


---

## I CONTRATTI DI LAVORO

**Il contratto individuale di lavoro** è un accordo tra un datore di lavoro (impresa individuale, società, associazione, studio professionale, etc.) ed un lavoratore, in cui il lavoratore si obbliga a mettere a disposizione del datore la sua attività lavorativa, manuale o intellettuale, e il datore si obbliga a pagare al lavoratore la retribuzione.

### Le principali tipologie di contratto di lavoro.

- Il contratto di lavoro a tempo indeterminato
  - Il contratto di lavoro a tempo determinato
  - Il contratto di apprendistato
  - Il contratto a tempo parziale
  - Il contratto di somministrazione di lavoro
  - Il contratto di lavoro intermittente
  - Il contratto di lavoro a progetto
  - Le collaborazioni organizzate dal committente
  - Le prestazioni occasionali
- 

## IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

### Definizione

È il contratto con cui il lavoratore si impegna, a fronte del pagamento di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa a favore del datore di lavoro, a tempo indeterminato, cioè senza vincolo di durata.

Questo tipo di contratto è la **forma comune di rapporto di lavoro**, cioè la forma da utilizzare di regola per le assunzioni.

## Forma

Il contratto a tempo indeterminato deve essere redatto in **forma scritta** e contenere tutte le principali informazioni sul rapporto di lavoro:

- la mansione, ossia l'insieme delle attività lavorative richieste al lavoratore;
- l'inquadramento, ossia il livello e la qualifica attribuita al lavoratore;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- l'eventuale durata del periodo di prova;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- il luogo e l'orario di lavoro;
- i giorni di ferie e le ore di permesso;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

È possibile che il contratto individuale, per alcune informazioni, rimandi al contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) di riferimento.

Il **periodo di prova**, che serve ad entrambe le parti per valutare la convenienza del rapporto di lavoro, e la relativa durata sono normalmente stabiliti dai diversi contratti collettivi, entro la durata massima fissata dalla legge di sei mesi. Il lavoratore ha diritto anche nel periodo di prova di percepire una retribuzione non inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di categoria.

## Cessazione del contratto – Recesso

Poiché questo contratto non ha un termine di durata, perché si risolva, salvo il caso di accesso alla pensione, è necessario un atto di recesso. Il recesso dal contratto deve avvenire in forma scritta e può essere **concordato dalle parti, scelto dal lavoratore (dimissioni) o scelto dal datore di lavoro (licenziamento)**.

Il datore di lavoro può licenziare un dipendente a tempo indeterminato solo per una **giusta causa**, ossia solo in caso di gravi azioni commesse dal lavoratore che non permettano lo svolgersi della normale attività.

Il licenziamento può avvenire anche per un **giustificato motivo oggettivo** (ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento) o un **giustificato motivo soggettivo** (inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, meno grave della giusta causa). Il lavoratore, invece, è libero di dare le dimissioni senza dover addurre alcuna motivazione. Sia in caso di licenziamento (tranne che per giusta causa) sia in caso di dimissioni, chi decide di interrompere il contratto di lavoro deve dare un **preavviso** all'altro soggetto coinvolto, la cui durata è di norma stabilita dal contratto collettivo di riferimento. In mancanza di preavviso, chi recede è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Il lavoratore ha diritto di recedere immediatamente dal rapporto, senza obbligo di dare il preavviso, in presenza di un grave inadempimento del datore di lavoro tale da non permettere la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto (ad esempio nel caso di mancato pagamento della retribuzione).

**Normativa di riferimento:** Art. 2094 cod. civ.; D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23; D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 1

# Il contratto a tempo determinato

## Definizione e durata massima

E' il contratto di lavoro che prevede un **termine finale**, una durata prestabilita.

Può essere concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di **qualsunque tipo di mansione**, per una **durata massima di 36 mesi**.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contatti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, non può superare i trentasei mesi, salve le seguenti eccezioni:

- diverse disposizioni dei contratti collettivi;
- attività stagionali.

Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo restando il limite massimo dei trentasei mesi, un ulteriore contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro (in Trentino il Servizio Lavoro).

In caso di mancato rispetto della prescritta procedura o di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

È sempre consentita l'assunzione a termine dei dirigenti, purché la durata del contratto non sia superiore a 5 anni.

A decorrere dal 2013, ai contratti a termine è applicata l'aliquota contributiva aggiuntiva dell'1,4%, salvo specifiche eccezioni.



## Proroghe

Il termine finale del contratto può essere **prorogato** per un massimo di **cinque volte**, quando il contratto iniziale ha una durata inferiore a tre anni e con il consenso del lavoratore.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Eccezione: start up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società.

Se il lavoratore viene **riassunto** con contratto 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. Eccezione: attività stagionale

## Brevi prosecuzioni

Fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua 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.

E' previsto un termine massimo per la prosecuzione oltre la scadenza, termine pari a **30 giorni**, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi, e a **50 giorni** negli altri casi. Se il rapporto di lavoro prosegue oltre i suddetti termini, il contratto deve essere considerato a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei termini.

## Principio di non discriminazione

Al di là del termine finale, il lavoratore a tempo determinato ha diritto allo **stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo indeterminato** comparabili, cioè inquadrati nello stesso livello, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato

## Limiti quantitativi

Il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il **20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

## Divieti

L'assunzione a termine non è ammessa:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso le unità produttive che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, salvo alcuni casi particolari indicati dalla legge;
- presso le unità produttive in cui sono operanti sospensioni o riduzioni dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni;
- per i datori non in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

## Forma del contratto

L'apposizione del termine deve risultare da **atto scritto**; in 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.

## Diritti di precedenza

Il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa a termine presso la stessa azienda per un periodo superiore ai **6 mesi**, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per mansioni equivalenti, effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di **attività stagionali** ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, nelle assunzioni a termine per le medesime attività stagionali.

In entrambi i casi, il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà al datore di lavoro rispettivamente entro 6 mesi o 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

## 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.

## Normativa di riferimento

***D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. 19 – 29***

## I CONTRATTI DI APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto di lavoro caratterizzato da un contenuto formativo: il datore di lavoro, oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto.

L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda.

Ci sono **tre tipi** di apprendistato:

**1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

E' un contratto di lavoro che permette di conseguire una qualifica professionale o un diploma professionale alternando lavoro e studio. La durata, che è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni o quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni, senza una qualifica o un diploma professionale.



## **2. Apprendistato professionalizzante**

E' un contratto di lavoro per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso una formazione trasversale e professionalizzante.

La durata del contratto non può essere inferiore ai 6 mesi e superiore a tre anni o cinque per l'artigianato.

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

### **3. Apprendistato di alta formazione e ricerca**

E' un contratto di lavoro che consente di conseguire diversi livelli di titoli di studio: diploma di scuola secondari superiore, diploma professionale di tecnico superiore, diploma di laurea, master e dottorato di ricerca.

Può essere utilizzato anche per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

I percorsi formativi per l'apprendistato di alta formazione sono attualmente in fase di progettazione .

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

## I vantaggi

Gli apprendisti possono essere retribuiti meno rispetto agli altri lavoratori adibiti alle stesse mansioni. Infatti, l'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

In alternativa, è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio.

La retribuzione non può essere a cottimo o a incentivo. Oltre al particolare sistema retributivo, è previsto un trattamento contributivo agevolato. Sono poi previsti incentivi provinciali all'assunzione e conferma di apprendisti.

## **Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)**

### Definizione

E' un contratto di lavoro subordinato, a termine o a tempo indeterminato, caratterizzato da un orario di lavoro inferiore rispetto al tempo pieno.

Il contratto di lavoro deve indicare in modo puntuale la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoratore part-time ha diritto allo stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo pieno. Per quanto riguarda la retribuzione, ha diritto alla stessa paga oraria del lavoratore a tempo pieno, ma la sua retribuzione complessiva - compreso il trattamento economico per malattia, infortunio e maternità - è calcolata in proporzione al numero di ore lavorate (**principio di non discriminazione**).

