datore** di lavoro è obbligato, oltre che a pagare la retribuzione, a garantire la sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Il contratto di lavoro subordinato può essere concluso sia oralmente che in forma scritta. La forma scritta è obbligatoria quando è part-time o a tempo determinato.

Secondo il D.Lgs. 152/1997 il datore di lavoro deve fornire al lavoratore in forma scritta alcune informazioni sul contenuto del contratto, anche nel caso in cui sia stato stipulato verbalmente.

Si tratta, in particolare, delle informazioni riguardanti il luogo e l'orario di lavoro, la durata del contratto (se è a tempo determinato), le mansioni assegnate al lavoratore e il conseguente inquadramento, l'importo della retribuzione, la durata delle ferie, ecc..

Tutte queste notizie devono essere fornite al lavoratore tramite la **lettera di assunzione** oppure in un altro documento scritto, che deve essere consegnato entro trenta giorni dalla data dell'assunzione.

Il contratto di lavoro subordinato può prevedere un **periodo di prova**. Datore di lavoro e lavoratore stabiliscono che per un determinato periodo di tempo ciascuno dei due contraenti potrà recedere dal contratto senza necessità di motivazione e senza dover dare il preavviso. La durata del patto di prova è generalmente prevista dai contratti collettivi, ma in ogni caso, secondo la legge, non può superare sei mesi (art. 10 Legge 604/1966). Il patto di prova, inoltre, deve essere stipulato in forma scritta prima dell'inizio del rapporto di lavoro, pena la nullità; il datore di lavoro non potrà cioè licenziare il lavoratore senza motivo, ma dovrà rispettare la disciplina dei licenziamenti individuali.

Quando si parla di contratto di lavoro subordinato si intende generalmente un contratto a tempo indeterminato, che non prevede quindi una scadenza, e a tempo pieno. Il mercato del lavoro prevede in realtà svariate forme contrattuali elencate di seguito

b. A tempo Determinato

Il contratto di lavoro a termine può essere stipulato quando vi siano ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che richiedono un incremento di manodopera per un periodo di tempo limitato. Si può pensare, ad esempio, ad incrementi di attività dovuti a circostanze eccezionali, alle attività stagionali, alla sostituzione di lavoratori assenti per malattia, ferie, ecc.

Questo tipo di contratto di lavoro **non è ammesso**:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- per le aziende che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, salvo alcuni casi particolari indicati dalla legge;
- per le aziende che sono ammesse alla Cassa Integrazione Guadagni;
- per le aziende non in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Il contratto deve essere stipulato **in forma scritta** e deve contenere l'indicazione delle ragioni sopra indicate; in loro mancanza, il contratto si considera a tempo indeterminato.



Una copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro. La forma scritta non è richiesta quando la durata del rapporto di lavoro non supera 12 giorni.

In agricoltura il rapporto di lavoro a tempo determinato è previsto in via ordinaria in base ad una specifica normativa; a tale rapporto, pertanto, non si applica la disciplina in esame.

Il **termine finale** del contratto può essere prorogato, per una sola volta, quando il contratto iniziale ha una durata inferiore a tre anni e con il consenso del lavoratore. La proroga è ammessa quando sussistono ragioni oggettive e si riferisce alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto iniziale. In tal caso, la durata complessiva del rapporto di lavoro (durata iniziale + proroga) non può superare i 3 anni. Se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione complessiva pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e pari al 40% per ogni giorno ulteriore.

La legge fissa anche un termine massimo per la prosecuzione oltre la scadenza, termine pari a 20 giorni, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi, e a 30 giorni negli altri casi.

Se il rapporto di lavoro prosegue oltre i suddetti termini, il contratto deve essere considerato a tempo indeterminato.

Una disciplina particolare è prevista per l'ipotesi in cui il lavoratore venga assunto più volte a termine presso la stessa azienda. In tale ipotesi, se il lavoratore viene riassunto a termine entro 10 o 20 giorni dalla scadenza, a seconda che il primo contratto fosse di durata rispettivamente inferiore o superiore a 6 mesi, il secondo contratto viene considerato a tempo indeterminato.

