

# *Renato Sarica*

*Consulente del lavoro in Torino*

*Via Barbaroux 6 - 10122 Torino*

*Tel. 011.53.41.73 - Fax 011.53.10.54*

*e-mail:renato.sarica@consulentidellavoro.it*

# ***I contratti di lavoro***

***(come muoversi in una giungla)***

***aggiornato al 20.11.2007***

***ricerca effettuata con la collaborazione di Zurlo Valeria - Consulente del lavoro***

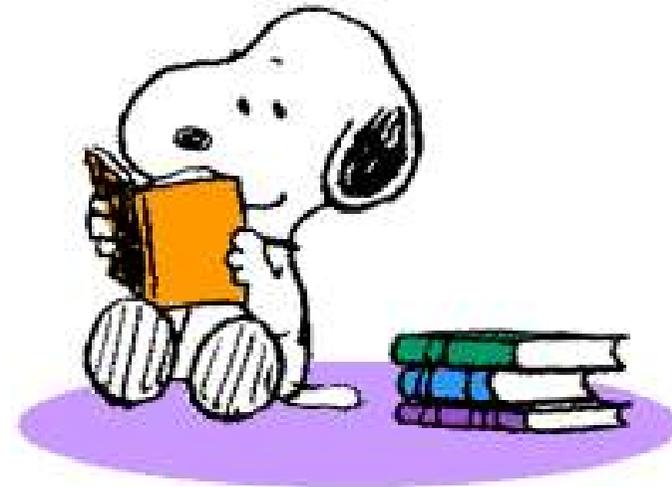
***Elaborato da Studio Sarica***

# Essere imprenditori di se stessi

*Prima o poi  
qualcuno mi  
chiamerà!*



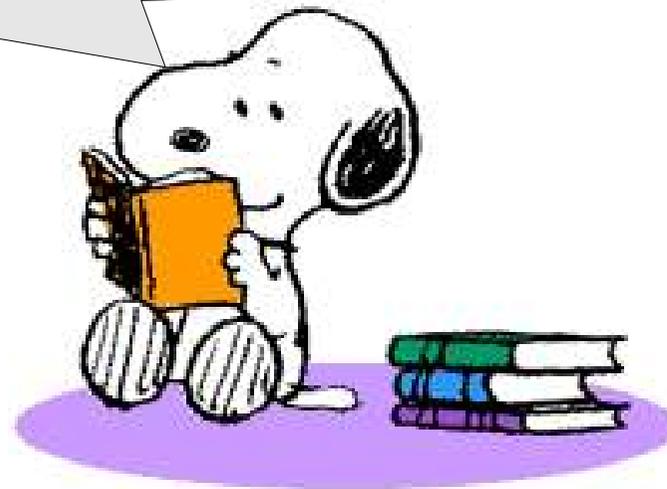
*COSA STA  
SUCCEDENDO  
NEL MONDO DEL  
LAVORO?*



Elaborato da Studio Sarica

# PERCORSO

Lavoro ideale  
+  
mercato del lavoro  
=  
**LAVORO REALE**

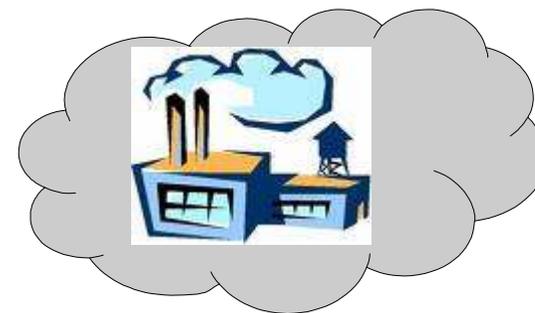
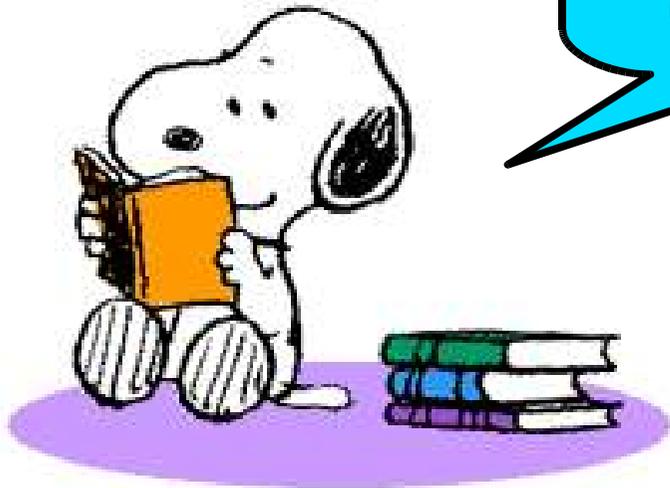


Elaborato da Studio Sarica

# Curriculum

Cosa so fare?