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in **forma scritta ai fini della prova**.

## Il lavoro supplementare e il lavoro straordinario

Il **lavoro supplementare** è il lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale ma entro il limite del tempo pieno.

E' possibile ricorrere al lavoro supplementare ove previsto dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello.

Se il contratto collettivo non lo prevede, il datore di lavoro può richiedere lavoro supplementare nel limite del 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. In tal caso il lavoro supplementare è retribuito con una percentuale di maggiorazione pari al 15%.

Il lavoratore si può rifiutare in caso di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

E' consentito altresì, il **lavoro straordinario**, il lavoro reso oltre l'orario superando l'orario previsto per il tempo pieno.

## Le clausole elastiche

Con la **clausola elastica** il datore di lavoro può modificare la **collocazione temporale** della prestazione lavorativa, rispetto a quanto previsto nel contratto di lavoro o può aumentare, rispetto a quanto previsto nel contratto di lavoro, la **durata** della prestazione lavorativa. In questo ultimo caso si determina un incremento stabile della quantità della prestazione, a differenza dello straordinario o del supplementare ove si verifica solo un aumento temporaneo della stessa.

Tali patti possono essere concordati anche quando il rapporto di lavoro è a termine.

Le clausole elastiche possono essere apposte se previste e regolamentate dalla contrattazione collettiva. Il lavoratore ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi nonché a specifiche compensazioni previste dalla contrattazione collettiva.

In assenza di specifica previsione da parte della contrattazione collettiva, le parti possono concordare per iscritto clausole elastiche avanti alle commissioni di certificazione. In tal caso, il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Tali clausole elastiche prevedono a pena di nullità le modalità con cui il datore, con preavviso di due giorni, può modificare la durata o la collocazione temporale della prestazione, nonché la misura massima che non può eccedere il 25% della prestazione annua a tempo parziale. Il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale.

L'eventuale rifiuto da parte del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

In determinati casi il lavoratore ha diritto, senza necessaria previsione della contrattazione collettiva, di revocare il consenso già manifestato ad una clausola elastica: se il lavoratore soffre di patologie oncologiche o patologie cronic-degenerative o se ne sono affetti il coniuge, i figli o i genitori; se convive con figli sotto i 13 anni o con familiari portatori di handicap; se è uno studente

## La trasformazione del rapporto

La trasformazione da tempo pieno a parziale deve risultare da **atto scritto**.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporti di lavoro a tempo pieno in parziale o viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Hanno **diritto alla trasformazione** a tempo parziale:

- i lavoratori affetti da patologie oncologiche o cronicodegenerative. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in tempo pieno;
- il lavoratore che la chiede in luogo del congedo parentale o entro i limiti dello stesso ancora spettante. La richiesta può essere effettuata per una sola volta e la riduzione non deve essere superiore al 50%.

E' riconosciuta **priorità nella trasformazione** a tempo parziale:

- ai lavoratori con coniuge, figlio o genitore affetti dalle suddette patologie o con conviventi con persona invalida totale e permanente con handicap grave;
- ai lavoratori con figlio convivente di età non superiore a tredici anni.



## I diritti di precedenza

In caso di **assunzione di lavoratori full-time** il lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato da tempo pieno a parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per le mansioni di pari livello e categoria.

In caso di **assunzione di lavoratori a tempo parziale**, il datore di lavoro **deve tempestivamente informare** il personale già dipendente con rapporto a tempo pieno e deve prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale degli stessi.

Normativa di riferimento **D. Lgs. 15 giugno, n. 81, artt. 4-12**

## Il contratto di somministrazione e lavoro

### Definizione

Il contratto di somministrazione di lavoro è un particolare contratto di lavoro subordinato che coinvolge tre soggetti:

- il **somministratore** (un soggetto autorizzato come le agenzie di somministrazione),
- l'**utilizzatore**,
- il **lavoratore**.

