

## **Le più comuni forme di lavoro dipendente**

### **Contratto di lavoro subordinato**

E' la forma di rapporto di lavoro più diffusa. Coinvolge due soggetti:

- il datore di lavoro, ovvero chi dà ad altri un lavoro alle proprie dipendenze e lo retribuisce: può essere un ente pubblico, un'impresa, una associazione o organizzazione non profit, una singola persona;
- il prestatore di lavoro, ovvero chi si impegna, dietro retribuzione, a prestare il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione di un altro soggetto.

I rapporti di lavoro subordinato sono regolati dalla **legislazione sul lavoro**,

il cui pilastro fondamentale è la legge 300/1970 nota come lo Statuto dei Lavoratori [[www.lomb.cgil.it/leggi/legge300.htm](http://www.lomb.cgil.it/leggi/legge300.htm)] e dai **Contratti collettivi**

**nazionali di lavoro (Ccnl)**, accordi stipulati tra le parti sociali a livello

nazionale per ciascuna categoria, e, quando presenti, dai **Contratti territoriali** e dai **Contratti integrativi aziendali**. Il sistema contrattuale

vigente, definito dall'accordo del 23 luglio 1993

[[www.cgil.it/ufficiostampa/pattosociale/accordo23luglio\\_testo.htm](http://www.cgil.it/ufficiostampa/pattosociale/accordo23luglio_testo.htm)] tra parti sociali e governo, prevede un doppio livello di contrattazione: nazionale, che

a sua volta si articola in contratti quadriennali per la parte normativa e

biennali per la parte economica, e dal punto di vista retributivo è finalizzato a recuperare il potere d'acquisto dei salari rispetto all'andamento

dell'inflazione, e locale o aziendale, che in particolare dovrebbe definire e

remunerare il raggiungimento di obiettivi di incremento della produttività e della competitività delle imprese.

I rapporti di lavoro subordinato possono essere a tempo indeterminato o determinato ed entrambi, a loro volta, a tempo pieno (full time) o a tempo parziale (part time).

### **Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato regola il "tradizionale" rapporto di lavoro, non ha scadenze e garantisce maggiori tutele al lavoratore.

I suoi aspetti principali sono:

- *Periodo di prova*

La maggior parte dei contratti di lavoro prevede un periodo di prova la cui

durata è fissata dai Ccnl, e che comunque non può essere superiore ai 6

mesi. Il periodo di prova deve risultare da un atto scritto, firmato dal

lavoratore al momento dell'assunzione: il periodo di prova stipulato

verbalmente è nullo, e il lavoratore può quindi considerarsi assunto

definitivamente. Al termine del periodo, in assenza di comunicazioni

contrarie, il lavoratore si intende confermato.

Durante il periodo di prova lavoratore e datore di lavoro sono liberi di

interrompere il rapporto in qualsiasi momento e per qualsiasi motivo. Il

lavoratore ha diritto alla retribuzione prevista dal contratto di categoria e al

momento dell'interruzione deve essergli corrisposto il trattamento di fine rapporto (liquidazione), le ferie e la relativa percentuale di tredicesima.

- *Assegnazione della qualifica*

Al lavoratore devono essere assegnate mansioni (cioè compiti e attività) per le quali è stato assunto, o quelle corrispondenti alla categoria superiore che ha successivamente acquisito. Non è ammessa alcuna diminuzione della retribuzione (art. 13 dello Statuto dei Lavoratori). Il trasferimento temporaneo a mansioni superiori dà diritto alla retribuzione corrispondente. Se il trasferimento si protrae per più di 3 mesi (a meno che non si tratti di sostituzione per malattia, gravidanza, servizio di leva ecc...), l'acquisizione della nuova qualifica diviene definitiva.

- *Risoluzione del rapporto di lavoro*

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può risolversi **consensualmente** cioè per libera scelta delle due parti, oppure per decisione unilaterale del datore di lavoro (**licenziamento**) o del lavoratore (**dimissioni**).

### **Le dimissioni**

Dal 5 marzo 2008, le dimissioni volontarie del lavoratore devono essere sempre presentate su appositi **moduli telematici**, che si possono compilare direttamente on line oppure presso uffici pubblici abilitati (Centri per l'Impiego, Direzioni Provinciali del Lavoro, Comuni, cui si aggiungeranno tra breve anche i soggetti intermediari convenzionati, come i patronati e i sindacati), e che dopo la convalida del sistema informatico devono essere consegnati al datore di lavoro entro 15 giorni. Le dimissioni comunicate in altro modo (verbalmente o per iscritto ma non sui moduli prescritti e convalidati), sono pertanto nulle.

Questa procedura è stata introdotta per evitare il fenomeno delle cosiddette "lettere di dimissione in bianco" che hanno da sempre colpito soprattutto le donne in particolare durante il periodo di gravidanza e cura dei figli. Non si applica però durante il periodo di prova e in tutti i casi di risoluzione consensuale, incluse le dimissioni incentivate (in cui cioè il datore di lavoro offre un incentivo economico per indurre il lavoratore alle dimissioni).