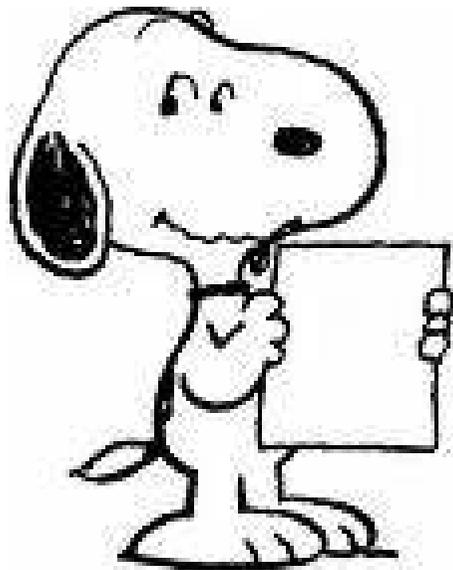
Cosa cerca  
l'azienda?



Elaborato da Studio Sarica

# Cosa scrivere sul curriculum?

Devo essere  
**CHIARO** e  
individuare degli  
obiettivi



Esperienze  
lavorative

Percorso  
scolastico

Laurea in.....  
argomento della  
tesi e esami  
sostenuti attinenti  
alla tipologia della  
azienda

Esperienze  
estere o stage  
formativi

# Domande

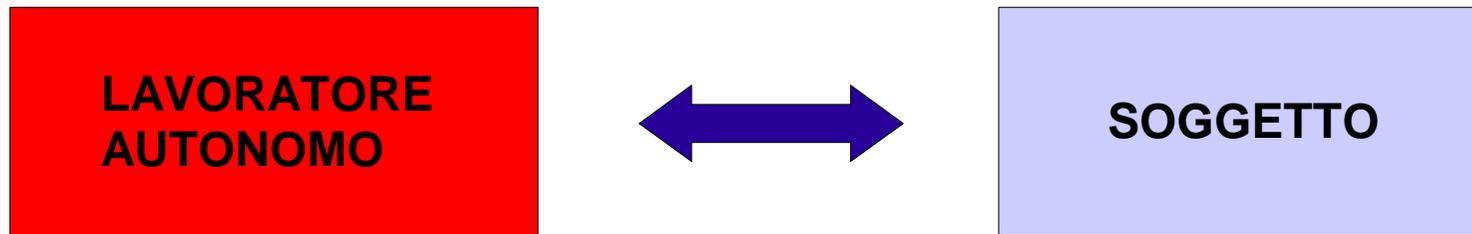
- ✓ CHE COSA E'
- ✓ CHE CARATTERISTICHE HA
- ✓ ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL DATORE DI LAVORO
- ✓ ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL LAVORATORE
- ✓ QUALI PROSPETTIVE DI EVOLUZIONE.



Elaborato da Studio Sarica

- lavoro autonomo

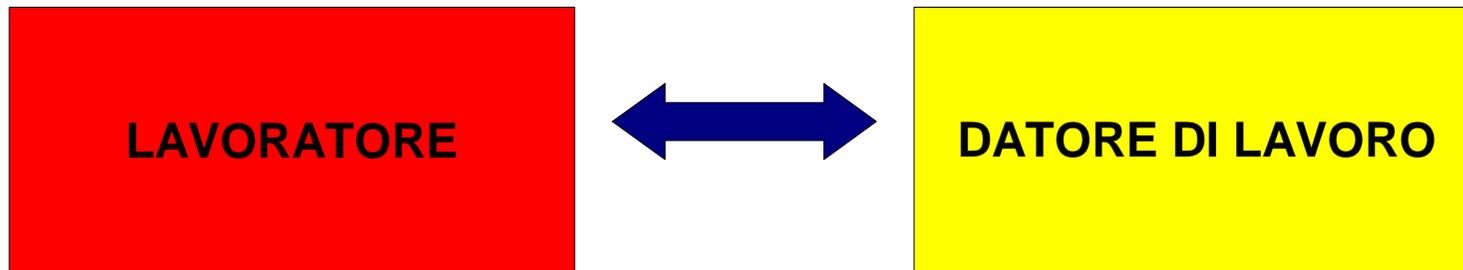
- un rapporto di lavoro che ha come oggetto l'effettuazione di una prestazione lavorativa per un altro soggetto, senza vincolo di subordinazioni