Il lavoratore è assunto dal somministratore, ma viene inviato a svolgere la propria attività presso l'utilizzatore (c.d. **missione**).

Questo tipo di rapporto prevede quindi **due contratti**:

- un contratto di somministrazione, di natura commerciale, tra l'utilizzatore e il somministratore;
- un contratto di lavoro tra il somministratore e il lavoratore.

Il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in **forma scritta**, altrimenti è considerato nullo ed i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione può essere a tempo determinato oppure a tempo indeterminato e può essere concluso anche come rapporto a tempo parziale.

a) *Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato*

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il **20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore (**limite quantitativo**).

## *b) Il contratto di somministrazione a tempo determinato*

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa nei **limiti quantitativi** individuati dai **contratti collettivi** applicati dall'utilizzatore. In ogni caso è esente da tali limiti la somministrazione di lavoratori che godono di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati.

Il termine inizialmente posto può essere prorogato in ogni caso, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

Al contratto di somministrazione di lavoro tempo determinato, si applicano le regole del contratto a termine, escluse le disposizioni in materia di durata massima, proroghe e rinnovi, limiti quantitativi, diritto di precedenza.

## Divieti

Il contratto di somministrazione è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive in cui si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive in cui sono operanti sospensioni o riduzioni dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle medesime mansioni;
- per i datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi previsti in materia di sicurezza sui <sup>29</sup> luoghi di lavoro.

## Diritti e doveri del lavoratore somministrato

Il lavoratore, anche se assunto dall'agenzia somministratrice, svolge la sua attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice.

Pertanto, egli è tenuto ad osservare le disposizioni date dall'impresa stessa per l'esecuzione del lavoro, come se fosse un dipendente di quest'ultima.

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

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.

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.

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

L'inserimento del lavoratore nelle banche dati dei soggetti autorizzati (agenzie di somministrazione) è gratuito.

I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo anche mediante avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

**Lavoro somministrato** : contratto mediante il quale un'agenzia di lavoro autorizzata assume lavoratori per essere utilizzati temporaneamente da altre imprese (utilizzatrici). I contratti in somministrazione vengono registrati dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) attraverso l'acquisizione di uno specifico modello di comunicazione ad uso delle agenzie di somministrazione denominato UNIFICATO SOMM.



Tale modulo consente la gestione delle comunicazioni inerenti:

- a) inizio del rapporto di lavoro non contestuale alla missione;
- b) inizio contestuale del rapporto di lavoro e della missione;
- c) proroga del rapporto di lavoro o della missione;
- d) trasformazione del rapporto di lavoro;
- e) trasferimento del lavoratore;
- f) cessazione del rapporto di lavoro o della missione.

## Il contratto di lavoro intermittente

---

### Definizione

E' un contratto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

### **Presupposti:**

**1.oggettivo:** deve essere previsto nel contratto collettivo, anche aziendale, applicato dal datore di lavoro. In mancanza, i casi di utilizzo sono individuati con decreto ministeriale;

**2.soggettivo:** può essere concluso esclusivamente con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni siano svolte entro il 25° anno, e con più di 55 anni.

**NB!** Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle **400 giornate** di effettivo lavoro **nell'arco di tre anni solari**, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Tale contingentamento non si applica ai settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

## Caratteristiche

Sono previste due forme di contratto di lavoro intermittente:

- **con obbligo di disponibilità:** il lavoratore è obbligato a restare disposizione del datore per svolgere la prestazione lavorativa, quando il datore lo richiede. In tal caso è riconosciuta al lavoratore una **indennità mensile** di disponibilità determinata dai contratti collettivi. Durante il periodo in cui resta disponibile, sia in presenza di un obbligo di disponibilità, sia nel caso contrario, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, non matura quindi alcun trattamento economico o normativo, salvo l'eventuale indennità di disponibilità. In tale periodo inoltre, entrambe le parti possono recedere liberamente dal contratto.
- **senza obbligo di disponibilità:** il lavoratore è libero di rifiutarsi, se richiesto, di prestare la propria attività. In tal caso il lavoratore avrà diritto alla retribuzione corrispondente alle sole ore di lavoro effettivamente prestate.

