

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

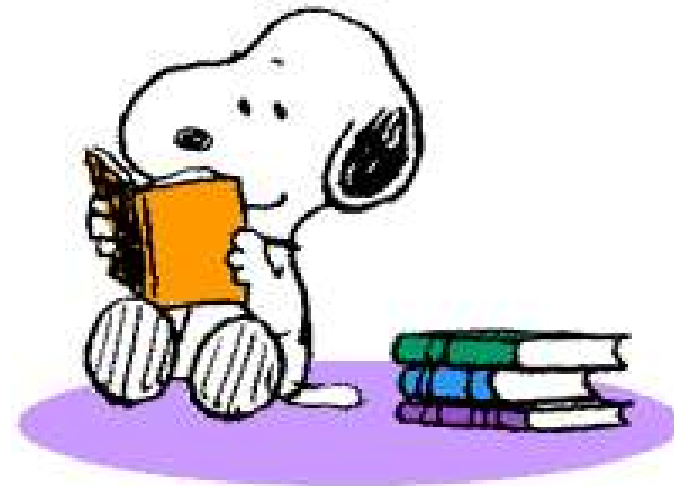
Elaborato da Studio Sarica

Essere imprenditori di se stessi

*Prima o poi
qualcuno mi
chiamerà!*



*COSA STA
SUCCEDENDO
NEL MONDO DEL
LAVORO?*



Elaborato da Studio Sarica

PERCORSO

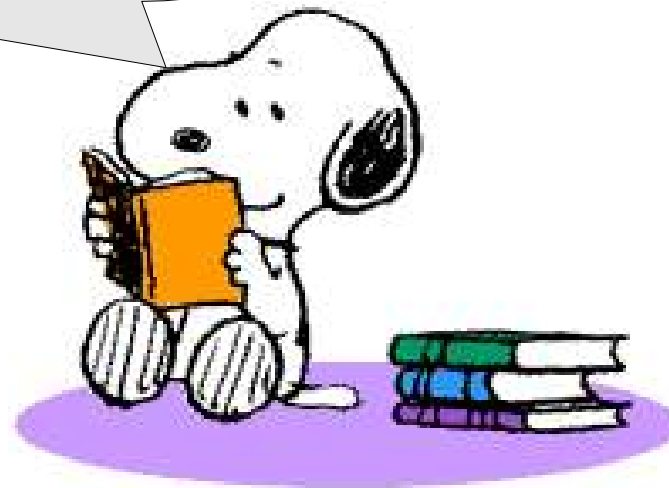
Lavoro ideale

+

mercato del lavoro

=

LAVORO REALE

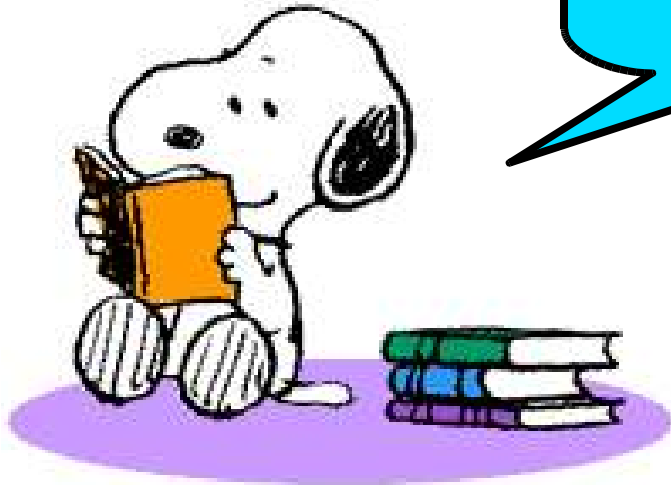


Elaborato da Studio Sarica

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

