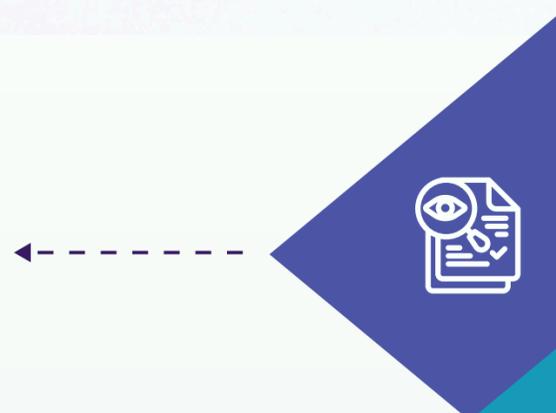


TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO



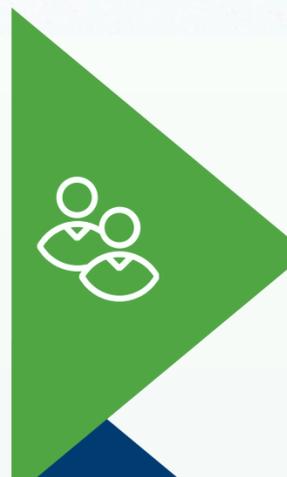
CONTRATTO DI LAVORO
SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO



CONTRATTO DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO O "A TERMINE"



CONTRATTO DI LAVORO
A TEMPO PARZIALE O PART-TIME



LAVORO AUTONOMO



LAVORO
MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI



TIROCINIO



CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO



Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è il contratto con cui il lavoratore si impegna, **senza un termine finale di durata** e in cambio di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa sotto il potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro



Tutti i contratti sottoscritti dopo il 7 marzo 2015 sono disciplinati dal D Lgs. n. 23/2015, che ha previsto il cosiddetto "**contratto a tutele crescenti**": in caso di licenziamento illegittimo, la misura dell'indennizzo economico da corrispondere al lavoratore è compresa tra 6 e 36 mensilità ed è parametrata all'anzianità di servizio, oltre alla valutazione delle condizioni delle parti del rapporto, le dimensioni dell'impresa etc. Per le imprese con meno di 15 dipendenti, l'indennità è dimezzata e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità



La **tutela reintegratoria** è prevista solo in caso di licenziamento discriminatorio, nullo o orale o in difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore oppure, nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore.

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO O “A TERMINE”



IL CONTRATTO



IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO È UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO NEL QUALE È INDICATO UN **TERMINE FINALE**

LA DURATA



La durata massima è di **12 mesi elevabili a 24** mesi in presenza di almeno una delle seguenti “causali”:

- a)** nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b)** in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti
- c)** in sostituzione di altri lavoratori

PROROGA



Fino a **4** volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi, entro un massimo di 24 mesi totali. **Se il numero delle proroghe è superiore a 4**, il contratto **si trasforma** in contratto a **tempo indeterminato**

RINNOVO



Con un intervallo di 10 giorni, per i contratti fino a 6 mesi; con un intervallo di 20 giorni, se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi. **Se non vengono rispettati gli intervalli**, il contratto **si trasforma** in contratto a **tempo indeterminato**

LAVORO AUTONOMO



Con il lavoro autonomo una persona si obbliga a compiere dietro corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

1

Assenza dell'assoggettamento del lavoratore/professionista **al potere direttivo del committente**

2

Assenza di inserimento nell'impresa del committente, assenza di continuità della prestazione, assenza di rischio di impresa, assenza del rispetto dell'orario di lavoro, assenza di una retribuzione fissa, assenza di scadenze prestabilite

3

Obbligo della forma scritta del contratto di incarico se richiesto dal professionista (L. n. 81/2017)

Quali le caratteristiche di questo rapporto di lavoro?



4

Principio del divieto dell'abuso di dipendenza economica del lavoratore autonomo nei confronti del committente in ragione di uno squilibrio dei diritti e degli obblighi presenti nel contratto

5

Sostegno al reddito: la "DIS-COLL" è un ammortizzatore sociale strutturale per i lavoratori parasubordinati o autonomi

6

Misure di **sostegno alla genitorialità** dei lavoratori autonomi: congedo parentale di 3 mesi, entro il primo anno di vita del figlio, anche per genitori adottivi o affidatari. Il trattamento economico per congedo parentale è stato esteso a 3 mesi per ciascuno dei genitori entro i primi 12 anni di vita del bambino; i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad ulteriori 3 mesi di congedo entro i primi 12 anni del bambino, per un periodo massimo complessivo tra entrambi i genitori di 9 mesi.

