

# IL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO NELLE IMPRESE

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'IMPREDITORE. I PRESTATORI DI LAVORO SUBORDINATO SI DISTINGUONO IN DIRIGENTI, QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI. (ARTT. 2094 -2095 C.C.).

LA COSTITUZIONE DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO DEVE RISULTARE DA ATTO SCRITTO (LETTERA DI ASSUNZIONE), FIRMATO SIA DALL'AZIENDA CHE DAL LAVORATORE PRIMA DELL'INIZIO EFFETTIVO DEL LAVORO, IN CUI PUÒ ESSERE PREVISTO UN PERIODO DI PROVA.

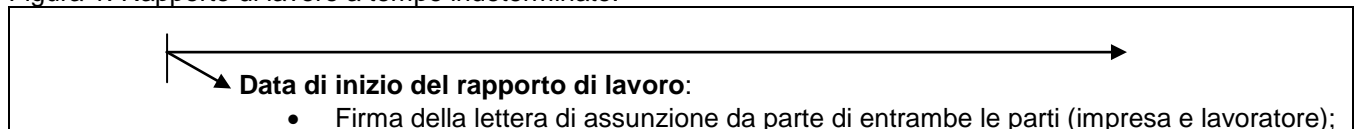
**IMPORTANTE:** LA LETTERA DI ASSUNZIONE, DEVE ESSERE FIRMATA IN TUTTE LE SUE PARTI E DA ENTRAMBE LE PARTI IN QUANTO LA SUA MANCANZA POTREBBE DETERMINARE LA NON VALIDITA' DEL PERIODO DI PROVA, EVENTUALE CONTRATTO A TERMINE (QUINDI RITENUTO CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO), EVENTUALE ORARIO PART-TIME (QUINDI RITENUTO ORARIO TEMPO PIENO)

IL RAPPORTO DI LAVORO PUÒ ESSERE STIPULATO A **TEMPO INDETERMINATO** O A **TEMPO DETERMINATO**. L'ETA' MINIMA DEL LAVORATORE E' DI 16 ANNI.

## IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

non prevede l'apposizione di alcun termine al contratto di lavoro. Il lavoratore sarà quindi alle dipendenze dell'impresa fino a quando una delle due parti (impresa o lavoratore) non recede dal contratto.

Figura 1: Rapporto di lavoro a tempo indeterminato.



## IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

prevede l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro. Nella lettera di assunzione deve essere indicata la durata del rapporto di lavoro.

Alla scadenza, il contratto di lavoro a tempo determinato può essere cessato, trasformato a tempo indeterminato o prorogato di un ulteriore periodo (fino a 5 volte). Alla scadenza della proroga, il rapporto di lavoro può essere cessato o trasformato a tempo indeterminato. Attenzione: le proroghe sono al massimo 5 in tutti i rapporti di lavoro intercorsi con il medesimo soggetto.

La durata del rapporto di lavoro può variare da un giorno ad un massimo di 36 mesi.

Figura 2: Rapporto di lavoro a tempo determinato.