Se invece il lavoratore viene riassunto a termine immediatamente dopo la scadenza del primo contratto, in modo che tra il primo e il secondo contratto non vi sia alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data della stipulazione del primo contratto.

Il lavoratore a tempo determinato ha diritto a ricevere lo **stesso trattamento** dei lavoratori assunti a tempo indeterminato che svolgano la stessa attività, ovvero che abbiano lo stesso inquadramento contrattuale, in proporzione al periodo di lavoro prestato.

In particolare, al lavoratore a termine spettano le ferie, la gratifica natalizia, la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa, a meno che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

Il lavoratore a termine ha diritto a ricevere una formazione specifica in materia di sicurezza per l'esercizio delle mansioni per le quali è stato assunto, al fine di prevenire i rischi connessi all'esecuzione del lavoro.

Per quanto riguarda, più in generale, la formazione professionale, la legge prevede che i contratti collettivi di lavoro possano prevedere le condizioni e le modalità di accesso dei lavoratori a termine ad opportunità di formazione adeguate.

Una particolarità della disciplina del lavoro a termine riguarda il licenziamento: il lavoratore assunto a tempo determinato **non può essere licenziato prima della scadenza del termine se non per giusta causa**, cioè per un fatto talmente grave da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Non è possibile, in altre parole, il licenziamento per giustificato motivo, sia soggettivo che oggettivo (ad esempio per riduzione dell'attività dell'impresa).

Il licenziamento intimato senza giusta causa prima della scadenza del termine comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate al lavoratore fino alla scadenza inizialmente prevista, dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore lavorando presso un altro datore di lavoro nel periodo considerato.



c. Part-Time

Il contratto di lavoro a tempo parziale prevede un orario inferiore rispetto a quello normale indicato dalla legge o dal contratto collettivo.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- di tipo **orizzontale**, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro (ad es. una prestazione lavorativa di 4 ore al giorno a fronte di un orario normale di lavoro di 8 ore al giorno);
- di tipo **verticale**, quando è previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ad es. 3 giorni di 8 ore lavorative nell'arco della settimana; 6 mesi a tempo pieno nel corso dell'anno);
- di tipo **misto**, quando le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa risultano dalla combinazione di part-time orizzontale e part-time verticale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato **in forma scritta**.

Se manca la firma e quindi la prova della stipulazione del contratto a tempo parziale, il lavoratore può chiedere al giudice che sia dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il contratto di lavoro a tempo parziale **deve indicare** in modo preciso:

- la durata della prestazione lavorativa (in caso di mancanza o di indeterminatezza dell'indicazione della durata, il lavoratore può chiedere che sia dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno, oltre al risarcimento del danno);
- la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (salva la possibilità di apporre le c.d. "clausole elastiche").

In caso di mancanza o di indeterminatezza dell'indicazione della collocazione temporale, spetta al giudice determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione e quantificare il risarcimento del danno a favore del lavoratore.

- La legge prevede la possibilità di ricorrere al lavoro supplementare - cioè il lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale entro il limite del tempo pieno - nel part-time di tipo orizzontale. Ciò non esclude l'uso di lavoro supplementare nelle altre forme di part-time. Spetta alla contrattazione collettiva individuare il numero massimo di ore effettuabili, le causali nonché le conseguenze del superamento dei limiti massimi consentiti.

Anche in mancanza di regolamentazione collettiva il lavoro supplementare è comunque ammesso su base volontaria, fermo restando il limite del tempo pieno.

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.

Il lavoro straordinario

Si tratta del lavoro prestato oltre la giornata lavorativa nel part-time di tipo verticale o misto. E' possibile il ricorso al lavoro straordinario anche nella ipotesi in cui il rapporto a tempo parziale sia stipulato a termine.

È consentito il ricorso al lavoro straordinario solo quando sia stato raggiunto il tempo pieno settimanale. In caso contrario, la variazione in aumento dell'orario può essere gestita mediante il ricorso al lavoro supplementare.

Come per i lavoratori a tempo pieno non è previsto alcun obbligo di forma per la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario.