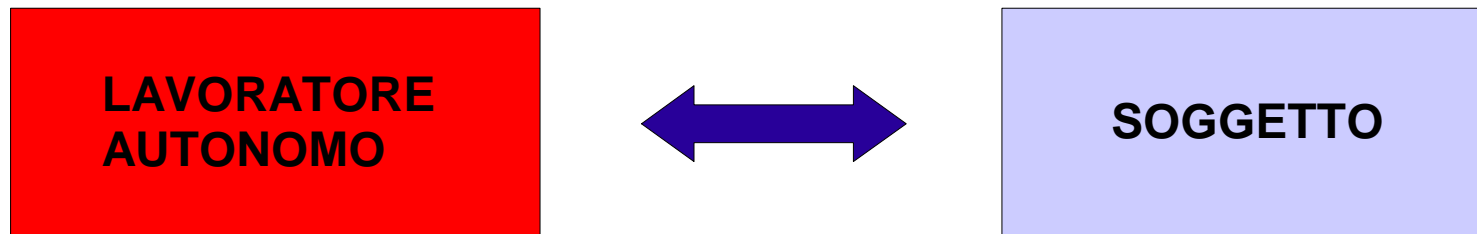
- ✓ CHE COSA E'
- ✓ CHE CARATTERISTICHE HA
- ✓ ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL DATORE DI LAVORO
- ✓ ELEMENTI DI CONVENIENZA PER IL LAVORATORE
- ✓ QUALI PROSPETTIVE DI EVOLUZIONE.



Elaborato da Studio Sarica

- lavoro autonomo

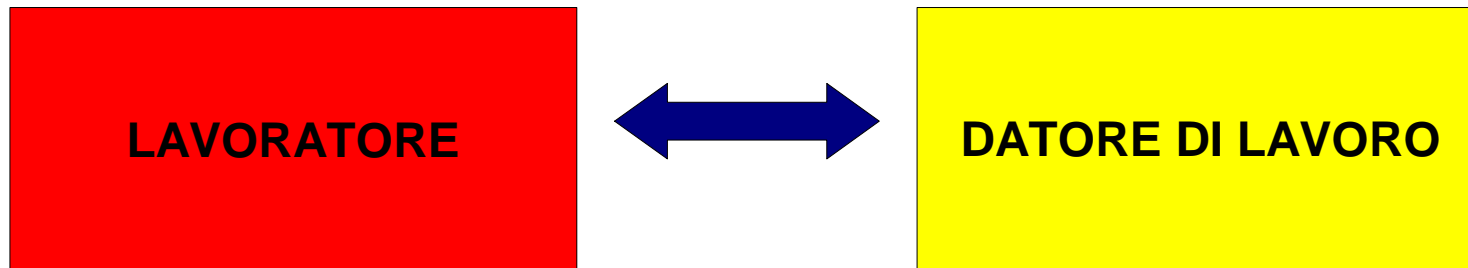
- un rapporto di lavoro che ha come oggetto l'effettuazione di una prestazione lavorativa per un altro soggetto, senza vincolo di subordinazioni