NESSUN VINCOLO DI SUBORDINAZIONE

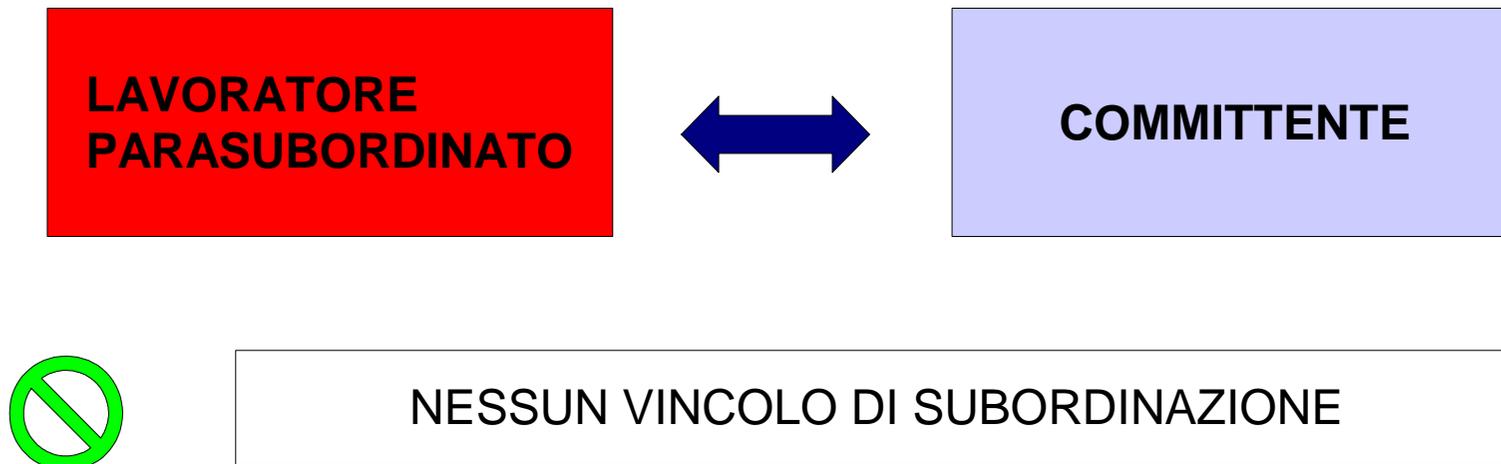
- lavoro subordinato

- il lavoratore si obbliga a collaborare nell'impresa, in cambio di una retribuzione, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Il lavoratore è assoggettato al potere *direttivo, organizzativo e gerarchico* del datore di lavoro.



# • lavoro parasubordinato

- ha come caratteristiche essenziali: l'assenza di un vincolo di subordinazione, la prestazione resa a favore di un committente con un rapporto unitario e continuativo, nessun impiego di mezzi propri organizzati e una retribuzione periodica prestabilita.



Elaborato da Studio Sarica

**TEMPO  
DETERMINATO**

**TEMPO  
INDETERMINATO**

**PART-TIME**

**LAVORO  
RIPARTITO**

**APPRENDISTATO**

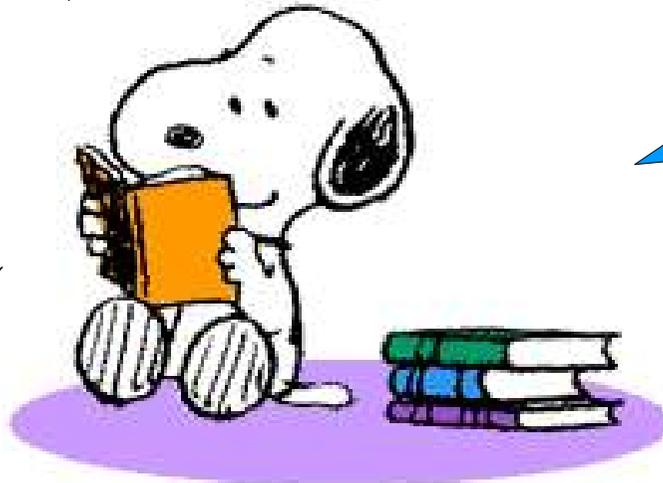
**CO.CO.PRO**

**STAGES**

**COLLABORAZIONE  
OCCASIONALE**

**LAVORO A  
DOMICILIO**

**TELELAVORO**



Elaborato da Studio Sarica

# LAVORO "NORMALE"

- **TEMPO INDETERMINATO**
  - Tempo pieno
  - Tempo part-time
- **TEMPO DETERMINATO**
  - Tempo pieno
  - Tempo part-time

# LETTERA DI ASSUNZIONE

- INQUADRAMENTO
- MANSIONE
- PERIODO DI PROVA
- RETRIBUZIONE
- LUOGO DI LAVORO
- ORARIO DI LAVORO
- INDICAZIONE DEL CCNL

# CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO (tempo pieno)

- ★ Stabilità
- ★ Il tempo per farsi conoscere
- ★ Crescita professionale
- ★ Garanzie
- ★ Tutele (maternità, malattie, Tfr, ecc.)

# Agevolazioni contributive per il datore di lavoro

- I disoccupati da almeno 24 mesi, se assunti a tempo indeterminato, possono far maturare per il datore di lavoro che li assume uno sgravio contributivo del 50% o 100% dei contributi a carico del datore di lavoro per 36 mesi.

# CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

★ SOLO IN PRESENZA DI RAGIONI DI  
CARATTERE:

- TECNICO
- PRODUTTIVO E ORGANIZZATIVO
- SOSTITUTIVO

# LETTERA DI ASSUNZIONE

(tempo determinato)

- INQUADRAMENTO
- MANSIONE
- MOTIVAZIONE
- FINE CONTRATTO
- PERIODO DI PROVA
- RETRIBUZIONE
- LUOGO DI LAVORO
- ORARIO DI LAVORO
- INDICAZIONE DEL CCNL

Elaborato da Studio Sarica

# DURATA

- non può essere superiore a 3 anni (5 anni per i dirigenti)
- può essere prorogato una sola volta, rispettando comunque i termini di durata massima.

# RIASSUNZIONE

- A tempo determinato a condizioni che tra la fine del precedente e il successivo contratto trascorrano almeno 10 giorni (20 se il contratto scaduto durava più di sei mesi).

# TRASFORMAZIONE

- A tempo indeterminato

# Elementi di convenienza per il datore di lavoro

- Scadenza del contratto

# Elementi di convenienza per il lavoratore

- Farsi conoscere e valutare la rispondenza dell'offerta alle proprie aspettative.

# IL CONTRATTO PART TIME

- PREVEDE UNA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO
- PUO' ESSERE
  - **A TEMPO INDETERMINATO**
  - **A TEMPO DETERMINATO**

# PART- TIME

- ORIZZONTALE
  - Prestazione giornaliera
- VERTICALE
  - Prestazione alcuni giorni della settimana del mese o dell'anno
- MISTO
  - Combinazione part-time orizzontale e verticale

# LETTERA DI ASSUNZIONE (part-time)

- INQUADRAMENTO
- MANSIONE
- PERIODO DI PROVA
- RETRIBUZIONE
- LUOGO DI LAVORO
- ORARIO DI LAVORO **DETTAGLIO DELLE ORE DI LAVORO**
- INDICAZIONE DEL CCNL

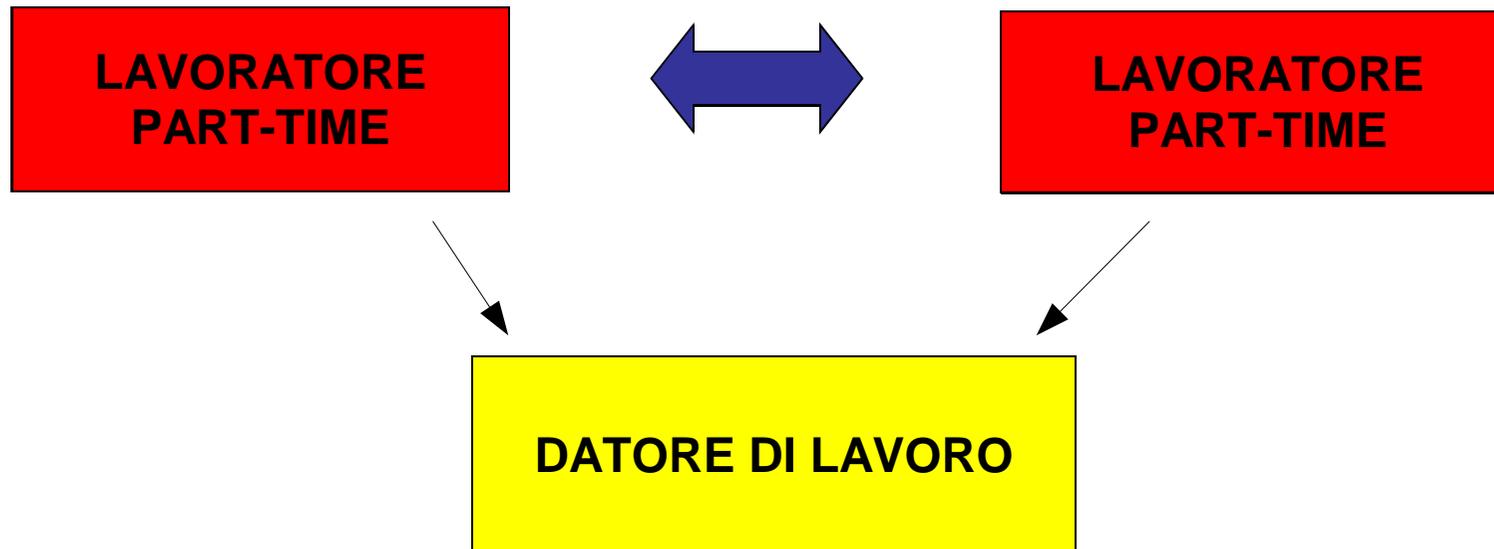
# RETRIBUZIONE

- PROPORZIONATA AL NUMERO DELLE ORE PREVISTE DALLA LETTERA DI ASSUNZIONE
- STABILITA DAL CCNL

# IL LAVORO RIPARTITO (Job Sharing)

- un rapporto di lavoro subordinato

Assumono in solido l'impegno a svolgere una prestazione per un unico e identico lavoro.



