

Riteniamo utile pubblicare alcune schede riassuntive relative alle più diffuse tipologie del mercato del lavoro, confidando di poter essere utili al lettore che desidera conoscere attraverso quali forme possa essere favorito il suo ingresso nel lavoro.

Poiché la legislazione è in continua evoluzione, la sua conoscenza può favorire lo sviluppo di nuovi modelli culturali e un miglior utilizzo delle eventuali agevolazioni ed opportunità di inserimento sociale e lavorativo.

Saremo grati a tutti coloro che, al fine di consentirci un costante aggiornamento anche informatico della pubblicazione, volessero suggerirci argomenti, migliori formulazioni o più puntuali descrizioni.

Le segnalazioni potranno essere trasmesse all'indirizzo di posta elettronica [g.degaetani@aligurialavoro.it](mailto:g.degaetani@aligurialavoro.it).

È per me doveroso ringraziare il Dott. Stefano Tarigo che ha curato la parte legislativa e l'aggiornamento delle seguenti schede.

Agenzia Liguria Lavoro  
*Il Responsabile U.O. 1*  
*Legislazione e normative;*  
*servizi assistenza alle Istituzioni;*  
*promozione lavorativa fasce svantaggiate;*  
*attività di accreditamento*



# Tipologie di lavoro

**Il lavoratore subordinato** (o lavoratore dipendente) svolge una prestazione di lavoro, manuale o intellettuale, alle dipendenze e sotto le direttive dell'imprenditore, in cambio di una retribuzione (art. 2094 c.c.)

I caratteri distintivi del rapporto di lavoro subordinato sono costituiti dall'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale nonché l'assoggettamento ai poteri direttivi e disciplinari dell'imprenditore. (Si veda la giurisprudenza recente Corte Cass. Sez. lav. 9900/03, Corte Cass sez. lav. 6983/04).

Altri indici di subordinazione quale l'assenza di rischio economico, la forma della retribuzione (effettuata a cadenza fissa), l'osservanza dell'orario di lavoro, l'assenza di una struttura imprenditoriale in capo al lavoratore possono avere valore indicativo, ma non singolarmente determinante ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro. (Si veda Corte Cass. sez. lav. 7171/03, Corte Cass. sez. lav. 14664/01).

La giurisprudenza più recente ritiene che se le parti abbiano espressamente escluso la subordinazione, la loro dichiarazione manifesta potrà essere contrastata soltanto nel caso in cui compaiano in concreto elementi prevalenti di subordinazione. (Corte Cass. 1526/97).

Ai sensi della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) i datori di lavoro hanno l'obbligo di comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro almeno un giorno prima dell'inizio dell'attività al C.p.I competente; tale obbligo si estende anche a tutti i rapporti di lavoro autonomo svolti in maniera coordinata e continuativa nonché i tirocini e a ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata.

Oggetto della comunicazione sono:

- ▶ data di inizio della prestazione
- ▶ data della fine della prestazione (se a tempo determinato)
- ▶ generalità del datore di lavoro
- ▶ generalità del lavoratore.

Si prevedono due ipotesi derogatorie alla comunicazione preventiva:

- ▶ assunzione d'urgenza per esigenze produttive
- ▶ assunzione per causa di forza maggiore

**Il lavoratore autonomo** è colui che si obbliga a compiere a fronte di un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione. (art. 2222 c.c.)

Elementi essenziali del contratto di lavoro autonomo sono:

- ▶ promessa di un risultato (Il mancato raggiungimento del risultato costituisce inadempimento contrattuale e consente al committente di recedere dal contratto)
- ▶ realizzazione dell'attività con organizzazione propria
- ▶ sussistenza del rischio professionale.

Al lavoratore autonomo non si applicano le norme in materia di licenziamenti nonché lo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970). È opportuno distinguere il lavoro autonomo da professionista dal lavoro autonomo esercitato in forma di impresa. Il carattere di differenziazione risiede nel fatto che il professionista svolge un'attività prevalentemente intellettuale, avvalendosi delle proprie doti naturali e delle proprie conoscenze ed esperienze di studio, mentre l'imprenditore svolge un'attività economica di produzione e scambio di beni e servizi in campo agricolo o commerciale con organizzazione di mezzi e personale.

L'attività imprenditoriale può essere esercitata in maniera individuale o sotto forma societaria. A tal fine è opportuno distinguere tra:

- ▶ società di persone (Società semplice, S.a.s., S.n.c.)
- ▶ società di capitali (S.p.a., S.r.l., S.a.p.a.)
- ▶ società cooperative.

**Il lavoratore parasubordinato** è un lavoratore che collabora in modo coordinato e continuativo con l'impresa a stretto contatto con il datore di lavoro, ma senza vincolo di subordinazione. (art. 409 co. 3 c.p.c.).

Il lavoratore parasubordinato svolge l'attività con lavoro prevalentemente proprio, ma non è escluso che si avvalga parzialmente di strumenti dell'imprenditore.

Ai parasubordinati si applicano le disposizioni relative alle controversie individuali in materia di lavoro (art. 409 c.p.c. ss.), l'art. 2113 del c.c. ('Rinunzie e transazioni') nonché altre norme in materia previdenziale fiscale e sindacale (tra questi il diritto di sciopero e per taluni settori, la stipulazione di un contratto collettivo).