NESSUN VINCOLO DI SUBORDINAZIONE

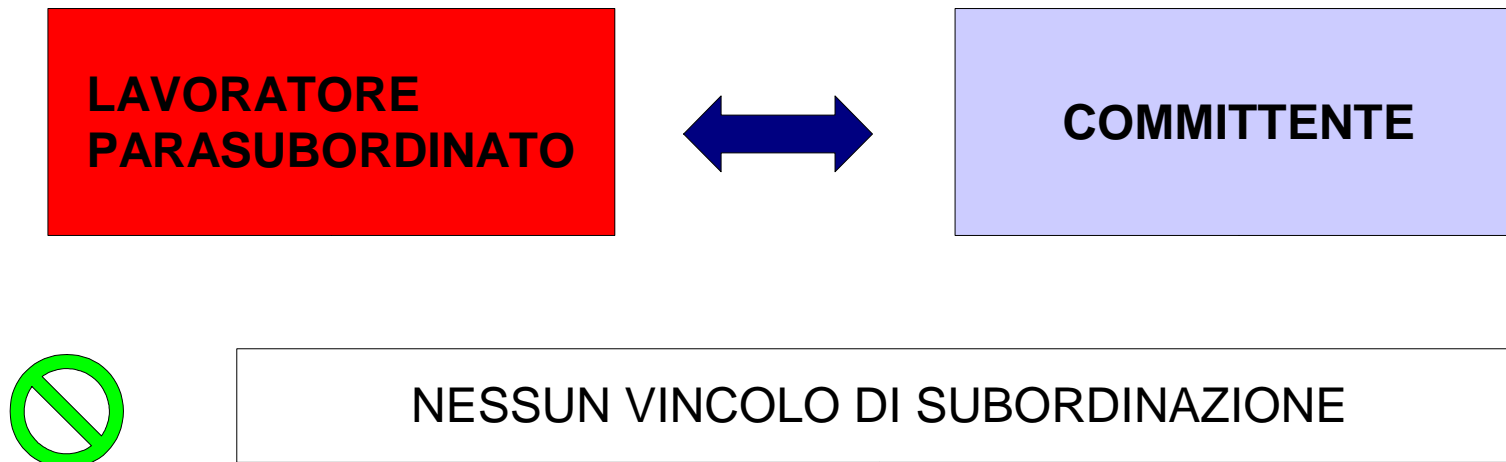
- lavoro subordinato

- 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

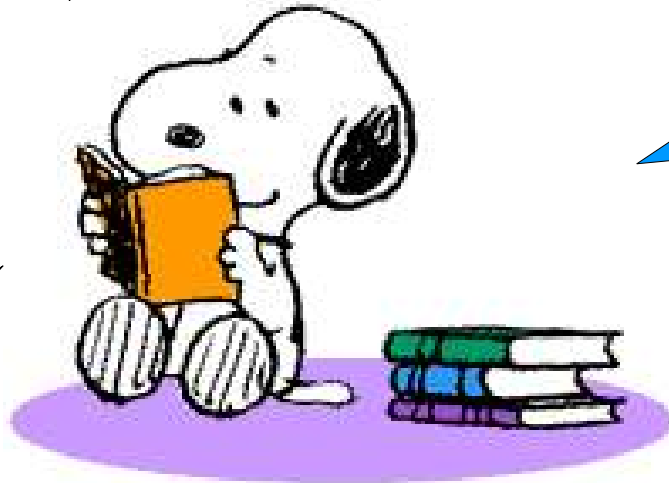
CO.CO.PRO

