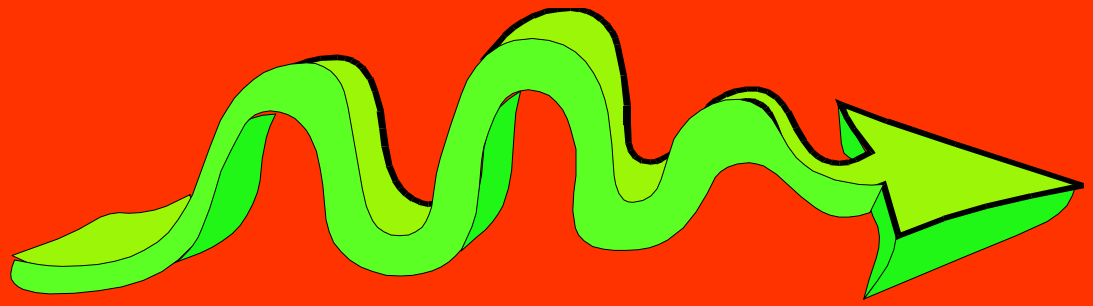
LAVORO



COME CAMBIANO LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Coordinamento Nazionale Pari Opportunità

schede orientative di introduzione alla
Legge 14 febbraio 2003, n. 30

A cura di Maria Grazia Brinchi

Come cambia il mercato del lavoro

In un contesto economico e produttivo globale fortemente dinamico e competitivo, sia le imprese che i singoli sistemi paese debbono sviluppare un alto livello di flessibilità per potersi assicurare opportunità sia di sviluppo che di semplice sopravvivenza.

Tenendo conto anche dell'impatto destabilizzante di ciò che accade oggi rispetto a passati scenari di stabilità e, ovviamente, del fatto che questi mutamenti coinvolgono soggetti pubblici e soggetti privati (imprese, lavoratori, organismi rappresentativi), come garantire questa capacità di adattarsi con efficacia e tempestività ai continui cambiamenti, e al tempo stesso come combinarla con una fondamentale esigenza di sicurezza posta dai prestatori di lavoro?
Per la flessibilità, le imprese debbono in primo luogo poter disporre di strumenti normativi adeguati (leggi e accordi contrattuali) in tema di rapporti di lavoro che vedano concorde il giudizio delle parti sociali.
Ma ciò che conta è come le imprese stesse rispondano (o anticipino) gli stimoli esterni ridefinendo sia strutture e processi sia, fattore essenziale, modificando la cultura organizzativa e quella di utilizzo delle risorse umane a disposizione, spesso sottoutilizzate rispetto alle loro potenzialità personali e professionali. Questo avendo cura che modalità operative e management siano coerenti con il disegno complessivo.
E' evidente come in un tale processo diventi essenziale operare bene sulle persone. Occorre che esse comprendano che si passa da un modello impostato sulla prescrizione del compito e sulla delimitazione delle responsabilità ad altro nel quale viene richiesta un'ampia autonomia ed un operare in team con obiettivi e responsabilità condivisi. E che il cambiamento e la turbolenza indotta non vengano colti come un pericolo cui opporsi e resistere ma come un valore, una opportunità, un fattore di evoluzione.
Le persone debbono essere informate e coinvolte, esser messe in grado di sentirsi soggetti attivi e non spettatori o oggetto del cambiamento. Occorre dare loro strumenti informativi che facciano percepire il loro ruolo organizzativo ma anche il valore del proprio bagaglio professionale. È per questo che, utilizzando una grafica accattivante il Coordinamento Pari Opportunità UIL ha voluto dare un contributo alle lavoratrici ed ai lavoratori che sentono ancora ostico l'approccio con la riforma del mercato del lavoro espressa nella legge 14 febbraio 2003, n. 30 e dal decreto attuativo276/2003

Donatella Vercesi

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

* Non prevede la data di scadenza del rapporto di lavoro
* può essere a tempo pieno o parziale

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

*** può essere a tempo pieno o parziale**

la scadenza del rapporto di lavoro
<u>viene stabilita</u>
fin dal momento della entrata in vigore

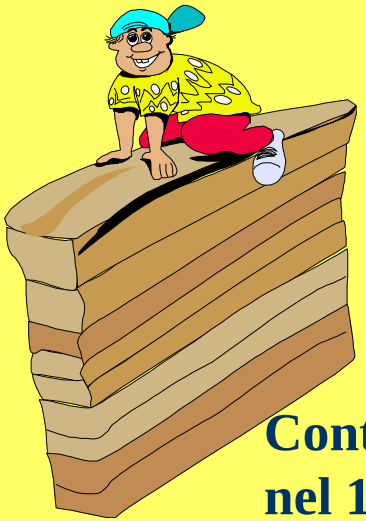
PART TIME

Può essere:

orizzontale

verticale –

misto o ciclico -



PART TIME

Contratto a tempo parziale, introdotto nel nostro Paese nel 1984.

Può essere:

orizzontale - attività è prestata continuativamente tutti i giorni lavorativi con orario ridotto (da un minimo di 4 ore ad un massimo di 6);

verticale - lavoro a tempo pieno ma soltanto in alcuni determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;

misto o ciclico - lavoro con combinazione delle due modalità precedenti

PART TIME

Orizzontale

•Maggiore elasticità nella scelta della distribuzione dell'orario

•possibilità di ricorrere al lavoro supplementare e straordinario;
il lavoro supplementare é retribuito come lavoro ordinario salvo diversa indicazione nei contratti collettivi che prevedono di applicare una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto;
allo straordinario viene applicata la stessa disciplina prevista per il lavoro a tempo pieno

•durata dell'attività può essere modificata con il consenso del lavoratore e con una maggiorazione retributiva; non è prevista, però, la clausola di ripensamento

Verticale e misto

•per una maggiore flessibilità, basterà aumentare la durata
•della prestazione

spetterà alla contrattazione collettiva fissare
la variabilità e la durata

PART TIME

LA FORMA DEL CONTRATTO

Il contratto part time deve essere stipulato per iscritto e consegnato al lavoratore prima dell'inizio del lavoro.
In esso debbono essere indicate:
durata;
distribuzione dell'orario (con riferimento a: giorno; settimana; mese; anno), salvo la definizione di clausole elastiche.

La forma scritta è richiesta ai fini di **prova.**

In mancanza della forma scritta può valere la prova testimoniale di altri soggetti che dichiarino la forma di contratto stipulato.

Se non esiste alcuna prova testimoniale, il lavoratore può chiedere che il giudice competente dichiari il contratto stipulato a tempo pieno.

PART TIME

LA FORMA CONTRATTUALE

Se nella forma scritta manca o non é indicata :

la durata della prestazione

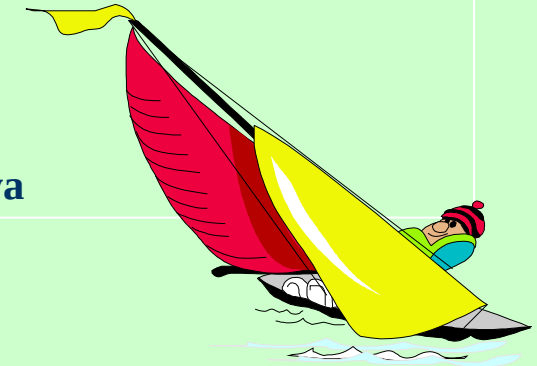
la collocazione temporale della prestazione

il lavoratore può chiedere al giudice la dichiarazione che, a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale, il suddetto rapporto di lavoro è full time.

il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento dell'attività lavorativa con riferimento alle norme contrattuali

o, in mancanza,

con valutazione equitativa



PART TIME

IL LAVORO SUPPLEMENTARE

In considerazione della natura del rapporto di lavoro la prestazione del lavoro supplementare rispetto a quello pattuito deve essere limitata. Tale prestazione è prevista nel part time orizzontale, anche se il rapporto lavorativo è a tempo determinato.