Il principio di non discriminazione

Il lavoratore part-time non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno che svolge le medesime mansioni. Si applica quindi lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo pieno con riguardo alla retribuzione oraria, alla durata del periodo di prova, alla durata delle ferie annuali, nonché del periodo di congedo parentale.

Invece, la retribuzione globale, quella feriale e i trattamenti per malattia, infortunio e maternità sono corrisposti in proporzione al lavoro svolto.

La trasformazione del rapporto

La trasformazione del rapporto da full-time a part-time è realizzata per mezzo di un accordo tra le parti che deve risultare da atto scritto.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, a carico del datore vi è un obbligo di comunicazione ai dipendenti full-time occupati in unità produttive site nel medesimo Comune. Il datore è tenuto a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione e, su richiesta del lavoratore, a motivare l'eventuale rifiuto. Il diritto di precedenza può essere inserito nel contratto individuale.

Altra ipotesi di trasformazione del rapporto è quella che prevede il passaggio dal part-time al full-time. In particolare, se il datore decide di procedere a nuove assunzioni a tempo pieno, ai lavoratori assunti a tempo parziale presso unità produttive site entro 50 km da quella interessata dal programma di assunzione deve essere riconosciuto un diritto di precedenza. Questo diritto, però, è valido solo per quei lavoratori che svolgano le stesse mansioni o mansioni equivalenti a quelle per cui è prevista l'assunzione.

La legge stabilisce i criteri in base ai quali si devono individuare i lavoratori part-time cui spetta la precedenza nell'assunzione a tempo pieno (carichi familiari, anzianità di servizio, ecc.). L'inosservanza del diritto di precedenza dà luogo ad un risarcimento del danno, corrispondente alla differenza tra l'importo della retribuzione percepita dal lavoratore part-time e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno.

Un'ultima precisazione riguarda gli effetti della trasformazione del rapporto sul trattamento previdenziale del lavoratore. Infatti, quando si tratterà di determinare l'ammontare della pensione da corrispondere al lavoratore si dovrà computare:

- per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno;
- in proporzione all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

In ogni caso, l'eventuale rifiuto del lavoratore di accettare la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

d. Lavoro a Progetto

Il contratto di lavoro a progetto deve avere forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- Indicazione della durata che può essere determinata (ad esempio con indicazione di una data specifica), ovvero determinabile (ad esempio con l'individuazione di un elemento o un evento particolare a cui ricondurre la durata);
- Indicazione del progetto, programma o fase di lavoro;
- Ammontare del corrispettivo erogato e criteri con cui è stato quantificato;
- Indicazione dei tempi e modi di pagamento;
- Indicazione delle modalità di determinazione di eventuali rimborsi spese;
- Forme di coordinamento del lavoratore con il committente;
- Misure di sicurezza adottate nei confronti del lavoratore a progetto.



Il contratto deve inoltre avere ad oggetto uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato.

La mancanza di quanto sopra qualifica il contratto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il corrispettivo deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e deve tenere conto del compenso normalmente corrisposto in caso di lavoro autonomo per una analoga prestazione.

In caso di infortunio, malattia o maternità il contratto viene sospeso, senza erogazione del corrispettivo; le suddette cause non comportano dunque automaticamente la risoluzione del contratto. La sospensione non comporta la proroga del contratto se non è stata espressamente prevista. Viene risolto solo se la sospensione si protrae per un periodo superiore ad 1/6 della durata stabilita, se è determinata, oppure per un periodo superiore a 30 giorni, se la durata è determinabile.

La sospensione per maternità proroga il contratto per 180 giorni, ma le parti possono eventualmente prevedere un periodo maggiore.

La risoluzione del contratto si ha con la realizzazione del progetto, del programma o della fase di esso.

Le parti possono recedere prima della scadenza per giusta causa o secondo eventuali diverse modalità concordate.

e. Lavoro Occasionale

La collaborazione occasionale è caratterizzata da una durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e un compenso non superiore a cinque mila euro nello stesso anno solare e con lo stesso committente.

Il campo di applicazione oggettivo del contratto non ha limiti, per cui può interessare qualsiasi tipologia di attività lavorativa.

f. Apprendistato

Il contratto di Apprendistato è un rapporto di lavoro nel quale l'imprenditore è tenuto a impartire e/o far impartire l'addestramento necessario perché il lavoratore possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato.