Il lavoratore intermittente non deve comunque ricevere per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello e a parità di mansioni svolte

## Divieti

Il contratto di lavoro intermittente è vietato:

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- per svolgere le stesse mansioni di lavoratori che nei sei mesi precedenti siano stati oggetto di licenziamenti collettivi, di sospensione o di riduzione di orario;
- per le aziende che non sono in regola con la normativa<sup>36</sup> in materia di sicurezza sul lavoro.

## Obblighi di comunicazione del datore di lavoro

Il datore di lavoro deve effettuare, oltre alla comunicazione obbligatoria pre-assuntiva, una comunicazione amministrativa prima di ogni chiamata del lavoratore. Sono previste modalità di comunicazione telematica.

**Lavoro a chiamata o intermittente (Inps):** contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro “su chiamata”. Le misure presentate, basate sulla fonte Uniemens, indicano i lavoratori e le giornate retribuite, calcolate come numero dei codici fiscali distinti nel mese con almeno una giornata retribuita con la tipologia di contratto considerata e le relative giornate.

**Contratto di solidarietà:** accordo stipulato tra l'azienda e le rappresentanze sindacali avente ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro, al fine di mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale (contratti di solidarietà difensivi, art. 1 legge 863/84) o favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi art. 2 legge 863/84).

Normativa di riferimento **D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. 13-18**

## **Il lavoro a progetto (SOPPRESSO)**

**Le disposizioni che disciplinavano il contratto di lavoro a progetto sono state abrogate** dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che contiene la disciplina organica dei contratti di lavoro.

La relativa disciplina, seppur abrogata, continua ad applicarsi ai contratti già in atto all'entrata in vigore del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Si riporta di seguito una sintesi della previgente disciplina.

### **Definizione**

Si tratta di collaborazioni coordinate e continuative in cui l'attività prevalentemente **personale** è svolta senza vincolo di subordinazione nei riguardi del committente. Si caratterizza perciò per l'**autonomia** del soggetto che la svolge. L'attività del collaboratore deve essere riconducibile a uno o più **progetti** specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato **risultato finale** e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente. L'attività del collaboratore si deve svolgere nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto **non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi.**

## Forma e contenuti

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

- a. indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b. descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire ;
- c. il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d. le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e. le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

## Il compenso

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere **proporzionato** alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico dai contratti collettivi in base alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, si deve fare riferimento alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi per le figure professionali analoghe a quelle del collaboratore a progetto.

## Diritti

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. Di regola, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Al contratto di lavoro a progetto si applicano in particolare, le norme sul processo del lavoro; le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro, quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente e le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.



## Recesso

Il contratto di lavoro a progetto termina al momento della realizzazione del progetto. Le parti possono recedere prima solo per giusta causa. Il committente può altresì recedere qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, quando tale facoltà è prevista nel contratto individuale di lavoro.

## Conversione del contratto

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono convertiti in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei seguenti casi:

1. se non è stato individuato il progetto;
2. se l'attività del collaboratore è svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dell'impresa committente. Sono fatte salve le prestazioni di elevata professionalità e la prova contraria del committente.

## Esclusioni

Le disposizioni previste per le collaborazioni a progetto non si applicano a:

- prestazioni occasionali;
- lavoro autonomo professionale, effettuate da soggetti che esercitano un'attività rientrante tra le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi (ad esempio: ingegneri, architetti, psicologi, etc.);
- componenti di organi di amministrazione e controllo delle società, membri di collegi e commissioni;
- coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

Normativa di riferimento **D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 52.**

## **Le collaborazioni organizzate dal committente**

Il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha disciplinato ex novo le collaborazioni coordinate e continuative, disponendo il superamento del contratto a progetto e l'abrogazione della previgente disciplina delle collaborazioni continuative rese dai titolari di Partita Iva.