Le prestazioni supplementari prevedono il consenso (formalizzato per iscritto) del lavoratore e l'eventuale rifiuto da parte sua, "non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento"

In sintesi

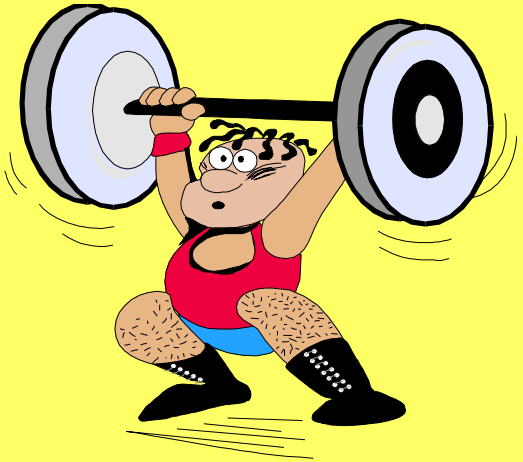
PART TIME

IL LAVORO STRAORDINARIO

Possibile solo nel part time

verticale o misto

E solo nelle giornate in cui avviene la prestazione



PART TIME

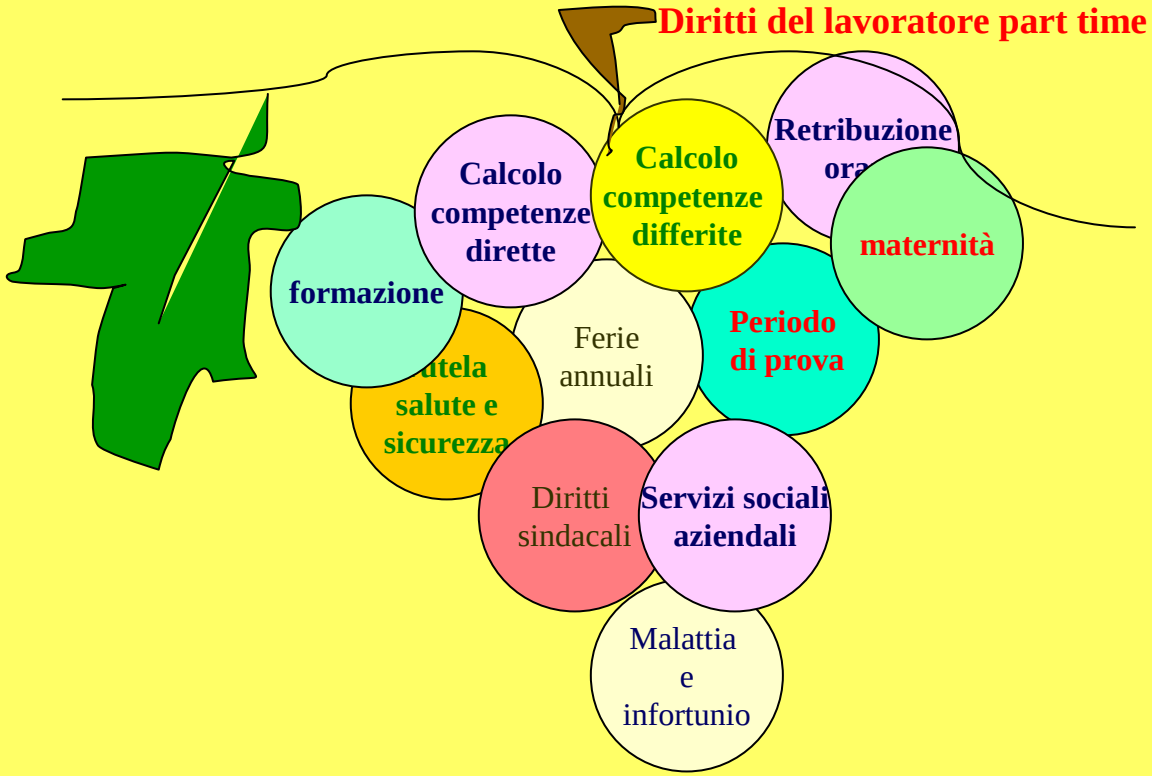
TRATTAMENTO NORMATIVO

Per il part time verticale i CCNL possono prevedere un riproporzionamento

- **della durata del periodo di prova**
- **del periodo di conservazione del posto in caso di malattia**

il trattamento economico deve essere adeguato alla ridotta prestazione in riferimento a:

- **retribuzione globale**
- **importo della retribuzione feriale**
- **importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità**



PART TIME

TRATTAMENTO NORMATIVO

Il lavoratore part time gode dello stesso trattamento normativo del lavoratore full time
il trattamento economico è proporzionato all'orario di lavoro svolto

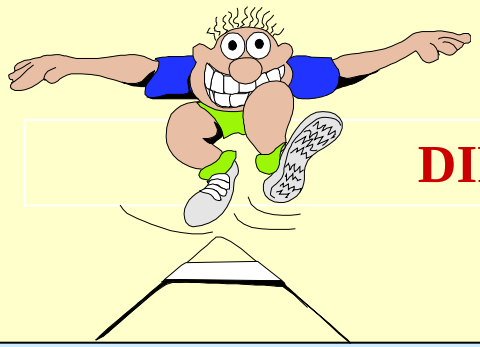
PART TIME

TRATTAMENTO NORMATIVO

È possibile trasformare un rapporto di lavoro a tempo pieno in **tempo parziale** e **viceversa purché ci sia l'accordo di entrambe le parti - datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice**.

La trasformazione in tempo parziale oltre che sottoscritta dalla parti, **deve essere convalidata dalla Direzione provinciale del Lavoro, mentre per il passaggio da tempo parziale a tempo pieno è sufficiente l'accordo scritto tra le parti**.

In ogni caso, la trasformazione del rapporto di lavoro va comunicata al centro per l'impiego competente mediante invio del modello CTRL.



PART TIME

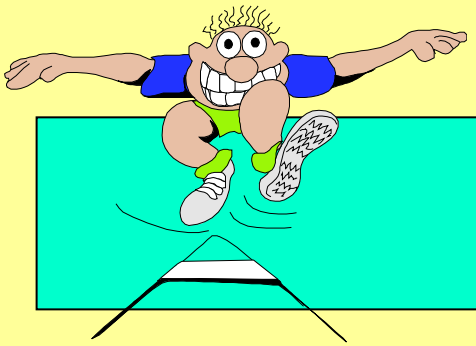
DIRITTO DI PRECEDENZA

Il datore di lavoro che si trovasse nella necessità di assumere personale a tempo pieno, può riconoscere un diritto di precedenza nei confronti dei propri lavoratori già assunti con contratto part time che svolgano:

- **la medesima mansione o mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione a tempo pieno**
- **la loro attività lavorativa presso unità produttive situate nello stesso ambito comunale**

in caso di assunzione di lavoratori a tempo parziale, il datore di lavoro nei confronti di lavoratori occupati a tempo pieno in unità produttive situate nel medesimo ambito comunale è tenuto a:

- **comunicare per iscritto, in modo visibile da tutti (locali dell'azienda) l'intenzione di assumere a tempo parziale**
- **prendere in considerazione le eventuali richieste di trasformazione da tempo pieno a part time**



PART TIME

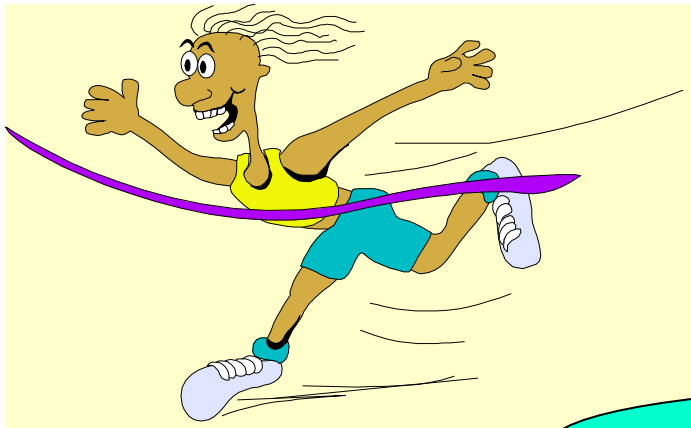
Diritto di precedenza
Schema riepilogativo

Se nuova assunzione a tempo pieno

A parità di mansione

Svolta presso unità produttiva nello stesso Comune

Diritto di precedenza verso il lavoratore part-time già occupato



PART TIME

Clausole elastiche

Possibilità di

- **Modificare la distribuzione dell'orario**
- **Modificare la durata della prestazione**

Con modalità stabilite dal CCNL o dal consenso individuale

▼

Preavviso di almeno 2 giorni

▼

Con compenso aggiuntivo

Solo per part time verticale o misto

PART TIME

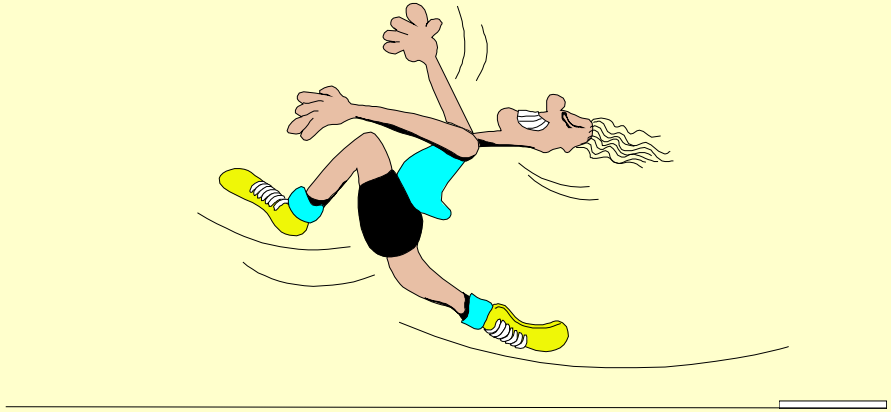
TRATTAMENTO NORMATIVO
in casi particolari