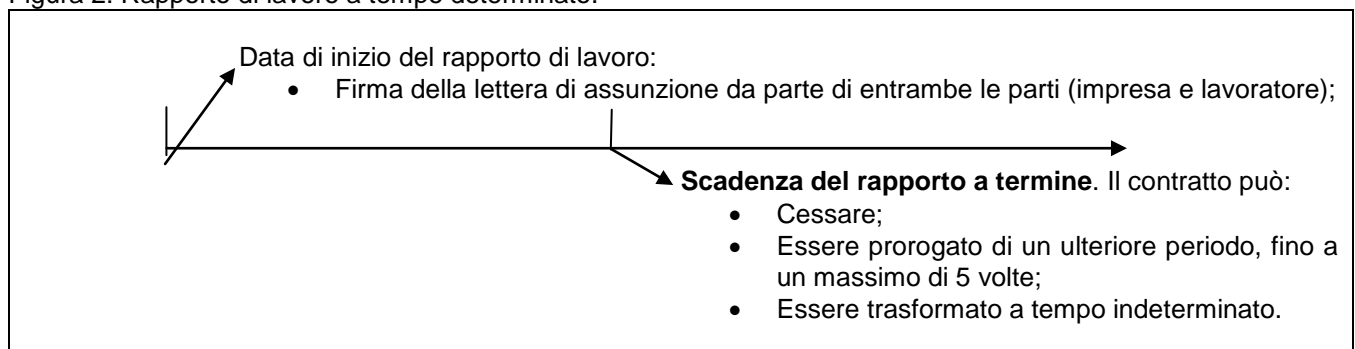
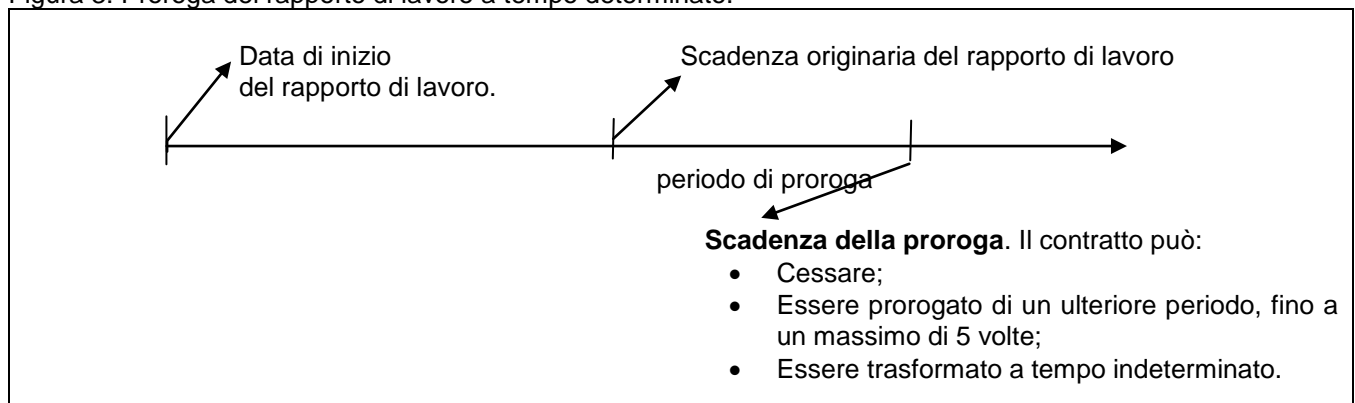


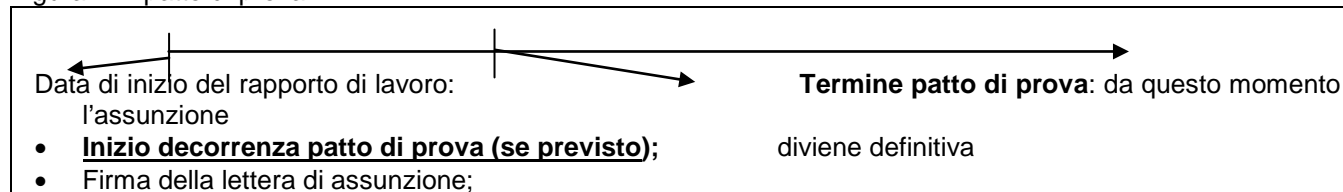
Figura 3: Proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato.



## IL PATTO DI PROVA

Ogni contratto di lavoro subordinato (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato) può prevedere un patto di prova. **La durata della prova deve risultare dalla lettera di assunzione e decorre dal primo giorno di assunzione.** Durante il periodo di prova ciascuna delle parti (impresa o lavoratore) può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva.

Figura 4: Il patto di prova.



## IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO

prevede che il lavoratore sia occupato presso l'impresa secondo il normale orario di lavoro previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato. Generalmente l'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali anche se alcuni CCNL possono prevedere orari normali di lavoro inferiori o superiori. Nel rapporto di lavoro a tempo pieno l'azienda dispone l'orario di lavoro secondo le necessità aziendali.

## IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

prevede che il lavoratore sia occupato presso l'impresa secondo un orario di lavoro inferiore rispetto a quello previsto dal CCNL applicato. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale l'orario di lavoro viene preventivamente concordato tra l'azienda e il lavoratore. Il rapporto di lavoro parziale si suddivide in:

- **PART TIME ORIZZONTALE:** il lavoratore presta per tutto l'anno un orario di lavoro settimanale inferiore a quello normale previsto dal CCNL applicato. (Esempio: orario di lavoro normale: 40 ore settimanali. Orario di lavoro concordato con il lavoratore 28 ore settimanali: dal lunedì al venerdì dalle 8.00 alle 12.00; sabato dalle 8.00 alle 12.00 e dalle 15.00 alle 19.00; domenica riposo).
- **PART TIME VERTICALE:** il lavoratore presta per alcuni mesi all'anno orario a tempo pieno, nei restanti periodi non presta alcun lavoro. In questo caso l'orario medio settimanale, calcolato su base annua, è inferiore a quello normale previsto dal CCNL applicato. (Esempio: nei mesi compresi tra settembre e maggio il lavoratore presta orario a tempo pieno, nei mesi di giugno, luglio e agosto non effettua alcuna prestazione lavorativa).
- **PART TIME MISTO:** unisce i due casi analizzati in precedenza. (Esempio: nei mesi compresi tra settembre e maggio il lavoratore presta orario a tempo pieno, nei mesi di giugno, luglio e agosto effettua una prestazione lavorativa di 22 ore settimanali secondo il seguente orario: dal lunedì al venerdì dalle 8.00 alle 12.00; sabato dalle 10.00 alle 12.00; domenica riposo).

## LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni con una **frequenza non predeterminabile**, permettendo al datore di lavoro di servirsi dell'attività del lavoratore, chiamandolo all'occorrenza. Sono spesso assunti con questa tipologia contrattuale i lavoratori dello spettacolo, gli addetti al centralino, i guardiani, receptionist.

È richiesta la forma scritta del contratto (anche se solo ai fini della prova della sussistenza del contratto e non per la sua validità) indicando i contenuti previsti per legge, tra cui la durata a tempo determinato o indeterminato.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento allo svolgimento 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. Come confermato dall'Interpello n.10/2016, è ancora possibile riferirsi alle attività a carattere discontinuo della tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923, in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti.

Il contratto di lavoro intermittente, come confermato anche dalla nuova disciplina raccolta nel Decreto Legislativo n.81/2015, 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. Nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Prima di adibire al lavoro un lavoratore a chiamata, LA DITTA DOVRA' INVIARE ALLA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO (via mail con modulo apposito, via sms, tramite l'app "intermittenti"oppure telematicamente)

## **VOUCHER**

È una particolare modalità di prestazione lavorativa la cui finalità è quella di regolamentare quelle prestazioni lavorative, definite appunto 'accessorie', che non sono riconducibili a contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario.

Il pagamento avviene attraverso 'buoni lavoro' (voucher). Il valore netto di un voucher da 10 euro nominali, in favore del lavoratore, è di 7,50 euro e corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione. Sono garantite la copertura previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL.

In base a quanto disposto dalla vigente normativa è possibile utilizzare i buoni lavoro in tutti i settori di attività e per tutte le categorie di prestatori. Fa eccezione il settore agricolo in cui il lavoro accessorio è ammesso per:

- aziende con volume d'affari superiore a 7.000 euro esclusivamente tramite l'utilizzo di specifiche figure di prestatori (pensionati e giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università)
- aziende con volume d'affari inferiore a 7.000 euro che possono utilizzare qualsiasi soggetto in qualunque tipologia di lavoro agricolo, anche se non stagionale purché non sia stato iscritto l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Le prestazioni rese nei confronti di imprenditori commerciali e liberi professionisti non possono superare all'anno i 2.020 € netti per ciascun committente, fermo restando il limite di 7.000 euro netti nel corso di un anno civile (si intende per anno civile il periodo dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno), con riferimento alla totalità dei committenti. Per prestatori percettori di misure di sostegno al reddito il limite economico è di 3.000 euro complessivi per anno civile, con riferimento alla totalità di committenti.

Prima di adibire al lavoro un lavoratore con i voucher, LA DITTA DOVRA' PROCEDERE CON L'ATTIVAZIONE SUL SITO INPS E INVIARE VIA MAIL LA COMUNICAZIONE PREVENTIVA (indicando data e orario di lavoro) ALL'ISPettorato DEL LAVORO.

## **LE ASSUNZIONI AGEVOLATE**

sono assunzioni effettuate in base a leggi particolari che consentono all'azienda uno sgravio contributivo. I principali tipi di assunzione agevolata sono:

### **LEGGE DI STABILITA' 2016:**

Per i datori di lavoro che assumono disoccupati da almeno 6 mesi, o che comunque negli ultimi 6 mesi non hanno avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato, lo sgravio, per effetto della Legge di Stabilità 2016, è pari al 40% dei contributi a carico del datore, il tetto massimo è a 3.250 euro annui e la durata del bonus è per 2 anni.

Per le assunzioni a tempo indeterminato o per le trasformazioni in tempo indeterminato.

### **APPRENDISTATO:**

L'Apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, finalizzato all'occupazione dei giovani e al primo inserimento lavorativo. La sua caratteristica principale è il contenuto formativo: l'azienda è obbligata a trasmettere le competenze pratiche e le conoscenze tecnico-professionali attraverso un'attività formativa che va ad aggiungersi alle competenze acquisite in ambito scolastico/universitario/di ricerca.

Il contratto si rivolge ai giovani nella fascia d'età 15-29 anni, ma esistono delle differenze in base ai tre tipi di Apprendistato:

Ci sono tre tipi di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore:

È 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.

- Apprendistato professionalizzante

È 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.