Elaborato da Studio Sarica

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL DATORE DI LAVORO

- Nessun vantaggio

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL LAVORATORE

- Gestire autonomamente il proprio tempo

# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- è un particolare rapporto di lavoro con il quale il datore di lavoro si impegna a fornire al lavoratore l'insegnamento necessario affinché il lavoratore possa raggiungere le capacità tecniche proprie di un lavoratore qualificato.

# DATORE DI LAVORO

- Qualsiasi settore

# LAVORATORI

- Fino a 29 anni di età (30 anni non compiuti)

# LETTERA DI ASSUNZIONE

- INQUADRAMENTO
- MANSIONE
- PERIODO DI PROVA
- RETRIBUZIONE
- LUOGO DI LAVORO
- ORARIO DI LAVORO
- INDICAZIONE DEL CCNL
- PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

# DURATA APPRENDISTATO

- Massimo 60 mesi
- Stabilita dal CCNL in base alla qualifica da acquisire

# PERCORSO FORMATIVO

- Seguito da un “Tutor” aziendale
- Seguire una formazione di 120 ore annue all'esterno o all'interno dell'azienda

# RETRIBUZIONE

- Può essere quella in vigore fino a 2 livelli inferiori rispetto alla qualifica da conseguire
- Stabilita dal CCNL

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL DATORE DI LAVORO

- Contributi dal 1,5% al 10%
- Alla fine del contratto il lavoratore può essere qualificato e continuare il rapporto a tempo indeterminato

Oppure

- Può essere interrotto il rapporto di lavoro, con regolare preavviso

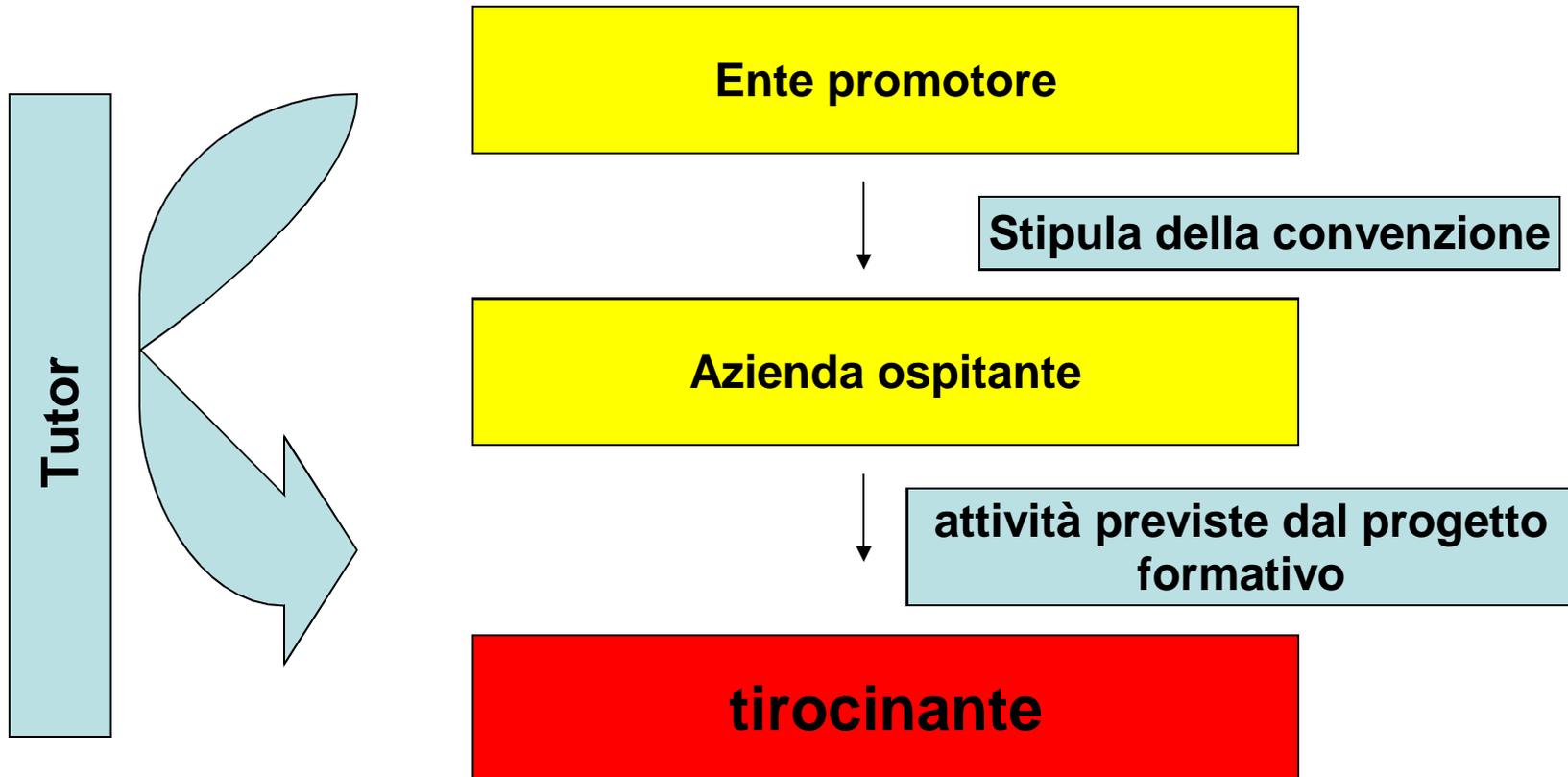
# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER L'APPRENDISTA