Il lavoratore affetto da patologia oncologica, al quale la competente commissione medica ASL abbia riscontrato una ridotta capacità lavorativa,
ha diritto alla trasformazione del proprio rapporto full time in tempo parziale
verticale o orizzontale.
Su sua richiesta il rapporto part time deve essere nuovamente trasformato in rapporto
a tempo pieno

PART TIME

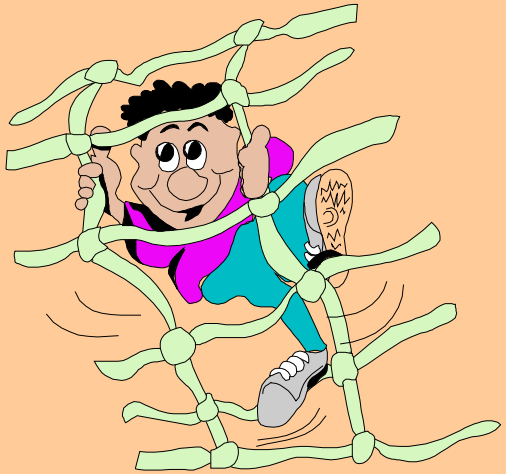
Risoluzione del rapporto di lavoro

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo parziale non presenta alcuna particolarità. Il rapporto si conclude, infatti, con le stesse modalità e gli stessi adempimenti che caratterizzano il rapporto di lavoro a tempo pieno.



LAVORO INTERMITTENTE

(o job on call)

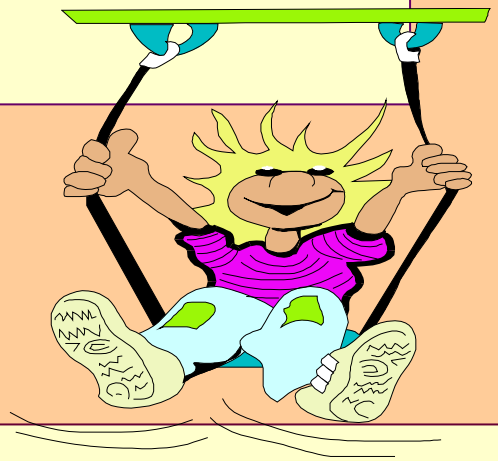


prevede tempi di lavoro certi cui possono seguire tempi di lavoro incerti,

- qualora il lavoratore/lavoratrice si mettesse a disposizione – riceverà una adeguata indennità

LAVORO INTERMITTENTE

cos’é



Si tratta di una sorta di lavoro interinale senza passare attraverso la mediazione dell’agenzia: il datore di lavoro contatta direttamente il lavoratore.

Lavoro intermittente durante il quale, l’attesa verrà ricompensata da una “indennità di disponibilità”

LAVORO INTERMITTENTE

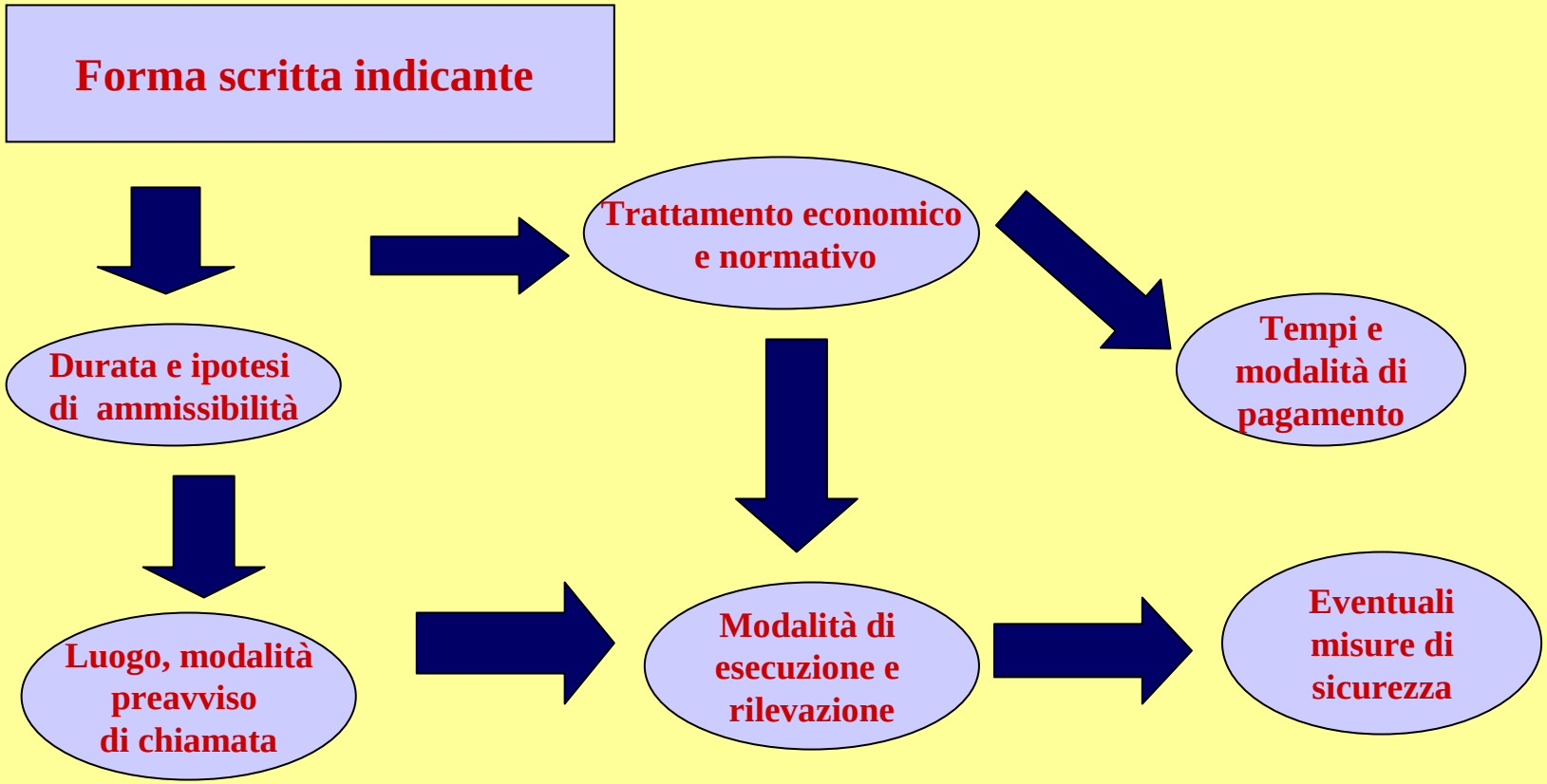
Clausola di esclusione

È vietato ricorrere al lavoro intermittente in caso di:

- **Sostituzione di lavoratori in sciopero**
- **Licenziamento collettivo**
- **Sospensione rapporto**
- **Riduzione orario di lavoro**
- **Mancata redazione valutazione dei rischi**

LAVORO INTERMITTENTE

LA FORMA DEL CONTRATTO



LAVORO INTERMITTENTE

LA FORMA DEL CONTRATTO

COMUNICAZIONI ALLE R.S.A.

I datori di lavoro debbono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali - se esistenti - del ricorso al contratto di lavoro intermittente

LAVORO INTERMITTENTE

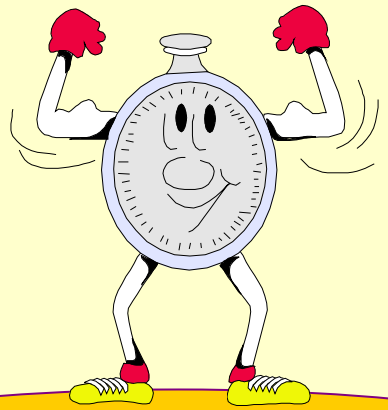
Indennità di disponibilità

Nel periodo in cui garantisce
(impegnandosi contrattualmente)

la propria disponibilità
in attesa di utilizzazione

Il lavoratore ha diritto a:

una indennità mensile
di disponibilità



stimata in quote orarie, stabilite dal CCNL,
il cui importo non sarà inferiore a quanto
previsto con decreto dal Ministero del Lavoro

LAVORO INTERMITTENTE

Indennità di disponibilità

In caso di malattia o di altro impedimento a rispondere alla chiamata

il lavoratore deve → **dare tempestiva informazione al datore di lavoro sulla durata dell'evento**

Durante questo periodo non matura il diritto a percepire l'indennità di disponibilità
Se non si provvede alla dovuta informazione di indisponibilità, perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 gg., salvo diverse disposizioni contrattuali.