- Apprendistato di alta formazione e ricerca

È un contratto di lavoro che consente di conseguire diversi livelli di titoli di studio: diploma di scuola secondaria 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. Oltre al particolare sistema retributivo, è previsto un trattamento contributivo agevolato. Sono poi previsti incentivi provinciali all'assunzione e conferma di apprendisti.

### **DONNE E OVER 50:**

Per l'assunzione, anche con contratto a tempo determinato, di **donne** residenti in aree svantaggiate o operanti in settori con elevata disparità occupazionale uomo-donna disoccupate da oltre 6 mesi, donne ovunque residenti disoccupate da oltre 24 mesi e **ultracinquantenni** disoccupati da oltre 12 mesi sono previsti:

- sgravi contributivi pari al 50% dei contributi INPS e INAIL, per un massimo di 12 mesi, in caso di assunzione a tempo determinato;
- sgravi contributivi pari al 50% dei contributi INPS e INAIL, per un massimo di 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato, o di trasformazione del contratto.

Il tutto a patto che l'azienda, con la nuova assunzione, realizzi un effettivo incremento occupazionale.

### **CIGS O IN MOBILITÀ:**

Agevolazioni sono previste anche caso di assunzione a tempo indeterminato di dipendenti con in seguenti requisiti:

- lavoratori collocati in **Cigs** per almeno 3 mesi, anche non continuativi;
- essere collocati in Cassa integrazione da un'azienda che si trovi in Cigs da almeno 6 mesi.

Gli incentivi si traducono in:

- uno sgravio contributivo pari a quello previsto per gli apprendisti (a favore del solo datore), per 12 mesi;
- un contributo mensile pari alla metà dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi, per lavoratori over 50 residenti nel Sud Italia e nelle aree ad alto tasso di disoccupazione.

### **NASPI :**

I datori di lavoro che assumono percettori di disoccupazione **NASpi** possono fruire di un incentivo pari al 20% dei sussidi ancora spettanti al neoassunto.

### **DETENUTI O INTERNATI:**

Le assunzioni agevolate vedono coinvolti anche i datori di lavoro che assumono, anche a tempo determinato:

- lavoratori **detenuti o internati**, anche ammessi al lavoro esterno, in questo caso è previsto un credito d'imposta di 520 euro mensili;
- **lavoratori semiliberi** provenienti dalla detenzione o internati semiliberi, in questo caso il credito d'imposta è pari a 300 euro mensili.

In più, per entrambe le categorie sono previsti contributi ridotti del 95%. L'agevolazione spetta per 18 mesi dalla cessazione dello stato detentivo, o per 24 mesi se i lavoratori non hanno beneficiato della semilibertà

### **DISABILI:**

Chi assume **disabili**, senza essere obbligato in base a norme di legge o di contratto, può fruire per 36 mesi di un contributo :

- pari al 70% dell'imponibile previdenziale, se l'assunzione a tempo indeterminato riguarda un lavoratore con invalidità superiore al 79% o con minorazioni dalla prima alla terza categoria;
- pari al 35% dell'imponibile previdenziale, per lavoratori con invalidità tra il 67% ed il 79% o con minorazioni comprese tra la quarta e la sesta categoria;
- pari al 70% dell'imponibile per assunzioni di disabili intellettivi o psichici con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (l'agevolazione in questo caso spetta per 60 mesi).

In caso di assunzioni a termine di durata pari ad almeno 12 mesi, le agevolazioni spettano per tutta la durata del contratto.

### **SOSTITUZIONE MATERNITÀ:**

Per la **sostituzione di lavoratrici in congedo** di maternità obbligatoria, o di lavoratrici e lavoratori in congedo parentale, i datori di lavoro possono fruire di uno sgravio del 50% dei contributi INPS e INAIL per un massimo di 12 mesi. Lo sgravio contributivo è valido esclusivamente per aziende fino a 20 dipendenti.

### **ESCLUSIONI:**

Non possono accedere ai bonus previsti per le assunzioni agevolate i datori di lavoro che assumano per via di un **obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva o in violazione del **diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo. In caso di **sospensioni** dal lavoro in atto, connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale è possibile usufruire degli incentivi solo se i nuovi lavoratori sono inquadrati in un livello diverso rispetto ai lavoratori sospesi, o sono impiegati in diverse unità produttive. Esclusi dalle assunzioni agevolate anche i datori di lavoro con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'azienda che ha licenziato il dipendente nei 6 mesi precedenti, oppure in **rapporti di collegamento o controllo**. In alcuni casi è inoltre richiesto che l'assunzione comporti un reale **incremento del numero di occupati** in azienda.