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

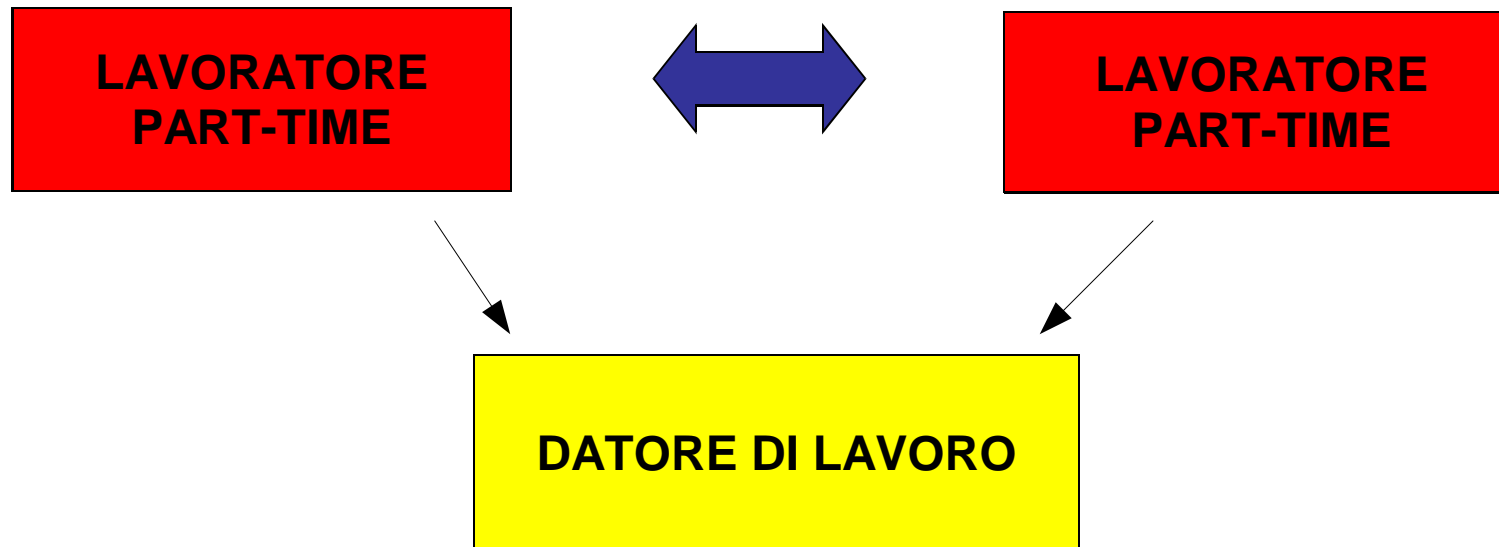
RETRIBUZIONE

- 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

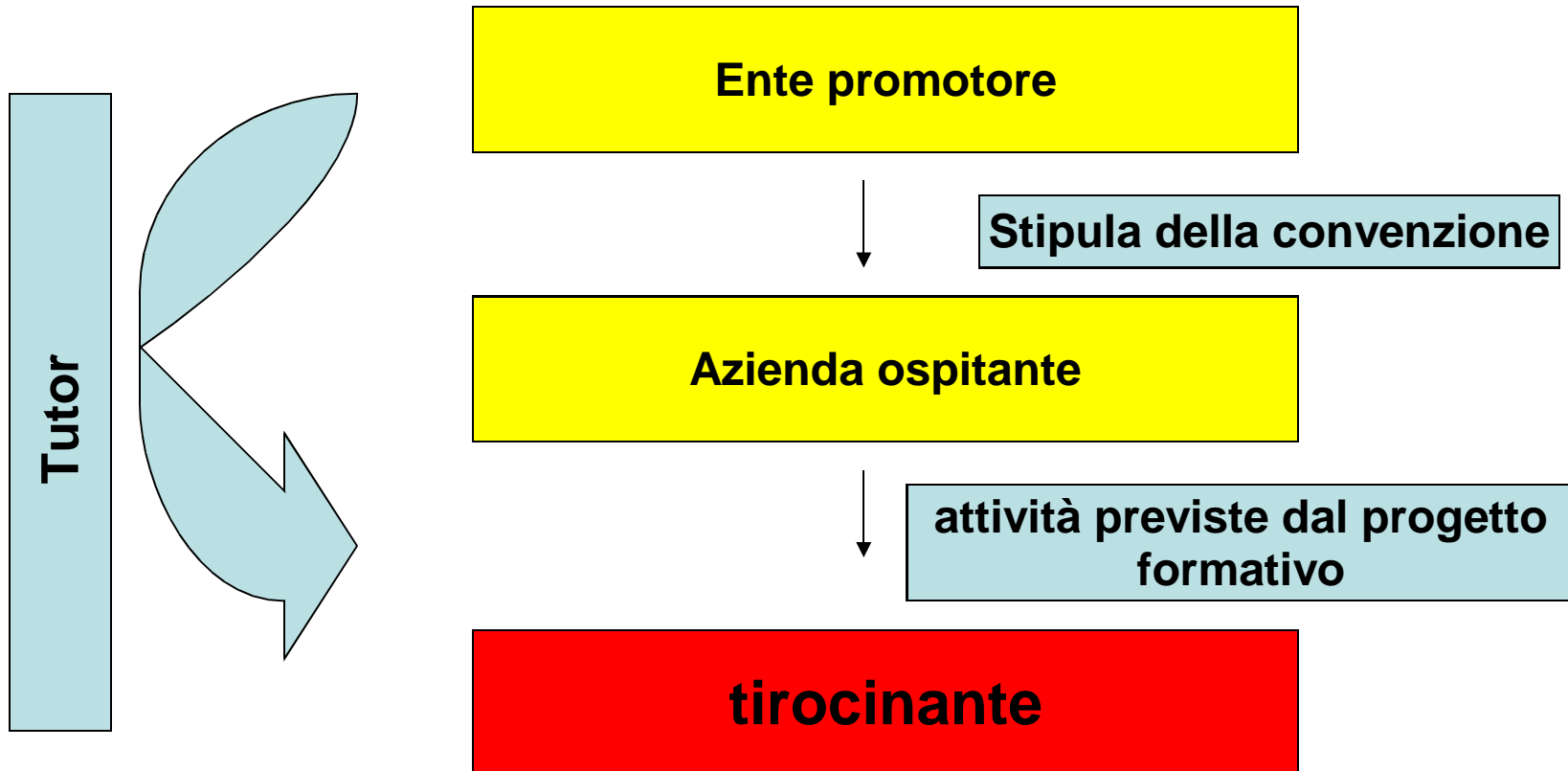
ELEMENTI DI CONVENIENZA PER L'APPRENDISTA