Quindi lo scopo è quello di fornire una qualificazione professionale ai giovani che ne sono sprovvisti; per i giovani già in possesso di un titolo di studio o di una qualificazione professionale (attestato di qualifica, diploma di qualifica o diploma di scuola media superiore) è un'occasione di inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale.

Con la riforma introdotta dal D.Lgs. del 10.09.2003, n. 276 sono rinvenibili, sostanzialmente, tre tipologie di contratto di apprendistato:

- **Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione** rivolto a giovani ed adolescenti che abbiano compiuto i 15 anni di età, finalizzato, nel più generale ambito dell'assolvimento dell'obbligo formativo, al conseguimento di una qualifica professionale; ha una durata non superiore ai tre anni.
- **Apprendistato professionalizzante** rivolto a soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali; ha durata non inferiore a due anni e non superiore a sei.
- **Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione** rivolto a soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni (anche in questo caso se in possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni); ha durata definita dalle Regioni in accordo con le



associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative, che stabiliscono anche i principi ai quali debbono uniformarsi questi contratti.

Il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:

- Forma scritta del contratto che deve evidenziare la prestazione oggetto del contratto, il piano formativo e la qualifica da conseguire;
- Divieto di collegare il compenso a tariffe di cottimo;
- Recesso libero del datore di lavoro possibile a fine contratto nel rispetto dei termini di preavviso;
- Recesso permesso in caso di giusta causa e di giustificato motivo;
- Indicazione del monte ore per la formazione;
- Formazione registrata sul libretto formativo;
- Presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

L'assunzione degli apprendisti può essere effettuata tramite la normale comunicazione al Centro per l'impiego competente contestualmente all'instaurazione del rapporto. Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 276/2003 non è più necessario richiedere alla Direzione Provinciale del Lavoro l'autorizzazione preventiva per instaurare un rapporto di apprendistato.

Al contratto di apprendistato può essere apposto un periodo di prova, che generalmente è regolato dai contratti collettivi di categoria e che comunque non può eccedere la durata di due mesi.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto a tempo parziale, purché la durata delle prestazioni lavorative sia compatibile con il raggiungimento della qualifica professionale (Circ. Min. Lav. 102/1986).

La formazione professionale nell'apprendistato si svolge all'interno dell'azienda mediante affiancamento o all'esterno attraverso la partecipazione ad appositi corsi.

Pertanto il datore di lavoro, per poter beneficiare delle agevolazioni contributive previste per il rapporto di apprendistato, deve consentire al proprio apprendista di frequentare le attività di formazione esterna, le quali, comunque, dovranno essere proposte al datore di lavoro dall'amministrazione pubblica competente, che non solo deve organizzare l'attività formativa, ma anche avanzare una formale proposta di partecipazione all'azienda. Nel caso di inadempienza nella erogazione della formazione, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, il datore è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

La formazione deve essere registrata nel libretto formativo.

g. Inserimento lavorativo

Il contratto di inserimento lavorativo tende all'inserimento, o al reinserimento, del lavoratore nel mercato del lavoro mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del soggetto a un determinato contesto lavorativo.

I lavoratori destinatari possono essere:

- Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- Disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- Lavoratori con più di 50 anni, senza un posto di lavoro;
- Lavoratori che non hanno lavorato nell'ultimo biennio e che intendono riprendere l'attività lavorativa;
- Donne senza limiti di età che risiedono in zone in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
- Persone con grave handicap fisico, mentale o psichico.

I contratti di inserimento possono essere stipulati da enti pubblici economici, imprese e loro consorzi, gruppi di imprese, associazioni professionali, associazioni socio-culturali, associazioni sportive, fondazioni, enti di



ricerca pubblici e privati, organizzazioni e associazioni di categoria; questo a condizione che abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di inserimento scaduti nei 18 mesi precedenti la nuova assunzione. Tale limite non è rilevante se negli ultimi 18 mesi è scaduto un solo contratto di inserimento.

