

CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

DESTINATION WORK

Powered by **GI GROUP**

Iniziativa di CSR

*«Attraverso i nostri servizi vogliamo contribuire,
da protagonisti e a livello globale, all'evoluzione
del mercato del lavoro e all'educazione al
valore personale e sociale del lavoro.»*

IL RAPPORTO DI LAVORO



IL CONTRATTO DI LAVORO

Il contratto di lavoro è un contratto bilaterale oneroso, a prestazioni corrispettive, a forma libera (salvo i casi per i quali la legge espressamente prevede il vincolo della forma scritta), avente ad oggetto lo scambio fra prestazione di lavoro e retribuzione.



IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

Art.2094c.c.–Prestatore di lavoro subordinato: «E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore»



IL LAVORO AUTONOMO

Art. 2222 c.c. – Prestatore di lavoro autonomo: «.....quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.....»

ALCUNI CRITERI DISTINTIVI TRA LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO



INDICI	LAVORO SUBORDINATO	LAVORO AUTONOMO
OGGETTO DELLA PRESTAZIONE	Attività lavorativa	Opera/servizio come «risultato»
RISCHIO DI IMPRESA	A carico del datore di lavoro	A carico del prestatore d'opera
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Datore di Lavoro	Prestatore d'opera
POTERE DIRETTIVO	Presente esercitato dal Datore	Assente
ORARIO DI LAVORO	Prestabilito	Non previsto
LUOGO DI LAVORO	Presso struttura aziendale	Ove è svolto il servizio o realizzata l'opera
PRESENZA DIPENDENTI	No	Sì, possibile
PRESTAZIONE DI LAVORO	A favore del solo datore di lavoro	A favore di più datori di lavoro
COMPENSO	Periodico	Commisurato alla realizzazione dell'opera o del servizio

L'INTENSITÀ DEL POTERE DIRETTIVO NEL RAPPORTO DI LAVORO



FONTI CHE REGOLANO IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO



ELEMENTI DEL CONTRATTO DI LAVORO

(ART. 1 D.LGS. N. 152/1997)

- l'identità delle **parti**;
- Il **luogo di lavoro** o, in assenza di un luogo fisso o preponderante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché della sede o del domicilio del datore;
- La **data di inizio** del rapporto di lavoro;
- La **durata del rapporto di lavoro**, con la precisazione se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- l'**inquadramento**, il livello e la qualifica e la descrizione delle mansioni;
- l'importo iniziale della **retribuzione** e di relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- La **durata del periodo di prova**, se previsto;
- La durata delle ferie retribuite nonché le modalità di determinazione e di fruizione;
- l'**orario di lavoro**;
- I termini di preavviso in caso di recesso.

ELEMENTI DEL CONTRATTO DI LAVORO

RINVIO AI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Per alcuni elementi del contratto è possibile fare esplicito rinvio alle disposizioni dettate dal CCNL (anche a quello territoriale o aziendale).

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste nel contratto individuale.

Esempio di clausola standard:

«Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto di lavoro si rinvia alla normativa vigente e al CCNL applicato dalla nostra Società».

(PRINCIPALI) TIPI CONTRATTUALI E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO SUBORDINATO

- Il contratto a tempo indeterminato
- Il contratto a tempo determinato
- Il contratto di lavoro a scopo somministrazione (a termine e a tempo indeterminato)
- Il contratto di apprendistato
- Il contratto di lavoro intermittente
- Il contratto part time
- Il lavoro agile (smart working)



TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

- Il contratto a tempo indeterminato
- Il contratto a tempo determinato
- Il contratto di lavoro a scopo somministrazione (a termine e a tempo indeterminato)
- Il contratto di apprendistato
- Il contratto di lavoro intermittente

Tipi contrattuali

- Il contratto part time
- Il lavoro agile (smart working)

Modalità di esecuzione della prestazione

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO



Il **CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO** è la forma comune di rapporto di lavoro. Le recenti novità normative legate al Decreto Legislativo 4 marzo 2015 n.23 hanno portato alla definizione di contratto a tutele crescenti, in riferimento alla nuova disciplina legata ai licenziamenti illegittimi.

Il nuovo regime di licenziamenti – **applicabile ai rapporti di lavoro instaurati dopo il 7 marzo 2015** - prevede una correlazione tra la misura dell'**indennizzo** economico e l'**anzianità aziendale**, facendo sì che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia definito “a tutele crescenti”.

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Nel caso in cui il licenziamento per giustificato motivo oggettivo o soggettivo o per giusta causa sia dichiarato illegittimo dal giudice, il lavoratore potrà essere risarcito con il pagamento di una indennità da 6 a 36 mensilità, determinata in modo crescente in relazione all'anzianità di servizio. Va, tuttavia, richiamato che la Corte Costituzionale ha di recente (sentenza n. 194/2018) ritenuto contraria alla Costituzione la parametrizzazione dell'indennità per illegittimità del licenziamento alla sola anzianità di servizio. Di conseguenza, nell'individuare la misura dell'indennità da riconoscere al lavoratore, il giudice dovrà tener conto, oltre all'anzianità di servizio, anche del comportamento e delle condizioni delle parti del rapporto di lavoro.