LAVORO INTERMITTENTE

Indennità di disponibilità

verrà corrisposta solo in reale caso di chiamata

Ulteriori prestazioni in periodi predeterminati possono essere previsti da associazioni datoriali e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale o territoriale

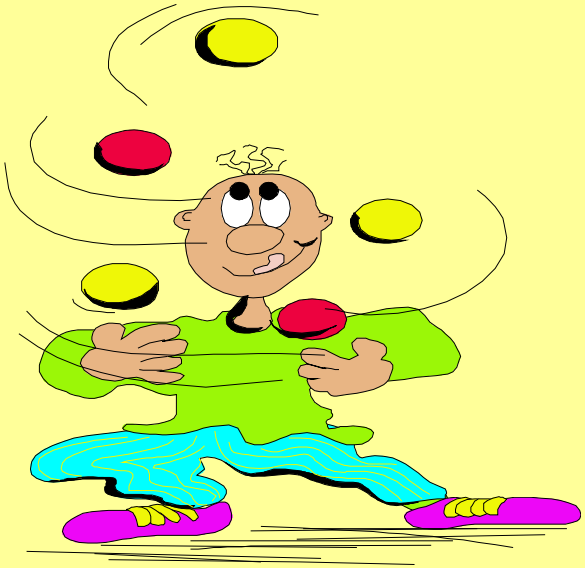
LAVORO INTERMITTENTE

TUTELE

Nei periodi di "disponibilità" il lavoratore ha diritto solo all'indennità prevista

il trattamento economico e normativo

é uguale a quello previsto per il lavoratore con contratto tradizionale, di pari livello e di mansioni svolte



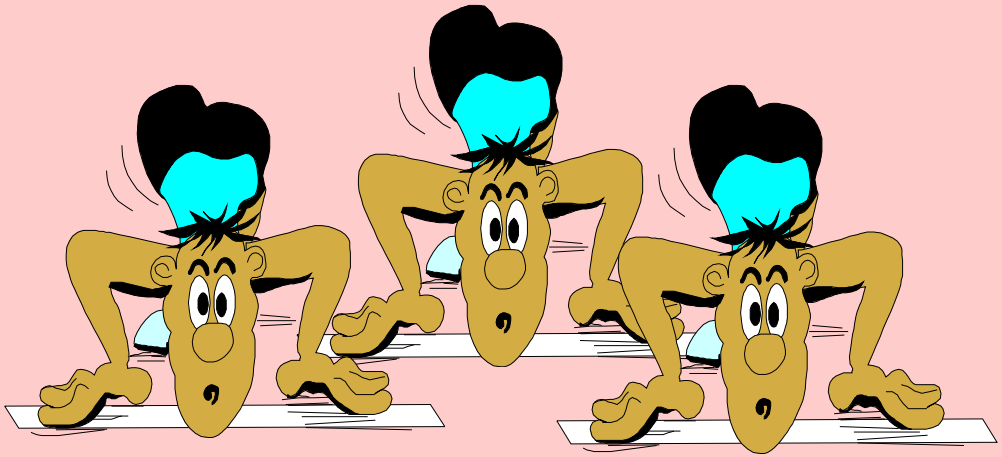
Con retribuzione complessiva di tutte le singole componenti, ovvero:

le ferie; la malattia, la maternità, i congedi parentali, l'infortunio sul lavoro, malattia professionale.

LAVORO INTERMITTENTE

INDENNITA' DI DISPONIBILITA'

Computo dei lavoratori



Il lavoratore intermittente, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di legge e delle normative, è computato nell'organico aziendale proporzionalmente all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre

LAVORO INTERMITTENTE

INGIUSTIFICATO RIFIUTO
DI ADEMPIMENTO DELL'OBBLIGO

Il lavoratore che ingiustificatamente si rifiuti di rispondere alla chiamata, andrà incontro a:

- **Risoluzione del contratto**
- **Restituzione quota indennità**
- **Risarcimento del danno**
  nella misura fissata dal CCNL
  o, in mancanza, dal contratto di lavoro

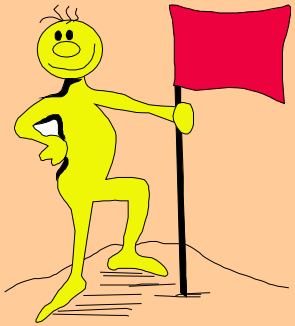
lavoro ripartito

JOB SHARING

prevede da parte di due o più lavoratori/lavoratrici l'impegno di portare a termine insieme un unico lavoro

lavoro ripartito

il datore di lavoro



“patto”
i cui
contraenti
sono:

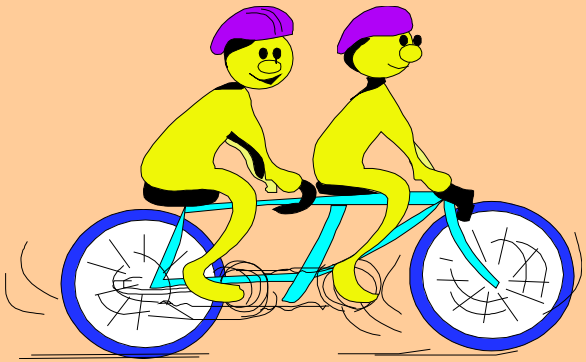
E nel quale

due lavoratori
assumono in
solido

un’unica e identica
obbligazione lavorativa
attraverso

“vincolo di solidarietà”.

due lavoratori,



lavoro ripartito

norme

modificando consensualmente la collocazione dell'orario di lavoro

i lavoratori possono

Effettuare sostituzioni tra di loro

sostituzione da parte di terzi

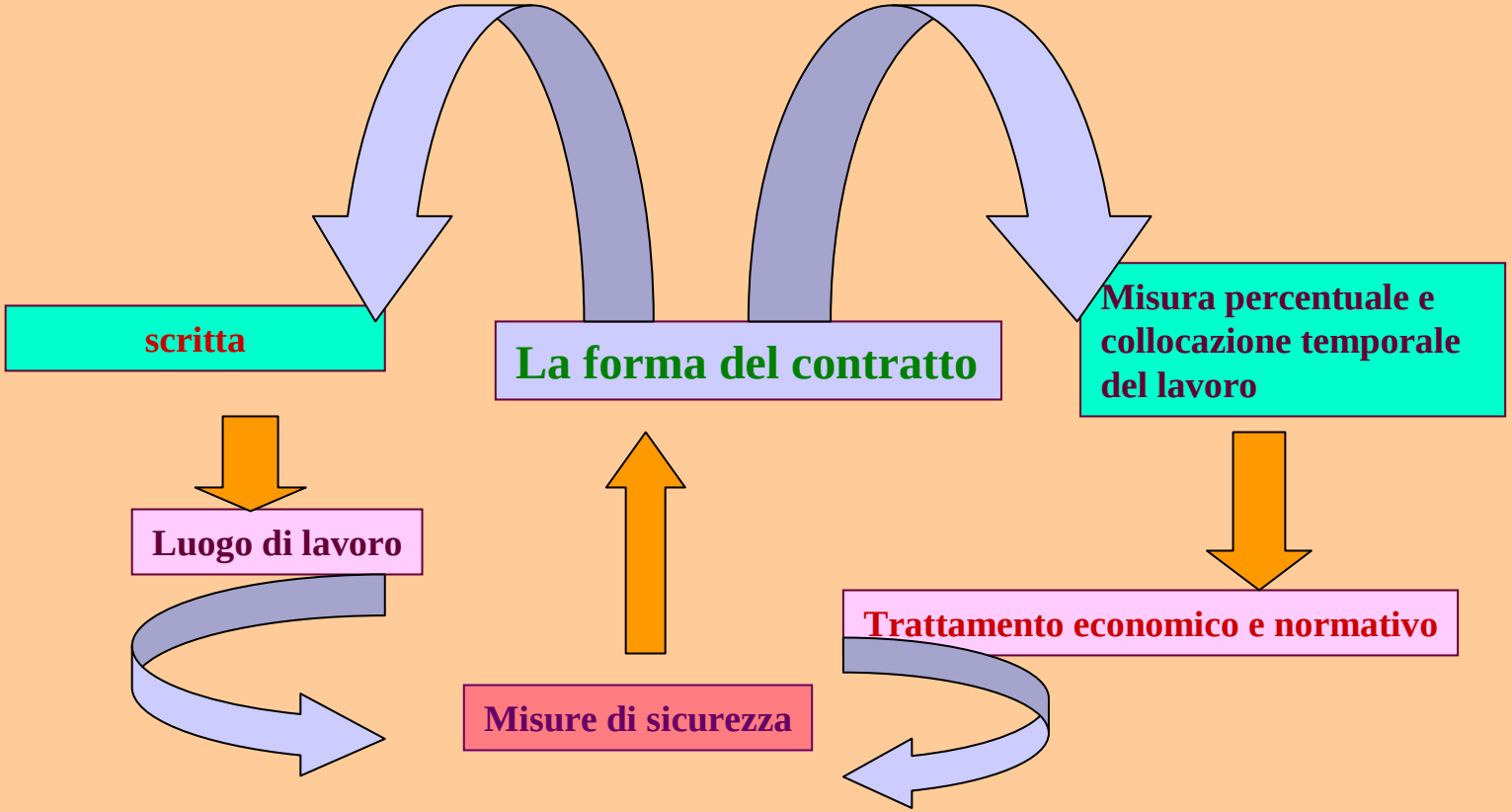
nell'impossibilità di uno dei due di eseguire la prestazione