- acquisire capacità lavorative direttamente “sul campo”
- Gli unici “dubbi” possono essere la retribuzione più bassa e la possibilità (assai remota) che, alla fine del periodo formativo, si possa venire licenziati. Ma dipende soprattutto dal lavoratore, considerato che l'azienda effettua un vero e proprio investimento.

# STAGES

( o tirocini formativi o di orientamento)

- Non è un rapporto di lavoro subordinato



Elaborato da Studio Sarica

# Durata e retribuzione

- La durata massima
  - 4 mesi per studenti che frequentano la scuola secondaria
  - 6 mesi per lavoratori inoccupati o disoccupati
  - 6 mesi per allievi di istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea
  - 12 mesi per studenti universitari, dottorati di ricerca, ecc.
  - 12 mesi per persone svantaggiate
  - 24 mesi per portatori di handicap
- Non è in alcun modo retribuito. Tuttavia alcune convenzioni possono prevedere una sorta di rimborso spese da corrispondere al tirocinante.

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER L'AZIENDA OSPITANTE

- Per le aziende attivare gli stages rappresenta certamente uno strumento che facilita la preselezione del personale senza obblighi di assunzioni e con costi quasi assenti.

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL TIROCINANTE

- E' una interessante opportunità per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

# CONTRATTO DI INSERIMENTO

- **E' un contratto subordinato** a tempo determinato che ha lo scopo di inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro persone in possesso di determinati requisiti:
  - età compresa tra i 18 e 29 anni
  - disoccupati da almeno un anno tra i 29 e i 32 anni
  - gli ultracinquantenni
  - I lavoratori che hanno abbandonato una attività lavorativa da almeno 2 anni e che hanno intenzione di rientrare nel mondo del lavoro
  - i portatori di handicap
  - le donne di qualsiasi età residenti in aree ad alta disoccupazione femminile.

# RETRIBUZIONE

- DUE livelli inferiori a quello spettante
- Stabilita dal CCNL

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL DATORE DI LAVORO

- contratto a tempo determinato, può godere di riduzioni contributive, tranne che per i giovani fra i 18 e i 29 anni.

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL LAVORATORE

- entrare nel mondo del lavoro, avendo tutte le garanzie di legge e contrattuali, seppur nell'ambito di un contratto a tempo determinato.

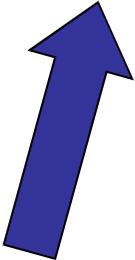
# SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

## (Staff leasing)

- E' un rapporto di lavoro subordinato
- Agenzia somministratrice di lavoro (Società che deve rispondere a determinati requisiti ed ottenere il riconoscimento dal Ministero)
- **Lavoratore**
- Impresa utilizzatrice (deve essere a posto con la normativa sulla sicurezza, non deve aver proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti per riduzione di personale e non deve avere in corso sospensioni CIG).

**LAVORATORE**

***POTERE DIRETTIVO E  
DI CONTROLLO***



***POTERE  
DISCIPLINARE***



**AZIENDA UTILIZZATRICE**



**AGENZIA SOMMINISTRATRICE  
DI LAVORO**

***Solidali nella corresponsione della  
retribuzione e versamento dei contributi***

# Retribuzione e periodo di prova

## • Tempo indeterminato

- Periodo di prova massimo 6 mesi
- Retribuzione uguale ai dipendenti della azienda utilizzatrice
- indennità di disponibilità non inferiore a € 350,00 mensile

## • Tempo determinato

- Periodo di prova da 2 a 10 giorni
- Retribuzione uguale ai dipendenti della azienda utilizzatrice
- Nessuna indennità

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER L'AZIENDA UTILIZZATRICE

- non effettua la ricerca del personale
- non instaura un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con tutte le conseguenze derivanti (incremento del numero dei dipendenti, difficoltà a cessare un rapporto di lavoro, ecc...).