La descrizione della procedura di dimissioni volontarie e la compilazione on line sono reperibili su un apposito sito del Ministero del Lavoro [[www.lavoro.gov.it/mdv](http://www.lavoro.gov.it/mdv)].

Il dipendente che interrompe il rapporto di lavoro è soggetto inoltre al **preavviso**: in pratica le dimissioni hanno effetto solo dopo un certo intervallo di tempo, fissato dai contratti collettivi nazionali in base alla mansione svolta. Mentre per le qualifiche più basse in genere il preavviso è di soli 15 o 30 giorni, per le qualifiche di più alto livello può essere anche di diversi mesi. Durante questo periodo il lavoratore può essere soggetto a limitazioni previste dal contratto (es. non può prendere ferie, eventuali assenze comportano il prolungamento del periodo). In caso di mancato

rispetto del preavviso, il lavoratore dimissionario è tenuto a pagare un'indennità sostitutiva, che è pari all'ammontare delle retribuzioni per il periodo non lavorato.

## **Il licenziamento**

Se è il datore di lavoro a decidere di risolvere il rapporto, può farlo solo in presenza di valide ragioni: giusta causa, giustificato motivo soggettivo o oggettivo. La legge richiede che tutti i licenziamenti, per essere legittimi, devono essere intimati in forma scritta, altrimenti sono nulli.

Per **giusta causa** si intende un'inadempienza commessa dal lavoratore che, per la sua gravità, compromette il rapporto di fiducia con il datore di lavoro e quindi non consente la prosecuzione neppure temporanea del rapporto. Per questa ragione è l'unica forma di licenziamento che non richiede preavviso.

Il **giustificato motivo soggettivo** è un'inadempienza del lavoratore, abbastanza grave da comportare il licenziamento, ma non tale da impedire l'espletamento del normale periodo di preavviso. In questo caso il datore può decidere di esentare il lavoratore dall'espletamento del periodo di preavviso, pagandogli la relativa indennità sostitutiva pari alla retribuzione per l'intero periodo.

Il **giustificato motivo oggettivo**, si riferisce, al contrario dei precedenti, ad un evento non addebitabile al lavoratore. Può trattarsi di una ragione di tipo organizzativo o produttivo, come la soppressione di una certa mansione, la chiusura di un'attività, il calo di fatturato. Anche in questo caso è obbligatorio il preavviso o il pagamento dell'indennità sostitutiva.

Il lavoratore ha il diritto di verificare la sussistenza delle motivazioni addotte per giustificare il licenziamento. Nell'ipotesi di licenziamento illegittimo il datore di lavoro sarà soggetto alle conseguenze previste dalla legge, diverse a seconda delle dimensioni dell'azienda.

## **Sanzioni per licenziamento illegittimo**

Per i datori di lavoro con meno di 15 dipendenti, le conseguenze del licenziamento illegittimo sono di tipo esclusivamente economico: il lavoratore ha diritto ad un'indennità risarcitoria, compresa tra 2,5 e 6 mensilità corrispondenti all'ultima retribuzione.

Per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, in caso di licenziamento illegittimo, il lavoratore ha diritto a essere reintegrato nelle precedenti mansioni, oltre ad un risarcimento del danno pari all'ammontare delle retribuzioni perdute, dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegrazione. Il lavoratore potrà decidere di rifiutare la reintegrazione chiedendo il pagamento di un'ulteriore indennità pari a 15 mensilità della retribuzione.

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

Il lavoro part-time (o contratto di lavoro subordinato a tempo parziale) è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, inferiore rispetto all'orario di lavoro normale previsto dalla legge (40 ore settimanali) o dal contratto collettivo applicato in quel settore.

Il rapporto a tempo parziale può essere:

- **orizzontale**, quando la riduzione d'orario è riferita all'orario giornaliero;
- **verticale**, quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno;
- **misto**, quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.

Il lavoratore in attività può chiedere in ogni momento la trasformazione del contratto da part-time a tempo pieno o viceversa; l'accettazione della richiesta è lasciata alla discrezionalità del datore di lavoro nel settore privato, salvo diverse disposizioni del contratto collettivo, mentre nel settore pubblico è in genere vincolata ad alcune condizioni oggettive. La richiesta ovviamente può essere fatta anche dal datore di lavoro: in questo caso, il dipendente che rifiuta il part-time non può per questo motivo essere licenziato né in alcun modo discriminato.

## **Contratto di lavoro a termine**

Il contratto a termine (o a tempo determinato) è il contratto di lavoro subordinato al quale viene apposto un termine finale. L'apposizione del un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è possibile per di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o per sostituzione di personale assente per maternità o altre cause. Se tali ragioni non sono specificate, direttamente o indirettamente, da atto scritto, allora l'indicazione del termine è priva di effetto. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

## **Apprendistato**

L'apprendistato è un **contratto a contenuto formativo**, in cui il datore di lavoro, oltre alla retribuzione per l'attività svolta, deve garantire all'apprendista una formazione professionale.