(dietro approvazione del datore di lavoro)

viene data la possibilità

modificare consensualmente la collocazione dell'orario di lavoro

lavoro ripartito



lavoro ripartito

norme

Ai fini della certificazione di eventuali assenze, i lavoratori dovranno preventivamente informare il datore di lavoro , con cadenza settimanale, dell'orario di lavoro da loro scelto.

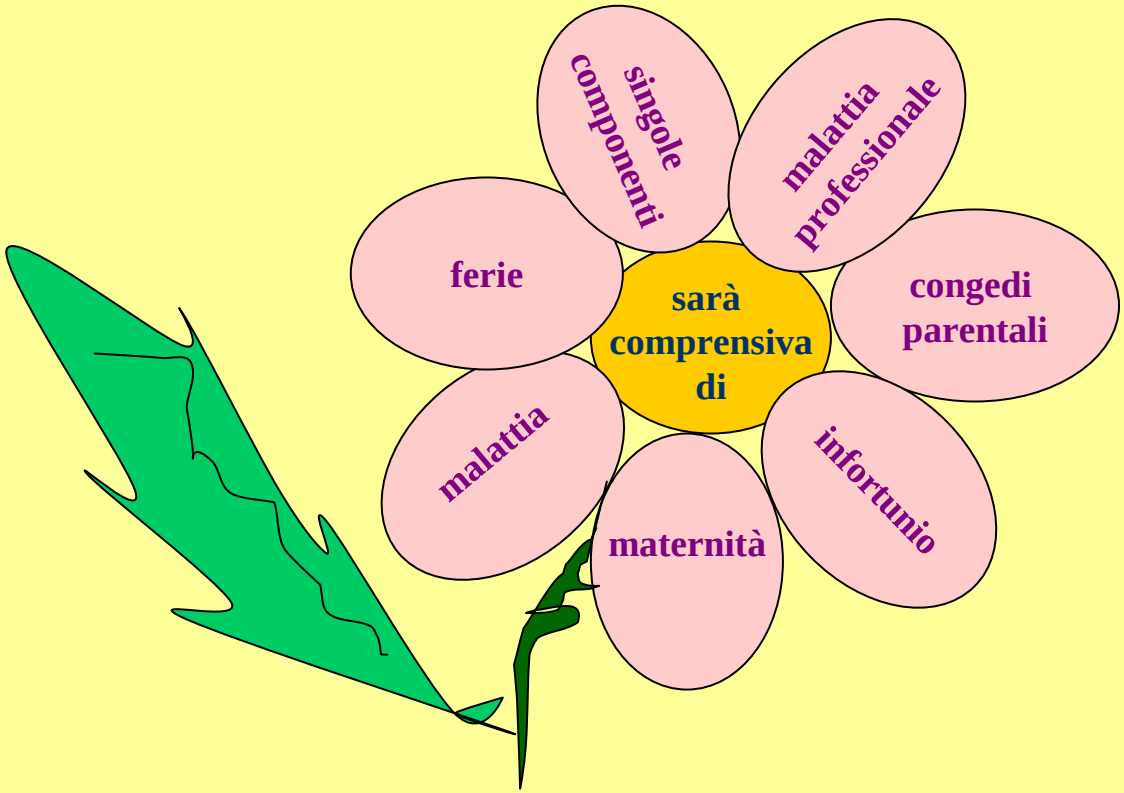
Spetterà alla contrattazione collettiva disciplinare questa particolare tipologia. In assenza, al contratto di lavoro ripartito verranno applicate le regole che caratterizzano il lavoro subordinato

lavoro ripartito

norme/diritti (principio di non discriminazione)

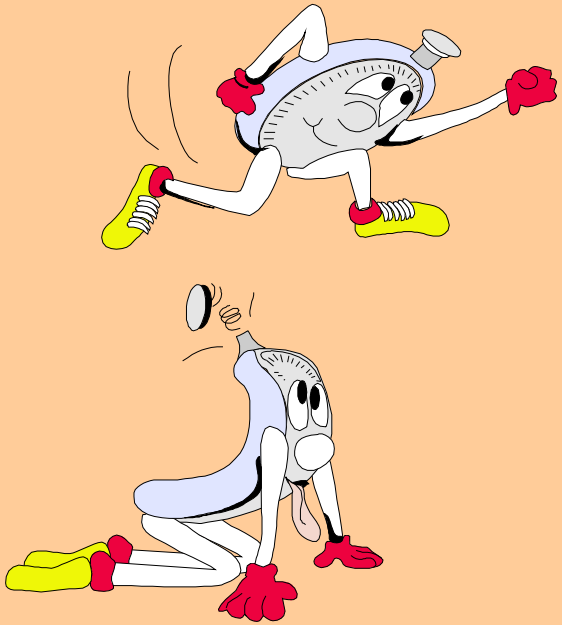
retribuzione

in misura proporzionale al lavoro svolto da ciascun co-obbligato



lavoro ripartito

norme/diritti



partecipazione ad assemblee sindacali
(x complessive 10 ore annue)

trattamento economico ripartito
in misura proporzionale
all'entità del lavoro da ciascuno
effettivamente prestato.

Ai fini previdenziali, i lavoratori job sharing sono equiparati ai lavoratori a tempo parziale, con un calcolo di contributi, effettuato su base mensile dividendo l'importo della retribuzione per il numero dei co-obbligati all'inizio della prestazione, salvo conguaglio a fine anno della prestazione effettivamente svolta.

I datori di lavoro non sono tenuti a versare i contributi per gli assegni al nucleo familiare: la prestazione è comunque a carico dell'INPS che applicherà gli stessi criteri dei lavoratori part time

lavoro ripartito

norme

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori comportano l'estinzione dell'intero contratto.

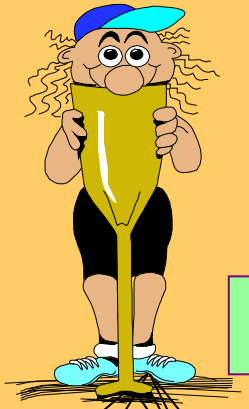
A meno che: → **L'altro lavoratore, su richiesta del datore di lavoro non decida di adempiere l'intera obbligazione**

In questo caso: → **Il contratto a lavoro ripartito si trasforma in lavoro subordinato**

LAVORO A PROGETTO

le vecchie collaborazioni coordinate e continuative sono riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento dell'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa

LAVORO A PROGETTO



Ne sono esclusi:

- le professioni intellettuali
- le attività di collaborazione coordinata e continuativa presso associazioni e società sportive affiliate alle federazioni nazionali riconosciute dal CONI
- i componenti organi di consigli di amministrazione e controllo
- i partecipanti a collegi e commissioni
- i pensionati di vecchiaia
- le prestazioni occasionali non superiori ai 30 giorni ed un compenso non superiore ai 5000 □ annui

LAVORO A PROGETTO

È caratterizzato da

- **Forma prevalentemente personale della prestazione**
- **Assenza di vincolo di subordinazione**
- **Autonomia gestionale**

Riconducibile a:

- **Progetti specifici**
- **Programmi di lavoro**
- **Fasi di lavoro**

La mancanza di questi requisiti, qualifica il rapporto come lavoro subordinato a tempo indeterminato, a partire dalla data di formalizzazione del rapporto stesso

LAVORO A PROGETTO

forma del contratto

Il contratto é stipulato in → **forma "scritta"**

e deve risultare l'indicazione:

- **della durata,**
- **Indicazioni del progetto individuato, comprensivo delle fasi**
- **del suo corrispettivo e le modalità di pagamento**
- **Rimborsi spese**
- **Forme di coordinamento**
- **Misure di sicurezza**

LAVORO A PROGETTO

IL COMPENSO

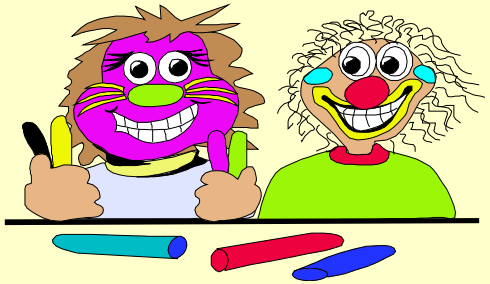
Deve essere proporzionato a:

Quantità/qualità lavoro svolto

Tenendo conto dei compensi di:

Analoghe prestazioni di lavoro autonomo

LAVORO A PROGETTO



DIRITTI E DOVERI DEL COLLABORATORE

Il collaboratore ha diritto:

1) **al riconoscimento quale autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto;**

2) alla tutela in caso di malattia, infortunio, maternità

Il collaboratore é tenuto:

1) a non svolgere attività in concorrenza con il committente;

2) al rispetto dell'obbligo della riservatezza astenendosi dal diffondere notizie e apprezzamenti su programma da eseguire nonché dal compiere atti pregiudizievoli per l'attività del committente

LAVORO A PROGETTO

TUTELE

maternità, malattia, infortunio

Comportano:

Sospensione del rapporto senza corresponsione di compenso

Non comportano:

Risoluzione del rapporto di lavoro a progetto

LAVORO A PROGETTO

La sospensione della rapporto di lavoro in caso di malattia o infortunio

non comporta la proroga automatica del contratto, salvo diversi accordi tra le parti, per cui:

se la sospensione si protrae per un periodo superiore a:

- **un sesto della durata fissata per contratto**
- **30 giorni , se la durata del contratto è determinabile**

Il contratto → **si intende risolto**

LAVORO A PROGETTO

La sospensione della rapporto di lavoro in caso di maternità

comporta

una proroga del contratto di 180 giorni, salvo diversi accordi tra le parti.

LAVORO A PROGETTO

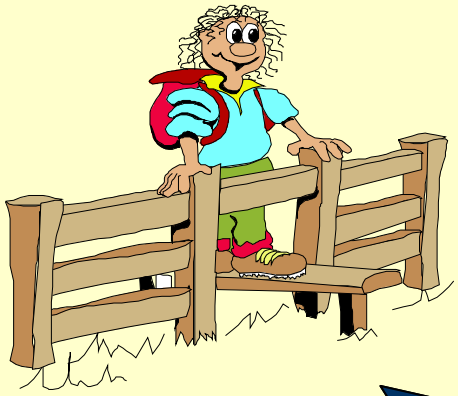
Aspetti previdenziali

Prevista una forma di previdenza obbligatoria (L.335/99) con l'iscrizione presso apposita gestione separata INPS in cui:

L'azienda contribuisce per 2/3
e
il lavoratore contribuisce per 1/3

Il contributo va calcolato in misura percentuale sul reddito (l'aliquota per il 2004 sarà del 17,30% con un incremento di 1 punto percentuale ogni biennio, fino a raggiungere il 19%) ed è comprensivo dell'aliquota dello 0,50% per:
indennità di maternità, assegno al nucleo familiare, indennità di malattia, limitatamente ai ricoveri ospedalieri.

LAVORO A PROGETTO



la risoluzione del contratto

avviene:

A scadenza contrattuale — **Con la realizzazione del progetto**

Prima della scadenza concordata — **Per giusta causa**

LAVORO ACCESSORIO

Disoccupati di lunga durata

studenti

Lavoratori extracomunitari
regolarmente soggiornanti nei 6 mesi successivi alla perdita del lavoro

soggetti di comunità di recupero

casalinghe

pensionati

disabili

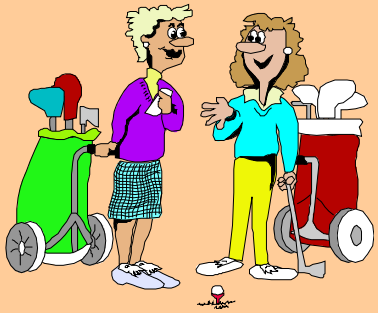
I soggetti interessati comunicheranno la loro disponibilità ai servizi provinciali per l'impiego e - a loro richiesta - riceveranno una tessera magnetica attestante la loro condizione

LAVORO ACCESSORIO

Piccoli lavori domestici a carattere straordinario

Insegnamento privato supplementare

Piccoli lavori di giardinaggio, pulizia manutenzione, ecc.



Collaborazione con gruppi di volontariato per lavori i casi di emergenza

Manifestazioni sportive culturali, caritatevoli

In questo ambito la prestazione è occasionale quando non supera i 30 giorni l'anno solare ed i compensi non superano i 3.000 □ l'anno

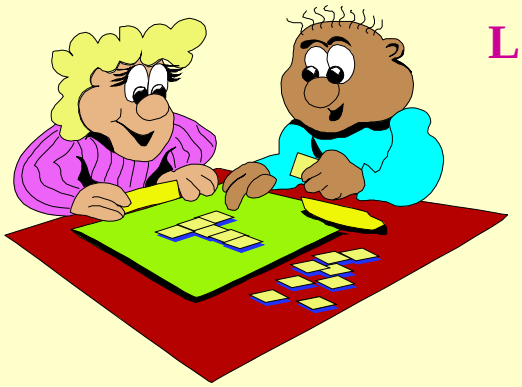
LAVORO ACCESSORIO

Soggetti coinvolti

Il prestatore

segnala la propria disponibilità

al Centro per l'impiego



L'utente

acquista un carnet di buoni Del valore nominale di 7,50 presso rivendite autorizzate

per il compenso del lavoratore

che é esente ai fini fiscali

e non incide sulla posizione di disoccupato del lavoratore accessorio

LAVORO ACCESSORIO

L'Ente o la società che eroga l'importo al lavoratore occasionale accessorio:

Registra i dati anagrafici e il CF del prestatore d'opera

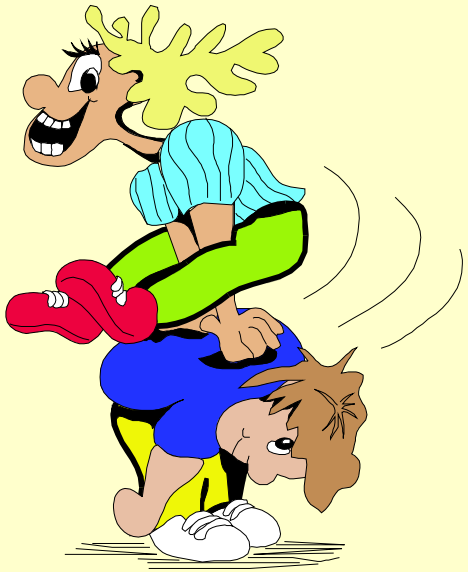
Versa all'INPS l'importo orario di □1 e all'Inail □0,50

Versa al lavoratore per ogni buono l'equivalente di □ 5,80

Trattiene, a titolo di rimborso spese un importo pari a □ 0,20

TIROCINIO

tutte le esperienze lavorative che non costituiscono ancora un vero e proprio rapporto di lavoro rientrano nella tipologia del cosiddetto tirocinio



TIROCINIO

Estivo di orientamento

Orientamento e addestramento pratico di:

Che fruiscono di borse di studio non superiori a □600

adolescenti
e
giovani universitari

per una durata di tempo non superiore a tre mesi tra la fine dell'anno scolastico o accademico e l'inizio del successivo

APPRENDISTATO

Contratto di lavoro a “causa mista”:
Prevede, in aggiunta al regolare rapporto di lavoro, l’impegno di fornire al giovane la necessaria formazione per divenire lavoratore qualificato

APPRENDISTATO

chi è apprendista

Giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni di età

Durata del contratto

Non superiore ai tre anni
la durata in relazione alla qualifica da conseguire,
al titolo di studio,ai crediti formativi e professionali
acquisiti

Forma del contratto

Scritta
deve indicare: prestazione, piano formativo, qualifica da conseguire
deve contenere

- **il divieto di stabilire compensi per l'apprendista secondo le tariffe di cottimo**
- **la possibiltà del datore di lavoro di recedere dal rapporto alla fine dell'apprendistato**
- **il divieto per il datore di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di giusta causa.**

APPRENDISTATO

La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro, dell'Istruzione dell'Università e della ricerca, sentite le associazioni datoriali e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel rispetto dei seguenti principi:

Definizione delle qualifiche professionali (L. 53/2000)

Previsione di un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo standard minimi (L. 53/2000)

Rinvio ai contratti collettivi per la determinazione anche all'interno degli Enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione

Riconoscimento, ai fini contrattuali, della qualifica professionale conseguita

APPRENDISTATO

Le tipologie del contratto di apprendistato sono tre :

A
con finalità di istruzione e formative, intese come diritto/dovere

B
Professionalizzante, con formazione e apprendimento tecnico professionale sul lavoro al fine di acquisire una specifica qualifica

C
Mirato al conseguimento di un titolo di studio:
di livello secondario
livello universitario
alta formazione

APPRENDISTATO

Tipo A

destinatari

Giovani e adolescenti che abbiano compiuto i 15 anni di età

dove

Tutti i settori di attività

durata

Non superiore ai tre anni

APPRENDISTATO

Tipo B

destinatari

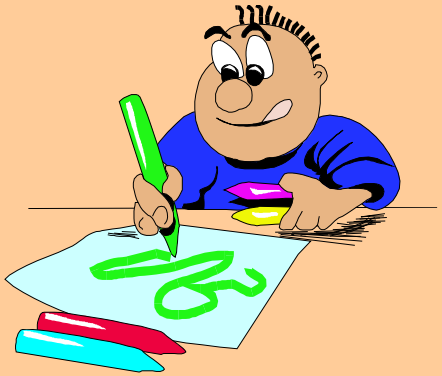
Soggetti in età compresa tra i 18 e i 29 anni

dove

Tutti i settori di attività

durata

Stabilita dai CCNL comunque non inferiore ai 2 anni e non superiore ai 6 anni



APPRENDISTATO

Tipo C

destinatari

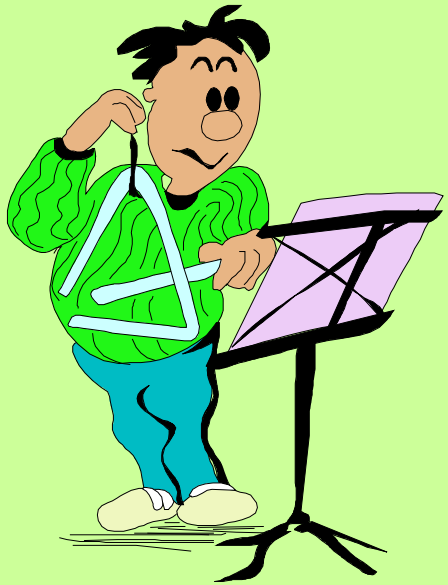
Soggetti in età compresa tra i 18 e i 29 anni

dove

Tutti i settori di attività

durata

Stabilita dalle Regioni in accordo con le OO.SS e OO. Datoriali territoriali e le Università



APPRENDISTATO

Norme

Il datore di lavoro può assumere un numero di apprendisti che
non può superare il 100% dei qualificati

La categoria di inquadramento non può essere inferiore di più di due livelli rispetto alla categoria che sarà raggiunta

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione

1) imputabile al datore di lavoro

2) non realizza le finalità delle diverse tipologie del contratto di apprendistato

il datore di lavoro è tenuto al versamento della quota dei contributi agevolati maggiorata del 100%

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Soggetti in età compresa tra i 18 e i 29 anni

Portatori di handicap

Disoccupati di lunga durata tra i 29 e i 32 anni

Donne residenti in aree ad alta disoccupazione

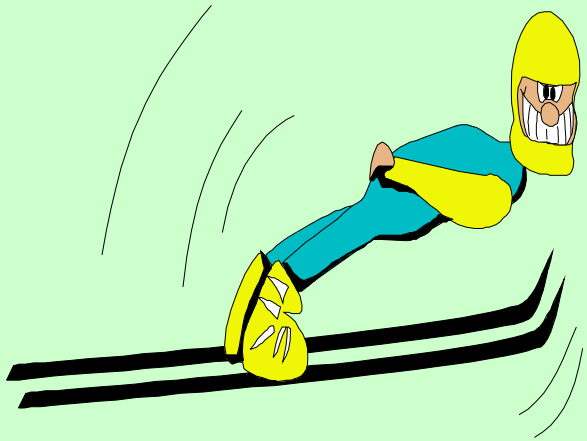
Disoccupati over 50

Soggetti che, avendo lavorato nell'ultimo biennio intendono riprendere l'attività

Sostituisce il vecchio CFL

CONTRATTO DI INSERIMENTO

CONTRATTO DI INSERIMENTO



Necessaria la definizione, in accordo con il lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, adeguando le **competenze personali al contesto lavorativo. Le modalità saranno fissate dai CCNL**

L'attività formativa, svolta dal lavoratore verrà riportata sul libretto formativo

Durata del contratto:

non inferiore ai 9 mesi
non superiore ai 18 mesi,

la durata è prolungabile fino a 36 mesi per portatori di handicap

la durata massima non tiene conto delle assenze per

maternità
servizio di leva

CONTRATTO DI INSERIMENTO

NORME

Il contratto non è rinnovabile
è ammessa una proroga rispetto ai limiti della durata 18/36 mesi

Durante il rapporto, la categoria di inquadramento non può essere inferiore, di più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori in progetto di inserimento

In assenza di apposita normativa dei CCNL
o disciplina del Ministero del Lavoro, vengono riconosciute le stesse agevolazioni, esclusi i soggetti tra i 18 ed i29 anni, previste nei CFL a:

Disoccupati di lunga durata (di anni 29/32)

Disoccupati over 50

Donne senza limiti di età il cui tasso di disoccupazione sia superiore al 10% di quello maschile

Lavoratori disoccupati nell'ultimo biennio

Portatori di handicap

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Norme

In assenza di apposita normativa dei CCNL vengono riconosciute le stesse agevolazioni (esclusi i soggetti tra i 18 ed i29 anni) previste nei CFL per:

- **Disoccupati di lunga durata (di anni 29/32)**
- **Donne senza limiti di età il cui tasso di disoccupazione sia superiore al 10% di quello maschile**
- **Lavoratori disoccupati nell'ultimo biennio**
- **Disoccupati over 50**
- **Portatori di handicap**

LA CERTIFICAZIONE

Il decreto legislativo di delega del Governo sulla riforma del mercato del lavoro, stabilisce al Titolo VII, Capo 1, le procedure per la certificazione dei Contratti di lavoro relativi a tutte le nuove tipologie contrattuali

Lavoro intermittente

Associati in partecipazione

Lavoro a progetto

Tempo parziale

Lavoro ripartito

La procedura è volontaria ed è stata introdotta ai fini di ridurre al massimo eventuali contenziosi tra datori di lavoro e lavoratori in merito ai contratti summenzionati

LA CERTIFICAZIONE

Il certificatore

Ente Bilaterale

università

Direzioni provinciali del lavoro

La certificazione è sempre un atto volontario delle parti e va richiesta per iscritto

LA CERTIFICAZIONE

Modalità procedurali

Inizio fase certificazione

Comunicazione alla DPL che la inoltra a:

Autorità pubbliche competenti

entro 30 giorni dal ricevimento istanza delle parti

Fine fase certificazione

LA CERTIFICAZIONE

Modalità procedurali

La certificazione

Deve contenere

- **motivazioni**
- **Termini per eventuale ricorso**
- **L'autorità competente a ricevere il ricorso**

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Lavoro interinale attraverso il quale il soggetto somministratore mette a disposizione di uno o più soggetti utilizzatori lavoratori che prestano la propria opera sotto la direzione e il controllo del soggetto utilizzatore

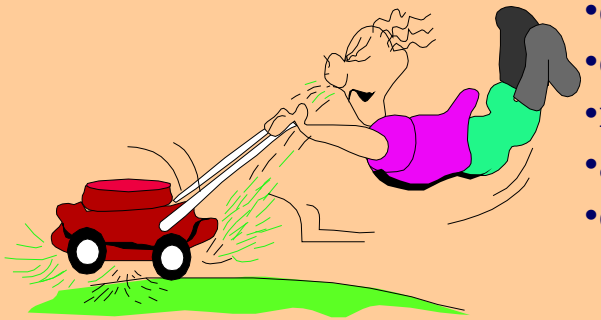
il contratto può essere sia a tempo determinato che indeterminato

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

A tempo indeterminato

Prevista per diverse tipologie tra cui:

- **Lavori di facchinaggio e pulizia**
- **servizi di custodia e vigilanza, portineria**
- **consulenza e assistenza informatica**
- **assistenza e cura alla persona - ristorazione**
- **trasporti di persone, merci**
- **gestione di biblioteche, archivi , magazzini, servizi di economato**
- **consulenza direzionale, gestione - ricerca - selezione del personale**
- **attività e analisi di mecato**
- **call center**
- **costruzioni edilizie**
- **installazione e/o smontaggio di impianti e macchinari**
- **avvio di attività nelle aree Obiettivo 1 (Reg CE 11260/99)**
- **cantieristica navale**