- 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.

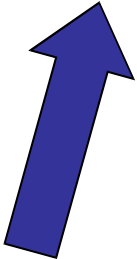
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

(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).



***POTERE DIRETTIVO E
DI CONTROLLO***



***POTERE
DISCIPLINARE***



***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

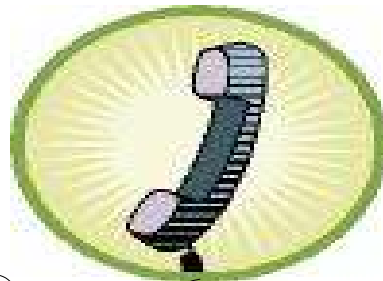
- non effettua la ricerca del personale
- non instaura un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con tutte le conseguenze derivanti (incremento del numero dei dipendenti, difficoltà a cessare un rapporto di lavoro, ecc...).

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.



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

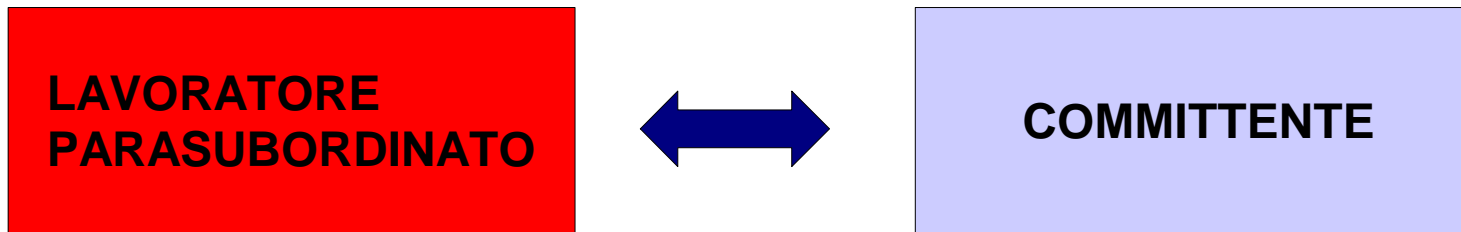
- modo rapido per procurarsi una somma di denaro
- Nessuna tutela e nessuna prospettiva per il futuro

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*
- *www.covip.it*
- *www.lavoro.gov.it*
- *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