Il contratto deve avere forma scritta, a pena di nullità, e deve specificatamente indicare il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta si avrà come conseguenza l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per assumere carattere di inserimento occorre altresì che:

- Venga definito un progetto individuale di inserimento;
- Il lavoratore sia consenziente;
- Il progetto sia finalizzato all'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto del lavoro.

La durata non potrà essere inferiore ai 9 mesi e non potrà superare i 18 mesi (36 se si tratta di portatori di handicap).

Ai contratti di inserimento stipulati con soggetti svantaggiati (quindi a tutte le categorie sopra indicate, con l'eccezione relativa ai giovani tra i 18 e 29 anni) si applicano delle stesse agevolazioni economico-fiscali.

h. Lavoro a Chiamata o intermittente

È un contratto mediante il quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro, che può utilizzare la prestazione lavorativa quando ne ha effettivo bisogno.

Questo tipo di contratto può essere instaurato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

È un contratto stipulato direttamente tra datore di lavoro e lavoratore.

Si possono stipulare contratti di lavoro intermittente con:

- Giovani disoccupati con meno di 25 anni;
- Lavoratori con più di 45 anni "espulsi" dal ciclo produttivo (licenziati o iscritti in lista di mobilità e presso i Centri per l'impiego come disoccupati);

Tutti gli altri lavoratori, non rientranti nelle categorie di cui sopra, potranno stipulare contratti intermittenti unicamente per lo svolgimento di prestazioni che devono avere carattere discontinuo e che dovranno essere individuate dai contratti collettivi di lavoro o, in assenza, dal Ministero del Lavoro con apposito decreto ministeriale.

Il contratto intermittente è in ogni caso vietato per la sostituzione di lavoratori in sciopero, in aziende che hanno sospeso o licenziato lavoratori con le stesse mansioni o che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

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

- La durata e le ipotesi che lo rendono legittimo;
- Il luogo, la modalità di disponibilità ed il preavviso di chiamata (non inferiore ad un giorno);
- Il trattamento economico e normativo spettante per la prestazione e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- I tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie.

L'indennità di disponibilità spetta unicamente se il lavoratore garantisce al datore la disponibilità a rispondere alle chiamate; l'ammontare è stabilito dal contratto collettivo nazionale ed in ogni caso non può essere inferiore ad un minimo stabilito con decreto ministeriale.

In caso di rifiuto a rispondere alla chiamata il lavoratore perde il diritto all'indennità e deve pagare i danni. In caso di malattia o altro impedimento non matura il diritto all'indennità di disponibilità.



i. Lavoro Ripartito

Il lavoro ripartito, o job sharing, è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono assieme e d'accordo tra loro l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa. I prestatori si impegnano pertanto a coprire la prestazione lavorativa e possono determinare a tal fine discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro; possono modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, anche per sopperire all'impossibilità della prestazione da parte di uno dei due.

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere:

- La misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare, a loro discrezione ed in qualunque momento, la sostituzione tra di loro o la modificazione della distribuzione dell'orario;
- Il luogo di lavoro e il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- Le eventuali misure di sicurezza specifiche in relazione al tipo d'attività svolta.

Il datore di lavoro deve essere in ogni caso informato preventivamente e almeno una volta alla settimana, dell'orario di lavoro che ciascun lavoratore andrà a svolgere, per determinare la retribuzione nonché i trattamenti per malattia, infortunio, giornate di ferie godute, ecc.; la retribuzione è corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettuato.

j. Somministrazione di Lavoro

Con la Legge 30/2003 cambia la definizione ed anche in parte il contenuto del contratto di **lavoro interinale**, che viene sostituito dal termine **somministrazione di lavoro**.

Con la somministrazione di lavoro si instaura un particolare tipo di contratto di lavoro subordinato che coinvolge tre soggetti: il somministratore, l'utilizzatore e il lavoratore.

Il lavoratore è assunto dal somministratore, ma viene inviato a svolgere la propria attività presso l'utilizzatore (contratto di missione). Tra somministratore e utilizzatore viene stipulato un contratto di fornitura di manodopera, che è un normale contratto commerciale.

La legge prevede che le agenzie che intendono dedicarsi all'attività di somministrazione di lavoro debbano possedere determinati requisiti economici, avere come oggetto sociale prevalente anche se non esclusivo l'attività di somministrazione e ottenere l'autorizzazione dal Ministero del Lavoro.