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

A tempo determinato

Prevista, anche per le attività tipiche dell'azienda, in caso di obiettive necessità di carattere

tec nico,

pro duttivo,

org anizzativo,

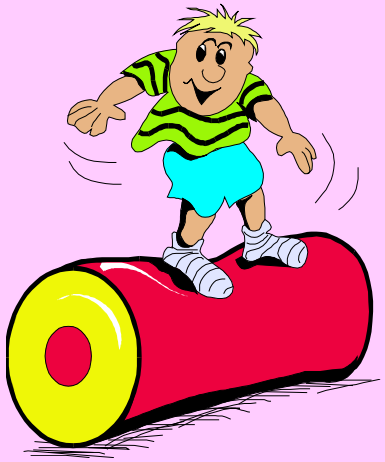
sost itutivo

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

NORME

La somministrazione di lavoro non è consentita nei casi di:

- **sostituzione di lavoratori in sciopero**
- **licenziamento collettivo**
- **sospensione del rapporto di lavoro**
- **riduzione dell'orario**
- **mancata valutazione dei rischi (D. lgs 626**/94)



SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

NORME

la forma del contratto

Scritta

e deve contenere

Impegni precisi per

***il somministratore d'opera**

***l'utilizzatore**

***il prestatore d'opera**

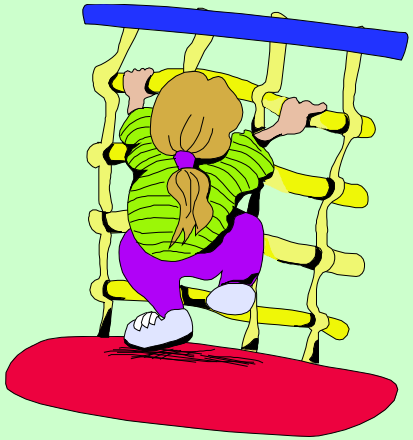
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

NORME

Nel contratto debbono essere indicati:

*** l'autorizzazione rilasciata al somministratore**

*** il numero dei lavoratori da somministrare**



*** le ragioni alla base della richiesta di rapporto di somministrazione**

*** indicazioni della data di inizio e durata del rapporto**

*** mansioni ed inquadramento dei lavoratori**

*** luogo di lavoro**

*** orario di lavoro**

*** trattamento economico**

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Disciplina del rapporto

A tempo indeterminato

Regolato dalla disciplina generale dei rapporti di lavoro (cod. civ.- leggi speciali)

In attesa di soministrazione di lavoro il somministratore corrisponderà al lavoratore una indennità mensile di disponibilità

A tempo determinato

Regolato dalla disciplina dettata dal D.Lgs 368/2001 per quanto compatibile

Ai fini del CCNL, il prestatore d'opera non è computato nell'organico dell'utilizzatore, fatte salvo le materie relative all'igiene e alla sicurezza

Ai fini del CCNL, il prestatore d'opera non è computato nell'organico dell'utilizzatore, fatte salvo le materie relative all'igiene e alla sicurezza

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Obblighi del somministratore nei confronti del prestatore d'opera

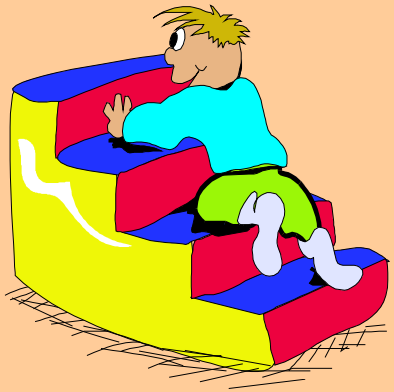
*** Corrispondere ai lavoratori i trattamenti economici**
*** sostenere gli oneri previdenziali e assicurativi**
*** dare informazioni sui rischi per la salute e sicurezza**
*** formare e addestrare all'uso delle attrezzature da utilizzare**
*** esercitare il potere disciplinare**

Se il contratto lo prevede,
tali obblighi
debbono essere assunti dall'utilizzatore

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Obblighi dell'utilizzatore nei confronti del prestatore d'opera

*** obbligo del rimborso al somministratore di oneri retributivi e contributi previdenziali versati al prestatore d'opera**



*** obbligo di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili**

*** l'obbligo, in caso di inadempimento del somministratore, del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico e del versamento dei contributi (fatto salvo il diritto di rivalsa nei confronti del somministratore**

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Obblighi dell'utilizzatore nei confronti del prestatore d'opera

*** informare il lavoratore se le sue mansioni comportano rischi specifici o necessitano di sorveglianza medica speciale**

*** osservare gli obblighi inerenti la salute e sicurezza dei lavoratori**

*** informare il somministratore se il lavoratore viene adibito a compiti diversi**

*** comunicare alle RSU numero e motivi dei contratti di somministrazione evidenziando durata, numero e quantità dei lavoratori**

*** rispondere nei confronti di terzi di eventuali danni arrecati dal prestatore nell'esercizio delle proprie funzioni**

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Diritti del prestatore d'opera

*** A trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei dipendenti dell'utilizzatore**

*** a fruire degli stessi servizi sociali e assistenziali dei dipendenti dell'utilizzatore**

*** ai diritti sindacali**

*** alla partecipazione ad assemblee del personale dell'utilizzatore**

*** a riunirsi con gli altri lavoratori che dipendono dallo stesso somministratore e operano presso diverse strutture**

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

SANZIONI

Somministrazione irregolare

Costituzione, su richiesta del lavoratore, di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore

Somministrazione fraudolenta

Sanzioni penali per attività di somministrazione in assenza di autorizzazione

Ammenda di 20 □ per ogni lavoratore coinvolto e per ogni giorno di somministrazione

A carico

Del somministratore

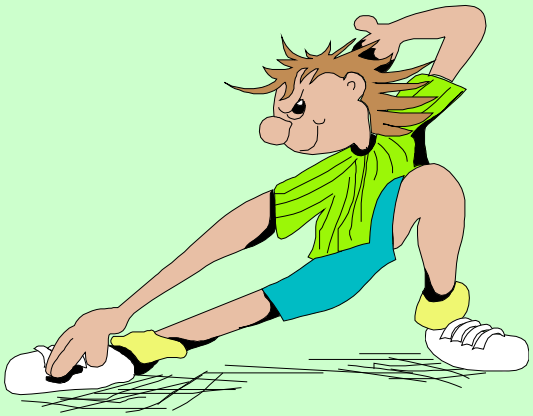
Dell'utilizzatore

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Modifiche dell'art. 2112 C.C.

Per trasferimento d'azienda si intende il mutamento nella titolarità di una attività economica organizzata.

Il trasferimento può avvenire per cessione contrattuale o fusione a patto che a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento alla base del trasferimento, l'attività in questione:



*** sia preesistente al trasferimento**

*** conservi la propria identità a trasferimento avvenuto**

Gli stessi principi valgono anche per il trasferimento di una sola parte di azienda purché all'atto, essa venga identificata dal cedente e dal cessionario come "articolazione funzionalmente autonoma di attività economica organizzata"

CONTRATTO D'APPALTO

Contratto con il quale "una parte assume con organizzazione di mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, l'esecuzione di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro"

In concreto:

L'appaltatore si assume in solido l'organizzazione dei mezzi necessari
il rischio di impresa

Il committente è obbligato, entro un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori trattamenti retributivi e contributi previdenziali previsti

IL DISTACCO

È la collocazione temporanea di uno o più lavoratori presso un altro datore per l'esecuzione di una determinata attività ed è attuabile solo se:

Esiste un preciso interesse del datore di lavoro

e con

Consenso del lavoratore se il distacco comporta mutamento di mansione

Se il distacco prevede un trasferimento ad oltre 50 Km dall'azienda distaccante, è necessario fornire una motivazione indicante la natura tecnica, organizzativa, produttiva o sostitutiva alla base del provvedimento

Conclusioni

Nell'intraprendere questo nostro percorso all'interno della riforma del Mercato del lavoro, abbiamo cercato di semplificare l'approccio con gli articoli della Legge 30/2003 e del decreto legislativo di attuazione 276/2003, considerando che è ancora aperta la discussione delle parti sociali su tutto ciò che all'interno della normativa è demandato alla contrattazione.

Queste schede vanno pertanto intese come orientamento alla interpretazione della legge, tenendo presente che la contrattazione tra le parti può e deve apportare miglioramenti significativi al dettato legislativo