

Il materiale è stato sinteticamente tratto dalle schede Orientative del sito <http://www.comune.torino.it> per Città di Torino -

InformaGiovani.

Vivinformato ringrazia per la disponibilità.

## SCHEMA CONTRATTI

### **LAVORO SUBORDINATO**

E' l'accordo con il quale il lavoratore si impegna a prestare la propria attività lavorativa all'interno dell'organizzazione produttiva del datore di lavoro. Quest'ultimo è tenuto a pagarne la retribuzione.

I contratti che implicano questa tipologia di rapporto lavorativo sono:

- *Tempo determinato*
- *Tempo parziale / part time*
- *Apprendistato*
- *Somministrazione di lavoro o staff leasing*
- *Contratto di inserimento*
- *Lavoro intermittente*
- *Lavoro ripartito*

### **LAVORO AUTONOMO**

Riguarda la prestazione di collaborazione senza vincoli di subordinazione nei confronti del committente o chi nel ruolo di quest'ultimo.

Contratti che implicano questa tipologia di rapporto:

- *Lavoro a progetto*
- *Collaborazione occasionale*
- *Lavoro occasionale*
- *Lavoro accessorio*

### **LAVORO IN ASSOCIAZIONE**

E' una particolare forma di lavoro autonomo. "Il contratto di associazione in partecipazione stabilisce che un soggetto (associante/imprenditore) attribuisca a un altro soggetto (associato) una partecipazione agli utili della sua impresa di uno o più affari, come corrispettivo di un determinato apporto che può essere di tipo lavorativo, oppure di carattere finanziario".

Tipologie di contratti di lavoro in associazione:

- *Soci di cooperativa*
- *Associazione in partecipazione*

## • LAVORO SUBORDINATO

### ○ Lavoro a tempo parziale / part time

**Che cos'è** Meglio conosciuto come part time, in cui la collaborazione del dipendente segue un orario lavorativo ridotto rispetto a quello normale, indicato dalla legge o dal contratto collettivo.

**Tipologie di part-time** Sono tre le tipologie di lavoro a tempo parziale che possono configurarsi sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Eccole nel dettaglio:

**1. Part time di tipo orizzontale:** la riduzione rispetto al tempo pieno viene suddivisa in modo omogeneo su tutti i giorni lavorativi. Ad esempio, in presenza di un orario contrattuale normale di 40 ore settimanali distribuito su 5 giornate, si può prevedere un part-time di 4/6 ore al giorno, dal lunedì a venerdì. Il datore di lavoro può richiedere una prestazione oltre l'orario stabilito dal contratto; superato il limite del 10% le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 50%.

**2. Part time di tipo verticale:** l'orario di lavoro è full time ma la prestazione viene concentrata esclusivamente in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno. Ad esempio la collaborazione per tre giorni alla settimana per 12 mesi all'anno.

**3. Infine part time di tipo misto:** si svolge secondo una combinazione di tipo orizzontale e di tipo verticale. Ad esempio la prestazione lavorativa di 20 ore settimanali per 3 settimane al mese sui 12 mesi all'anno. Per quanto riguarda la collaborazione oltre l'orario part time concordato, un'opportuna distinzione concerne il **lavoro supplementare** e il **lavoro straordinario**. Il primo intende il lavoro effettuato oltre l'orario stabilito dal contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno. Esso è ammesso nel part time orizzontale. Il secondo invece, riguarda il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro delle 40 ore settimanali. E' ammesso nelle sole ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, a tempo parziale a termine.

**A chi si rivolge** A tutti i soggetti.

**Forma del contratto** Deve essere stipulato per iscritto e consegnato al lavoratore prima che inizi la collaborazione. Il contratto deve inoltre contenere: la durata e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

## ○ Apprendistato

**Che cos'è** E' caratterizzato dall'alternanza tra formazione e lavoro: oltre all'attività vera e propria, l'imprenditore garantisce al lavoratore la formazione necessaria per ottenere la qualifica per la quale è stato assunto, un diploma o una laurea, attraverso uno specifico percorso formativo svolto in orario di lavoro.