# CONVENIENZA PER IL LAVORATORE

- Il dipendente, evita di dover ricercare direttamente un lavoro e si farà conoscere da una o più aziende che, potrebbero assumerlo direttamente a tempo indeterminato.

# LAVORO INTERMITTENTE (lavoro a chiamata – job on call)

- È un rapporto di lavoro subordinato
  - consente al datore di lavoro di chiamare un lavoratore a svolgere una determinata prestazione.



Elaborato da Studio Sarica

# Modifiche previste per il 2008

- x Valido solo per il settore*
  - Turismo*
  - Spettacolo*

## *Assunzione con limiti d'età (fino a 25 anni e oltre i 45)*

- Per qualsiasi motivazione

## *Assunzione dai 25 anni ai 45*

- per i week-end
- per ferie estive
- le vacanze natalizie e pasquali
- Stabilite dal CCNL

# Durata e Retribuzione

## • Tempo indeterminato

- A disposizione del datore di lavoro
- Periodo di prova
- Indennità di disponibilità (20% della retribuzione mensile)
- Retribuzione stabilita dai CCNL

## • Tempo determinato

- A disposizione del datore di lavoro
- Periodo di prova
- Nessuna indennità di disponibilità
- Retribuzione stabilita dai CCNL

# Elementi di convenienza per il datore di lavoro

- Disponibilità dello stesso lavoratore

# Elementi di convenienza per il lavoratore

- Tutela durante il periodo di lavoro
- ➔ Assenza della stabilità e crescita professionale

# PRESTAZIONI OCCASIONALI

- Non è un rapporto di lavoro subordinato
- Il lavoratore dovrà svolgere la sua attività in modo autonomo senza orari rigidi e predeterminati
- La prestazione non deve essere superiore a 30 giorni e il corrispettivo non superiore a € 5.000,00 nell'anno solare
- Esente da contributi INPS e soggetta ad una ritenuta d'acconto del 20%

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL COMMITTENTE

- Nessun costo aggiuntivo rispetto al corrispettivo pattuito
- RISCHIO ALTO (in caso di controllo da parte dell'Inps o dell'Ispettorato del lavoro)

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL COLLABORATORE

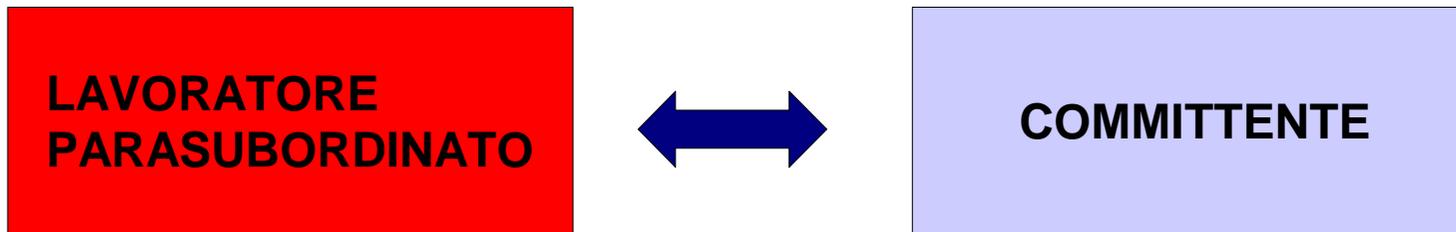
- modo rapido per procurarsi una somma di denaro
- Nessuna tutela e nessuna prospettiva per il futuro

# CONTRATTO A PROGETTO (CO.CO.PRO)

- Non è un rapporto di lavoro subordinato
  - NESSUN VINCOLO DI SUBORDINAZIONE
  - PRESTAZIONE A FAVORE DI UN COMMITTENTE
  - NESSUN IMPIEGO DI MEZZI ORGANIZZATI
  - RETRIBUZIONE PRESTABILITA

# • Lavoro parasubordinato

- ha come caratteristiche essenziali: l'assenza di un vincolo di subordinazione, la prestazione resa a favore di un committente con un rapporto unitario e continuativo, nessun impiego di mezzi propri organizzati e una retribuzione periodica prestabilita.



NESSUN VINCOLO DI SUBORDINAZIONE

# RETRIBUZIONE E DURATA

- È proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito
- Deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe professionalità nell'ambito di un lavoro autonomo anche sulla base dei CCNL di riferimento
- Si risolve alla scadenza del termine previsto

# OBBLIGHI

- Stilare il contratto in forma scritta
- Iscrizione alla Gestione Separata Inps
- Iscrizione all'Inail
- Trattamento fiscale uguale ai lavoratori dipendenti

# Elementi di convenienza per il committente

- Costo ridotto (contributi più bassi, nessuna mensilità aggiuntiva)
- Obbligatorietà di apporre un termine

# Elementi di convenienza per il collaboratore

- Possibilità di entrare nel mercato del lavoro
- Contratto flessibile senza garanzia per il futuro

# LAVORO A DOMICILIO

- **È un contratto di lavoro subordinato**
- E' una forma di decentramento produttivo.
- E' necessario iscriversi in particolari registri appositamente istituiti rispettivamente presso la DPL ed il Centro per l'Impiego.