L'inserimento del lavoratore nelle banche dati dei soggetti autorizzati o accreditati è assolutamente gratuito.

La somministrazione di lavoro conclusa tra il somministratore e il lavoratore può essere a tempo determinato o indeterminato.

Nel contratto a tempo determinato la durata corrisponde a quella della missione da svolgere presso l'impresa utilizzatrice.

Nel contratto a tempo indeterminato il lavoratore, nei periodi in cui non svolge nessuna missione, resta a disposizione del datore di lavoro e percepisce un'indennità di disponibilità.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Eventuali limiti quantitativi possono essere determinati nei contratti collettivi nazionali di lavoro. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo per le attività elencate all'art. 20 della Legge 30/2003.

Il ricorso alla somministrazione di lavoro è in ogni caso vietato:

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- Per le mansioni, individuate dai contratti collettivi, il cui svolgimento può rappresentare pericolo per la sicurezza del lavoratore o di altri soggetti;
- Per le imprese che abbiano effettuato nei sei mesi precedenti licenziamenti collettivi riguardanti le figure professionali oggetto della fornitura;



- Per le imprese in cui siano in corso interventi di integrazione salariale che interessano lavoratori adibiti alle mansioni oggetto della fornitura;
- Per le imprese che non siano in regola con gli obblighi previsti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

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

1. Gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
2. Il numero di lavoratori da somministrare;
3. I motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di ricorso alla somministrazione di lavoro;
4. L'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
5. La data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
6. Le mansioni alle quali il lavoratore sarà adibito ed il relativo inquadramento presso l'impresa utilizzatrice;
7. Il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
8. L'assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
9. L'assunzione dell'obbligo da parte dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore del lavoratore;
10. L'assunzione dell'obbligo da parte dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
11. 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.

La lettera di assegnazione ad ogni singola missione deve contenere obbligatoriamente tutte le indicazioni di cui sopra. Nell'indicare tali elementi, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.

Inoltre, in mancanza di forma scritta con indicazione di quanto citato alle lettere a), b), c), d) ed e) sopra elencate, il contratto è considerato nullo ed i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Per i contratti a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è disciplinato dalla normativa generale dei rapporti di lavoro e dalle leggi speciali, mentre per i contratti a termine, per quanto compatibile, si applica la nuova disciplina del lavoro a termine di cui al D.Lgs. 368/2001.

Il lavoratore, anche se assunto dall'agenzia somministratrice, svolge la sua attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice e deve osservare tutte le disposizioni di legge e di contratto collettivo applicate all'impresa utilizzatrice.

Egli può fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice.

Il lavoratore ha inoltre diritto di svolgere la sua attività per l'intera durata della missione, salvo che non sia stato superato il periodo di prova o che sussista una giusta causa di licenziamento.

Durante il periodo di disponibilità, il lavoratore assunto a tempo indeterminato deve essere reperibile, in modo da poter svolgere le missioni che l'impresa fornitrice gli richiama. Il rifiuto ingiustificato dell'assegnazione ad una missione può comportare il licenziamento.

Il lavoratore, durante la missione, ha diritto a percepire la stessa retribuzione che spetta ad un lavoratore dell'impresa utilizzatrice che svolge la stessa attività.

Quando assunto con contratto di somministrazione a tempo indeterminato ha inoltre diritto a percepire un'indennità di disponibilità per il periodo in cui non svolge alcuna missione.



L'impresa fornitrice deve informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi allo svolgimento della missione, nonché formarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie per lo svolgimento dell'attività prevista. Quest'ultimo obbligo può essere adempiuto anche dall'impresa utilizzatrice, la quale è responsabile delle violazioni delle norme di legge e di contratto collettivo in materia antinfortunistica.

Il lavoratore può esercitare i diritti di libertà e attività sindacale presso l'impresa utilizzatrice e partecipare alle assemblee del personale dipendente. Godono inoltre di uno specifico diritto di riunione, da esercitarsi fuori dall'orario di lavoro in locali messi a disposizione dall'impresa fornitrice.