**Tipologie di apprendistato** Ci sono tre tipi di apprendistato:

**1. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione:** possono essere assunti, in qualsiasi settore di attività, i giovani che abbiano compiuto **16 anni**. Il periodo **non può superare 3 anni** e varia in base alla qualifica professionale da conseguirsi, al titolo di studio, ai crediti professionali nonché a quelli già posseduti.

**2. Apprendistato professionalizzante:** possono essere assunti i giovani di età compresa fra i **18 e i 29 anni**. La durata non può essere superiore a **6 anni**; deve essere previsto un monte ore di **formazione di almeno 120 ore** all'anno, da svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda.

**3. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione:** riguarda i giovani di età compresa fra i **18 e i 29 anni**; consente di acquisire un titolo di studio quale il diploma di scuola media superiore o la laurea o ancora, master universitari e può essere attivato in tutti i settori merceologici.

**A chi si rivolge** Per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, ai giovani che abbiano compiuto 16 anni. Per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, ai giovani compresi tra i 18 e 29 anni.

**Forma del contratto** L'apprendistato deve essere redatto in forma scritta, contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la descrizione dettagliata del *piano formativo individuale* e l'eventuale qualifica e/o titolo che dovrebbe essere acquisito in seguito al programma svolto.

## ○ Contratto di inserimento

**Che cos'è** E' un contratto di lavoro a tempo determinato, finalizzato a collocare nel mercato del lavoro determinate categorie di soggetti<sup>4</sup>, attraverso un "progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo". Si segnala che in tale tipologia di contratto l'aspetto formativo non è obbligatorio, ma solo eventuale.

**Tipologia e durata** Questa tipologia contrattuale deve avere una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi e in ogni caso dipende da quanto previsto nel progetto d'inserimento. Invece nel caso di soggetti diversamente abili, la durata può raggiungere i 36 mesi.

**A chi si rivolge** I soggetti del contratto sono:

- individui di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati da più di dodici mesi che abbiano un'età compresa tra i 29 e i 32 anni;

- disoccupati ultracinquantenni;
- lavoratori disoccupati da oltre due anni;
- portatori di handicap;
- donne senza limiti di età che risiedono in zone in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile.

**Forma del contratto** Il contratto deve essere stipulato per iscritto e deve indicare: la durata, la categoria di inquadramento, il **progetto individuale di inserimento**, l'eventuale periodo di prova, l'orario di lavoro. Se il documento non fosse redatto in forma scritta o in mancanza del progetto di inserimento il contratto è nullo e il soggetto si intende assunto a tempo indeterminato.

### ○ **Somministrazione di lavoro o staff leasing**

**Che cos'è** E' un rapporto di lavoro che coinvolge tre soggetti:

1. l'Agenzia per il Lavoro (somministratore)<sup>5</sup>
2. l'Azienda utilizzatrice delle prestazioni lavorative (utilizzatore)
3. il Lavoratore Temporaneo (lavoratore). Il datore di lavoro "prende in affitto" le prestazioni da lavoratori provenienti da agenzie o intermediari specializzati.

**Tipologie di somministrazione di lavoro** Ci sono due tipi di somministrazione: a tempo determinato e a tempo indeterminato (staff leasing), quest'ultimo **abolito dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 2478**.

**A chi si rivolge** A tutti i soggetti.

**Forma del contratto** Deve essere redatto in forma scritta e deve contenere: i dati dell'autorizzazione rilasciata al somministratore, il numero dei lavoratori da somministrare, le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che ne giustificano l'esistenza, la data e la durata del contratto, l'inquadramento, il luogo, l'orario della prestazione lavorativa, l'assunzione da parte del somministratore del pagamento diretto al lavoratore del versamento dei contributi.

*<sup>5</sup> Questo contratto ha sostituito il rapporto di lavoro interinale.*

### ○ **Lavoro intermittente (lavoro a chiamata o job on call)**

**Che cos'è** E' un rapporto di lavoro con il quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno.

**Tipologia e durata** La caratteristica principale è l'alternarsi di fasi in cui non vi è effettiva prestazione lavorativa ma semplice attesa del lavoratore alla chiamata (disponibilità) e fasi in cui vi è prestazione effettiva di lavoro.