# Retribuzione

- tariffe di cottimo
- i contratti collettivi stabiliscono le modalità di calcolo.

# TELELAVORO

- ◆ la prestazione lavorativa viene effettuata a distanza rispetto all'unità produttiva, con l'ausilio di strumenti informatici e di telecomunicazione (*gli strumenti utilizzati sono del datore di lavoro e tutti gli oneri sono a suo carico*).
- ◆ un contratto di lavoro subordinato

# Retribuzione

- La retribuzione non sarà più vincolata all'orario di lavoro ma a criteri di produttività.

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL DATORE DI LAVORO

- la riduzione dei costi (affitto, consumi di energia, ecc...).

# ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL LAVORATORE

- comodità di lavorare a casa e di ridurre i costi e i disagi dei trasporti

➔ Non favorisce i rapporti interpersonali

Elaborato da Studio Sarica

# Cosa scegliere?

FONDO  
COMPLEMENTARE

DATORE DI  
LAVORO



Elaborato da Studio Sarica

# *Riforma del sistema pensionistico*

*Per gli assunti dal 01/01/1996 ( o con pochi anni di servizio a quella data) il calcolo della pensione sarà effettuato con il:*

## **SISTEMA CONTRIBUTIVO**

*( totale dei contributi previdenziali versati durante la vita lavorativa diviso un coefficiente stabilito dalla Legge)*

## **EFFETTI:**

*L'importo della pensione sarà inferiore rispetto al precedente metodo per circa il 50%*

# *Perché i fondi complementari?*

*Considerando che la pensione sarà, nella maggior parte dei casi, insufficiente per una vita dignitosa sarà necessario integrare*

*la “pensione pubblica” (I Pilastro)*

*con*

*una “pensione privata” (II Pilastro)*

# Quando scegliere?

*Entro 6 mesi dalla data di assunzione il dipendente deve comunicare al datore di lavoro a chi vuole destinare il TFR maturando*

# Quale scelta fare?

- *Lasciare il TFR in ditta e riscuoterlo a fine rapporto ( con possibilità di richiedere anticipi).L'importo accantonato tutti gli anni viene rivalutato in base ai coefficienti ISTAT*
- *Destinare il TFR a fondi di previdenza complementare che daranno luogo ad una pensione integrativa nel momento in cui si raggiungerà l'età pensionabile.*

# Quale tipo di fondo scegliere?

- *Fondi chiusi : previsti dai Contratti Collettivi nazionali o aziendali riservati ai lavoratori di determinate categorie e/o settori*
- *Fondi aperti: istituiti direttamente dalle Banche, Assicurazioni, Sim e sono aperti a tutti i lavoratori*
- *Fondinps*
- *Piani individuali pensionistici (PIP) Assicurazioni sulla vita con finalità previdenziali*

# *Come conoscerli?*

*Prima di effettuare la scelta del fondo a cui destinare il TFR è opportuno prendere visione dei regolamenti di ciascun fondo o piano individuale*

# *Come comunico la mia scelta*

- *Consegnando al datore di lavoro i modelli appositamente predisposti dal Ministero:*
- *modello TFR 2 per il lavoratori assunti dal 01/01/2007*

# *Non consegno il modello*

*Il TFR viene versato al fondo complementare di categoria o al fondo a cui hanno aderito la maggior parte dei miei colleghi o al fondo Inps (Fondinps)*

# *Posso cambiare Idea?*

*Se ho scelto di lasciare il Tfr al datore di lavoro posso successivamente decidere di aderire ad un fondo.*

*Se ho aderito ad un fondo, non posso più tornare indietro.*

# *Se aderisco ad un fondo e cambio lavoro o resto disoccupato?*

*Se cambio lavoro posso trasferire l'importo accantonato ad un nuovo fondo di categoria.*

*Se resto disoccupato per più di 12 mesi e fino a 48 posso chiedere fino al 50% della somma accantonata .*

*Se supero i 48 mesi di disoccupazione posso chiedere il riscatto totale.*

*Gli eredi hanno diritto alla liquidazione del fondo accantonato.*

# *Dove avere maggiori informazioni*

- *[www.tfr.gov.it](http://www.tfr.gov.it)*
- *[www.covip.it](http://www.covip.it)*
- *[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)*
- *[www.inps.it](http://www.inps.it)*

*referimenti legislativi:*

- *Decreto Legislativo n. 252 del 05/12/2005*
- *Legge n. 296/2006 art. 1 commi 749 -754*

Elaborato da Studio Sarica