Resta applicabile la tutela reintegratoria qualora il datore di lavoro abbia licenziato un dipendente per ragioni discriminatorie e negli altri casi di nullità stabiliti espressamente dalla legge (ad esempio, licenziamento della lavoratrice a causa di matrimonio o della lavoratrice madre ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001), oppure, se il licenziamento è stato intimato in forma orale o se, in caso di licenziamento disciplinare, è dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato. Inoltre, la reintegrazione è prevista anche in caso di licenziamento illegittimo per difetto del motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore.

(fonte cliclavoro)

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO



Il **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO** è un contratto di lavoro subordinato, nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine.

L'**apposizione del termine**, a pena di nullità, **deve risultare dall'atto scritto**, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni. La durata massima è fissata in **dodici mesi** e può essere elevata a **ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni (causali)**:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

La **proroga** è possibile - entro questo limite e con il consenso del lavoratore - fino a un massimo di quattro volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi.

Nelle ipotesi di **rinnovo**, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali:

- intervallo di 10 giorni se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi;
- intervallo di 20 giorni se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi.

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi, potrà far valere il **diritto di precedenza** sui nuovi contratti a tempo indeterminato stipulati dall'azienda per le stesse mansioni, nei 12 mesi successivi al termine del suo contratto.

(fonte cliclavoro)

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO



Il **CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE** di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata dal ministero del lavoro e politiche sociali, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

La somministrazione di lavoro coinvolge **tre soggetti** (agenzie, lavoratori, impresa), legati da **due diverse forme contrattuali**:

- il **contratto di somministrazione** stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- il **contratto di lavoro** stipulato tra somministratore e lavoratore che può essere a **tempo determinato** o a **tempo indeterminato**.



TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO



L'elemento caratterizzante del contratto di **APPRENDISTATO** è rappresentato dal fatto che il datore di lavoro, nell'esecuzione dell'obbligazione posta a suo carico, è tenuto ad erogare, come corrispettivo della presentazione di lavoro, non solo la retribuzione, ma anche la **formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità**. Queste due obbligazioni hanno pari dignità e non sono tra loro alternative o accessorie.

Esistono tre tipologie di contratti di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca.

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Il contratto di apprendistato è **per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato**, rivolto ai ragazzi di età compresa fra i **15 e i 29 anni** anche se per le regioni e le province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, la contrattazione collettiva può definire specifiche modalità di utilizzo di tale contratto, anche a tempo determinato, per le attività stagionali.

Il contratto di apprendistato prevede la **forma scritta del contratto**, del patto di prova e del piano formativo individuale (PFI). Al termine del periodo di apprendistato le parti possono **recedere** dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

(fonte cliclavoro)

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO



Il **CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE** è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la **prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente** secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- **per le esigenze individuate dai contratti collettivi**, anche con riferimento allo svolgimenti di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;
- **nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni, oppure, di età superiore a 55 anni**. Le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno.

Qualora la prima ipotesi non sia attuata dalla contrattazione collettiva, le ipotesi di ricorso a questo tipo di contratto sono individuate da un apposito decreto ministeriale (in mancanza rifarsi al R.D. n. 2657 del 1923).

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro **per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari**, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

A livello retributivo è poi prevista un'**indennità di disponibilità** nel caso in cui il lavoratore si impegni contrattualmente a rispondere alla chiamata. L'importo dell'indennità è determinato dai contratti collettivi ma non è inferiore all'importo minimo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

(fonte cliclavoro)

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO



Il **CONTRATTO DI LAVORO PART TIME** non è propriamente un'altra tipologia contrattuale, bensì di un particolare regime dell'orario di lavoro, che può consentire al lavoratore di coniugare i tempi di vita e di lavoro. Il part-time, infatti, implica un orario di lavoro inferiore a quello ordinario (full-time), individuato in 40 ore settimanali, ovvero un minor orario rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva.

La riduzione dell'orario di lavoro può essere:

- di tipo **orizzontale**, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;
- di tipo **verticale**, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- di tipo **misto** che contempla una combinazione delle due forme precedenti.

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Il contratto di lavoro deve contenere la precisa determinazione degli orari ridotti in modo da permettere al lavoratore l'organizzazione e la gestione del proprio tempo. L'orario può però essere modificato tramite l'apposizione, in forma scritta nel contratto, di apposite **clausole elastiche**.

Il **lavoro supplementare** invece corrisponde alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti nel contratto.

La **contrattazione collettiva** interviene stabilendo le condizioni e le modalità che consentono al datore di lavoro l'utilizzo di clausole elastiche e il lavoro supplementare.

(fonte cliclavoro)

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO



Il **LAVORO AGILE (O SMART WORKING)** è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. NON è quindi una fattispecie contrattuale a se stante.

La definizione di *smart working* pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come, ad esempio, pc portatili, tablet e smartphone).

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali.

(fonte Miur)



www.gigroup.it