**A chi si rivolge** Il contratto si rivolge a soggetti con meno di 25 anni e agli over 45.

**Forma del contratto** E' richiesta la forma scritta.

### ○ Lavoro ripartito (job sharing)

**Che cos'è** E' un rapporto di lavoro in cui lavoratori si impegnano a svolgere un unico e identico rapporto lavorativo; ciascun lavoratore è direttamente e personalmente responsabile dell'esecuzione dell'intera prestazione lavorativa.

**Tipologia e durata** I due lavoratori possono scambiarsi l'orario fra loro o sostituirsi reciprocamente; devono comunicare preventivamente al datore di lavoro l'orario settimanale effettuato da ciascuno. Non possono farsi sostituire da una terza persona; ciò è ammesso solo con l'assenso del datore di lavoro.

**A chi si rivolge** A tutti i soggetti.

**Forma del contratto** E' richiesta la forma scritta in quanto costituisce una prova documentale.

## • LAVORO AUTONOMO / LAVORO PARASUBORDINATO / LAVORO ATIPICO

### ○ Lavoro a progetto

**Che cos'è** E' una collaborazione che ha una finalità chiara e definita, come da contratto<sup>9</sup>. Esso si caratterizza per il contenuto prevalentemente personale della prestazione e dall'assenza del vincolo di subordinazione. Infatti il progetto e il programma di lavoro sono determinati dal committente ma gestiti in autonomia dal collaboratore.

**Tipologia e durata** La durata è determinabile dalla finalità del progetto.

**A chi si rivolge** A tutti i soggetti.

**Forma del contratto** E' richiesta la forma scritta nella quale è indicata: la durata, il progetto, l'ammontare del corrispettivo e i criteri usati per quantificarlo.

**NOTA BENE:** Una novità riguarda l'introduzione di un periodo di "comporto" e cioè l'intervallo entro il quale pur essendo assente dal lavoro, l'impresa non recede dal contratto per le assenze del collaboratore (giustificate da malattia e/o infortunio). E' prevista la possibilità di astensione per maternità per 180 giorni. L'assenza diventa una sorta di periodo neutro e provoca di conseguenza una proroga della scadenza del contratto per tanto tempo quanto quello dell'astensione goduta. Il datore di lavoro può recedere dal contratto prima della scadenza del termine per giusta causa. Per quanto riguarda gli obblighi fiscali e previdenziali, rimangono invariate le regole riguardanti le collaborazioni coordinate continuative in quanto i versamenti anche previdenziali vanno fatti allo stesso fondo di gestione separata dell'INPS.

<sup>9</sup> Sino al 23 ottobre 2005 erano il cosiddetto Co.co.co. (Contratto di collaborazione coordinato continuativo).

### ○ Lavoro occasionale

**Che cos'è** E' un contratto d'opera che ha la caratteristica di svolgersi non abitualmente. La particolarità della collaborazione consiste nel limite del reddito prodotto: nello stesso anno solare, il reddito non deve superare i 5.000,00 Euro. Se la soglia viene superata la prestazione va inquadrata come "lavoro a progetto" e deve seguire le norme stabilite per quel tipo di contratto.

**Tipologia e durata** La collaborazione è svolta senza vincoli di orario rigidi e predeterminati; la finalità della prestazione occasionale persegue il supporto al raggiungimento di determinati obiettivi momentanei del committente.

**A chi si rivolge** A tutti i soggetti.

**Forma del contratto** Non vi è l'obbligo del contratto scritto.

### ○ Lavoro accessorio

**Che cos'è** S'intende l'attività lavorativa occasionale.

**Tipologia e durata** La tipologia contrattuale presuppone il limite del reddito che non deve superare, nello stesso anno solare, i 5.000,00 Euro. Inoltre, la persona che ha prestato l'opera mantiene il suo stato di disoccupato o inoccupato. Le attività che possono essere svolte nel contesto contrattuale sono: i piccoli lavori domestici, l'insegnamento supplementare, i piccoli lavori di giardinaggio, le manifestazioni sociali, sportive, culturali, caritatevoli, le collaborazioni con associazioni di volontariato, l'impresa familiare (limitatamente al commercio, turismo e ai servizi) e il lavoro stagionale in agricoltura.