### Definizione

Dal 1° gennaio 2016, alle collaborazioni che si concretano in prestazioni esclusivamente **personali** e **continuative**, le cui modalità di esecuzione sono **organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro**, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

## Eccezioni

Non si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato nei seguenti casi:

- collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragioni di particolari esigenze produttive e organizzative del settore;
- collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- collaborazioni rese a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti riconosciuti dal Coni.

## Stabilizzazioni

Dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, beneficiano dell'estinzione degli illeciti connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro. Tale beneficio è riconosciuto a condizione che:

- a. i lavoratori interessati sottoscrivano atti di conciliazione nelle sedi protette (commissioni di conciliazione o di certificazione);
- b. il datore di lavoro non receda dal contratto nei 12 mesi successivi se non per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

Sono fermi gli effetti di eventuali ispezioni effettuate prima dell'assunzione a tempo indeterminato.

Normativa di riferimento **D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. 2 e 54.**

### Definizione

Le prestazioni occasionali accessorie sono attività lavorative che danno luogo nel corso dell'anno civile a **compensi limitati**: non superiori a **5.000 €** per ciascun prestatore con riferimento alla totalità degli utilizzatori; non superiori a 5.000 € per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori; non superiori a **2.500 €** per ciascun prestatore a favore del medesimo utilizzatore.

### Il Libretto Famiglia

Le **persone fisiche** possono far ricorso a prestazioni occasionali, non nell'esercizio di attività professionale o di impresa, mediante iscrizione, anche tramite un patronato, alla piattaforma informatica INPS. L'utilizzatore acquista attraverso la piattaforma informatica INPS o presso gli uffici postali un Libretto Famiglia per il pagamento delle prestazioni occasionali.

Sono ammesse prestazioni occasionali per:

- a. piccoli lavori domestici, giardinaggio, pulizia o manutenzione;
- b. assistenza domiciliare;
- c. insegnamento privato supplementare.

Il Libretto famiglia contiene titoli di pagamento del valore orario di euro **10** .

**Entro il 3 del mese successivo** l'utilizzatore comunica i dati identificativi del prestatore e il compenso pattuito.

## Il contratto di prestazione occasionale

**L'utilizzatore, diverso dalla persona fisica** che può utilizzare il Libretto Famiglia, può fare ricorso a prestazioni occasionali mediante il contratto di prestazione occasionale.

Le **pubbliche amministrazioni** possono far ricorso a prestazioni occasionali esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali per specifiche categorie di soggetti ( in stato di povertà, detenzione, disabilità...) o per particolari tipologie di attività ( lavori di emergenza correlati a calamità, attività di solidarietà, organizzazione di manifestazioni sociali).

L'utilizzatore deve trasmettere **almeno un'ora prima** dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS o i servizi di contact center dell'INPS, una dichiarazione contenente: dati anagrafici del prestazione, luogo di svolgimento e oggetto della prestazioni, data di inizio e termine della prestazione, il compenso pattuito. La misura minima oraria del compenso è pari a **9 euro**.

## Divieti

Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionale da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

E' vietato il ricorso al contratto di prestazioni occasionali da parte di: utilizzatori con più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato; imprese del settore agricolo, salvo che per determinate categorie di persone, le imprese del settore edile. E' altresì vietato nell'esecuzione di appalti di opere o servizi.



## Il compenso

Il compenso è erogato al prestatore direttamente da INPS il 15 del mese successivo.

Il compenso è esente da imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato ed è computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.

## Piattaforma informatica INPS

Gli utilizzatori e i prestatori devono registrarsi, anche tramite un consulente del lavoro, sulla piattaforma informatica INPS. Per l'accesso al Libretto Famiglia la registrazione può essere fatta anche tramite patronato.

Normativa di riferimento **Art. 54 bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50**