Il decreto legislativo 276/2003 individua tre tipologie di contratto, con finalità diverse:

- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, che consente di conseguire una qualifica professionale e favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani;
- apprendistato professionalizzante, che consente di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, che consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore.

### **Contratto di inserimento**

Il contratto di inserimento mira a inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. Tra i destinatari, oltre ai **giovani fino a 29 anni**, ai **disoccupati di lunga durata o di età superiore ai 50 anni**, ai **portatori di gravi handicap**, figurano le **donne** di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile (attualmente, **tutte le regioni del Sud e insulari più Lazio e Molise**). Momento centrale del contratto è la redazione del piano di inserimento lavorativo, che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione sul lavoro. Il contratto di inserimento ha sostituito nel 2003 il contratto di formazione lavoro. La sua durata è compresa tra 9 e 18 mesi (36 mesi nel caso di grave handicap).

### **Lavoro somministrato o interinale**

Si tratta di un rapporto di lavoro che coinvolge non due ma tre soggetti: lavoratore, somministratore (un'agenzia per il lavoro) e utilizzatore (azienda).

La somministrazione di manodopera, che ha sostituito nel 2003 il lavoro interinale istituito nel decennio precedente, permette a un'azienda di utilizzare temporaneamente il lavoro di **personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore**.

Il contratto nazionale delle imprese di somministrazione stabilisce che le causali per il ricorso alla somministrazione a tempo determinato e i limiti massimi di durata sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali applicati dalle imprese utilizzatrici. Il trattamento retributivo dei prestatori di lavoro temporaneo non può essere inferiore a quello dei dipendenti di pari livello impiegati presso l'impresa utilizzatrice.

### **Lavoro ripartito**

Il lavoro ripartito (chiamato anche **job sharing**) è un rapporto di lavoro mediante il quale due lavoratori si impegnano in solido a svolgere un'unica e identica prestazione lavorativa.

La solidarietà dell'impegno riguarda le modalità temporali e di esecuzione della prestazione, nel senso che i lavoratori possono gestire autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa ed effettuare

sostituzioni fra loro. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell'adempimento dell'obbligazione.

### **Lavoro domestico**

È il rapporto di lavoro subordinato in cui l'attività lavorativa viene prestata **presso l'abitazione del datore di lavoro**, generalmente per il soddisfacimento dei bisogni personali o familiari di quest'ultimo, oppure in una **comunità di convivenza** assimilata alla famiglia (es. religiosa o militare). La legge riconosce quindi alcune specificità, sia di tipo fiscale e contributivo, sia relative all'orario (che va da un impiego saltuario "a ore" fino a un massimo di 54 ore la settimana in caso di convivenza), alle assenze e alla disciplina del trattamento di vitto e alloggio. In seguito all'enorme diffusione delle "badanti" o assistenti familiari soprattutto per gli anziani, si stima che questa tipologia di lavoro riguardi circa 2 milioni di persone, di cui purtroppo circa la metà irregolari, per il 90% donne immigrate.

### **Lavoro a domicilio**

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue **nella propria abitazione** o in un locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di familiari conviventi o a carico, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per tramite di terzi.

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per le attività per le quali vengono utilizzate sostanze tossiche o nocive per la salute e l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

Non è ovviamente prevista l'osservanza di un orario di lavoro e la retribuzione avviene *a cottimo pieno*, cioè in proporzione ai risultati produttivi conseguiti (es. numero di pezzi o unità di prodotto), con tariffe stabilite dai contratti collettivi o in mancanza da un'apposita commissione regionale.

### **Telelavoro**

Il telelavoro è la più flessibile modalità organizzativa, resa più efficiente dai moderni mezzi di comunicazione. Esso rappresenta una pratica alternativa del modo di progettare, organizzare e svolgere il lavoro, incentrata sulla possibilità di ribaltare i vincoli della distanza e separatezza, traducendoli in opportunità imprenditoriali, organizzative, di miglioramento della qualità della vita.

Per questo il telelavoro può godere di incentivi, in base alle leggi sulla conciliazione e sulle azioni positive.

Il telelavoro nel comparto privato è regolamentato esclusivamente dalla contrattazione collettiva. Il 9 luglio 2004 è stato siglato un accordo interconfederale che recepisce l'accordo quadro europeo sul telelavoro e definisce il quadro generale di riferimento della disciplina dell'istituto,

lasciando ampio spazio di intervento alla contrattazione, collettiva e individuale, e riconoscendo a chi svolge il telelavoro gli stessi diritti e le stesse tutele di chi svolge l'attività lavorativa tradizionale.

La contrattazione collettiva definisce come prestazione di telelavoro quella effettuata in via normale e con continuità dal dipendente presso il proprio domicilio o comunque in luogo esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici, i cui costi sono totalmente a carico del datore di lavoro.