**A chi si rivolge** Si applica ai disoccupati da oltre un anno, alle casalinghe, agli studenti con meno di 25 anni iscritti regolarmente a un corso di studi, ai pensionati, ai disabili, agli extracomunitari, ai soggetti in comunità di recupero.

**Forma del contratto** Non vi è l'obbligo del contratto scritto. I soggetti interessati a svolgere prestazioni di lavoro accessorio, devono comunicare la loro disponibilità ai Centri per l'Impiego responsabili territorialmente, o ai soggetti accreditati dalle rispettive Regioni (agenzie per il lavoro, agenzie di somministrazione ecc).

## • LAVORO IN ASSOCIAZIONE

### ○ Soci di cooperativa

**Che cos'è** Nello svolgimento dell'attività lavorativa, il socio lavoratore stabilisce con la cooperativa uno specifico rapporto di lavoro che può essere di tipo subordinato, autonomo o di collaborazione, purché non occasionale. La specificità consiste nella natura mutualistica del rapporto in quanto i soggetti si propongono di arrecare un beneficio comune ai soci.

**Tipologia e durata** Le principali tipologie di cooperative comprendono: le cooperative di produzione e lavoro, cooperative di consumo, cooperative agricole, cooperative di credito, cooperative edilizie di abitazione, cooperative di trasporto, cooperative editoriali e cooperative sociali. Il socio dipendente ha gli stessi diritti dei lavoratori di altre società. La retribuzione non può essere inferiore rispetto ai minimi stabiliti dai contratti collettivi di settore e devono essere garantiti i trattamenti di ferie, malattia ecc.. Non viene applicato l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, quindi, in caso di licenziamento senza giusta causa, non è possibile essere reintegrati nel posto di lavoro, ma si può procedere con la richiesta di risarcimento del danno.

**A chi si rivolge** A tutti i soggetti.

**Forma del contratto** Le regole per il lavoro dei soci sono indicate in un documento definito "regolamento". Le cooperative hanno l'obbligo di redigere l'atto e di depositarlo presso la Direzione Provinciale del lavoro territorialmente competente.

### ○ **Associazione in partecipazione**

**Che cos'è** E' un contratto in cui chi presta la propria collaborazione ha la possibilità di partecipare come associato agli utili dell'impresa, fornendo il proprio contributo lavorativo all'impresa stessa. Lo "stipendio ricevuto è concepito come un anticipo sugli utili netti conseguiti dall'impresa; in realtà si tratta di una entrata "virtuale", poiché se alla chiusura del bilancio non risultano degli utili, può accadere che il collaboratore debba restituire totalmente o in parte, i compensi percepiti.

**Tipologia e durata** Gli elementi caratterizzanti del contratto sono: il rischio imprenditoriale in capo anche all'associato, che non avrà garanzia di guadagno (con esclusione quindi del classico compenso minimo); l'assenza di vincolo di subordinazione, alle volte difficile da provare; l'obbligo in capo all'associato di fornire periodicamente all'associante un rendiconto sull'attività svolta.

**A chi si rivolge** A tutti i soggetti.

**Forma del contratto** Anche se la stipulazione del contratto non è soggetta a modelli particolari e non è prevista pertanto la forma scritta, gli associati in partecipazione devono essere iscritti sul libro paga e matricola. Il Decreto attuativo della Legge 30/03, con l'intento di evitare i fenomeni elusivi del contratto di lavoro subordinato stabilisce che, ove manchino adeguate erogazioni a chi lavora o un'effettiva partecipazione all'impresa, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dai contratti collettivi per il lavoro subordinato per figure corrispondenti nel medesimo settore d'attività.