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO PARZIALE O “PART-TIME”



IL CONTRATTO “PART-TIME” È UN
CONTRATTO DI LAVORO
SUBORDINATO CARATTERIZZATO DA
**UN ORARIO DI LAVORO INFERIORE A
QUELLO
ORDINARIO (FULL-TIME)**



01

Riduzione dell’orario:

- di tipo **orizzontale**, quando il dipendente lavora tutti i giorni per un orario inferiore rispetto all’orario normale giornaliero;
- di tipo **verticale**, quando il dipendente lavora a tempo pieno, soltanto alcuni giorni della settimana, del mese o dell’anno;
- di tipo **misto** che contempla una combinazione delle due forme precedenti



02

Modifica dell’orario:

- l’inserimento nel contratto **part-time di clausole flessibili** consente di modificare la collocazione temporale della prestazione di lavoro ed è possibile in tutte e tre le tipologie di contratto part-time;
- l’inserimento nel contratto **part-time di clausole elastiche** consente di aumentare il numero delle ore della prestazione di lavoro rispetto a quella fissata originariamente ed è **possibile soltanto nei contratti part-time** di tipo verticale o misto



03

Lavoro supplementare:

sono le prestazioni lavorative svolte oltre l’**orario di lavoro concordato** fra le parti nel contratto, anche su base giornaliera, settimanale o mensile



04

LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI



· Il D.Lgs. n. 81/2015 (come modificato dal D.L. n. 101/2019 convertito in L. n. 128/2019) prevede norme specifiche a tutela del lavoro svolto mediante piattaforme digitali e, in particolare, dell'attività lavorativa dei ciclofattorini (c.d. *riders*).

· **Per i riders sono previste tutele differenziate** a seconda che la loro attività sia riconducibile:

- alla nozione di etero-organizzazione, cioè ad un rapporto di collaborazione che si concretizza in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità esecutive sono organizzate dal committente;
- a quelle di lavoro autonomo;
- ad una prestazione di lavoro subordinato.

· La Circolare n. 17 del 19 novembre 2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali delinea l'ambito applicativo dei due diversi regimi: *l'etero-organizzazione* oppure *il lavoro autonomo*.



Nel caso di etero-organizzazione:

- si estende ai riders la **disciplina del rapporto di lavoro subordinato, salvo che esistano accordi collettivi nazionali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedano discipline specifiche sul trattamento economico e normativo;
- in ogni caso, il ricorrere degli elementi caratterizzanti l'etero-organizzazione non determina di per sé una riqualificazione del rapporto in termini di lavoro subordinato.

Nel caso di lavoro autonomo:

- è la **contrattazione collettiva a definire criteri di determinazione del compenso complessivo** e, in mancanza, la retribuzione non può essere parametrata sulle consegne eseguite, ma deve essere garantito un compenso minimo orario sulla base dei minimi tabellari stabiliti dai contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti;
- deve essere garantita un'indennità integrativa, non inferiore al 10%, per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni metereologiche sfavorevoli;
- è previsto il diritto alla sottoscrizione di un contratto formale e a ricevere ogni informazione utile sulle condizioni applicabili al contratto per la tutela dei diritti e della sicurezza dei riders;
- si applica la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e della dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati;
- vige il divieto di esclusione dalla piattaforma o di riduzione delle occasioni di lavoro riconducibili alla mancata accettazione della prestazione;
- è prevista la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

TIROCINIO

Si tratta di temporanee esperienze all'interno di realtà lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere e consentire la formazione direttamente sul luogo di lavoro



Curricolari

inclusi in un processo di apprendimento formale svolto **all'interno di piani di studio** delle università e degli istituti scolastici;

Non curricolari

finalizzati ad agevolare le scelte professionali dei giovani nella fase di transizione dalla scuola al lavoro mediante una **formazione in un ambiente produttivo ed una conoscenza diretta del mondo del lavoro** (tirocini formativi e di reinserimento o inserimento al lavoro diretti ad inserire, ovvero, reinserire nel mondo del lavoro soggetti inoccupati e disoccupati o con particolari svantaggi, disabili o richiedenti asilo)

Linee-guida maggio 2017

Un tirocinio può essere attivato **anche in favore di coloro che sono già occupati ma in cerca di nuova occupazione**. I tirocini non riguardano solo il settore privato, ma anche le pubbliche amministrazioni. Inoltre, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto importanti novità finalizzate a riformare la disciplina e a contrastare gli abusi nell'ambito dei tirocini extra-curricolari