La "Legge Biagi" ha previsto che le collaborazioni denominate contratto a progetto siano riconducibili a "uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del com-

mittente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa".

La riforma, prevede tuttavia tutta una serie di rapporti di collaborazioni esclusi dalle regole del progetto, e precisamente:

- ▶ le prestazioni occasionali tecniche o collaborazioni minime
- ▶ le collaborazioni dei pensionati di vecchiaia
- ▶ le collaborazioni nella Pubblica amministrazione
- ▶ le collaborazioni in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche
- ▶ le collaborazioni aventi per oggetto professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali
- ▶ gli uffici di amministrazione e controllo di società e la partecipazione a collegi e commissioni.

### Altri riferimenti

La giurisprudenza più recente ritiene che se le parti abbiano espressamente escluso la subordinazione, la loro dichiarazione manifesta potrà essere contrastata soltanto nel caso in cui compaiano in concreto elementi prevalenti di subordinazione. (Corte Cass. 1526/97).

## Lavoro a Tempo Indeterminato

### Definizione

Rapporto di lavoro che, a seguito di un periodo di prova, prevede un'assunzione senza scadenza. Può essere a tempo pieno o part-time.

### Caratteristiche

Il contratto stabilisce le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa alle dipendenze di un datore di lavoro. Con esso sono stabiliti i diritti e gli obblighi degli imprenditori e dei lavoratori, le qualifiche e le mansioni dei dipendenti, la paga minima e tutte quelle norme che danno certezza al rapporto di lavoro.

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, resta ferma la possibilità per i contratti collettivi di lavoro di stabilire una durata inferiore.

### Parti del contratto

L'assunzione può prevedere un periodo di prova, che non può superare i 6 mesi. Durante il periodo di prova sia il datore di lavoro sia il lavoratore possono sciogliere il rapporto senza preavviso.

### Incentivi/trattamenti

A conclusione del periodo di prova, il lavoratore viene assunto definitivamente. Il lavoratore potrà essere licenziato solo in base a quanto previsto dalla normativa in materia di licenziamento.

## Lavoro a Tempo Determinato

### Descrizione sintetica

Contratto di lavoro subordinato in cui è fissata la data di conclusione del rapporto di lavoro.

Tale contratto può essere stipulato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferite all'ordinaria attività del datore di lavoro.

### Caratteristiche

Il contratto va stipulato per iscritto, tranne nell'ipotesi in cui abbia durata inferiore ai 12 giorni lavorativi e per i dirigenti, copia dello stesso deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni.

Nel contratto occorre indicare le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che hanno determinato l'instaurazione del rapporto.

È vietato il ricorso al contratto a tempo determinato nei seguenti casi:

- ▶ sostituzione di lavoratori scioperanti
- ▶ con riguardo alle unità produttive dove, nei sei mesi precedenti, siano stati effettuati licenziamenti collettivi che abbiano coinvolto lavoratori adibiti alle medesime mansioni cui fa riferimento il contratto a tempo determinato. L'assunzione può invece avvenire per sostituire lavoratori assenti, o per lavoratori in mobilità assunti con contratto a termine non superiore a 12 mesi (ex art. 8 c. 2 L. 223/91); ancora può essere concluso per una durata iniziale non superiore a tre mesi
- ▶ con riguardo alle unità produttive nelle quali sia in atto una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale (contratto di solidarietà), che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui fa riferimento il contratto a termine
- ▶ imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex D. Lgs. 626/1994 (ora vedi D. Lgs. 81/2008).

È ammissibile la stipulazione del patto di prova il quale deve risultare da atto scritto.

I lavoratori a termine sono computati nell'organico dell'impresa se la durata del rapporto di lavoro supera i 9 mesi.

### Destinatari

Il D. Lgs. 368/2001 non trova applicazione nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro temporaneo, formazione lavoro, inserimento, apprendistato, somministrazione, tirocinio, e in particolari settori (agricolo, aereo, turismo e servizi pubblici, commercio di import-export).

## Imprese/soggetti

Il datore di lavoro può recedere anticipatamente soltanto nei seguenti casi:

- ▶ giusta causa determinata da un comportamento di tale gravità da non consentire la prosecuzione del rapporto
- ▶ superamento del periodo di comporto in caso di malattia
- ▶ licenziamento intimato per motivi disciplinari.

In caso di recesso illegittimo il lavoratore non ha diritto alla reintegrazione, ma solamente al risarcimento commisurato alle retribuzioni non percepite sino alla data di scadenza del contratto.

## Durata

Il contratto può essere prorogato, per una sola volta, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- ▶ durata iniziale inferiore a tre anni
- ▶ consenso del lavoratore
- ▶ ammissibilità per una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto era stato originariamente stipulato.

Le ragioni giustificatrici della proroga possono essere anche diverse da quelle che hanno determinato la stipulazione del contratto iniziale purché riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Va ricordato che l'onere di provare l'esistenza delle ragioni che giustificano la proroga è a carico del datore di lavoro.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o prorogato, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratti di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Altri casi di conversione del rapporto di lavoro da determinato a indeterminato ricorrono quando:

- ▶ manchi la forma scritta
- ▶ non sussistano le condizioni per la proroga
- ▶ manchi una delle ipotesi che giustificano la stipulazione di un contratto a tempo determinato.

A partire dal 1 gennaio 2008, in seguito all'entrata in vigore della l. 247/2007 recante le norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 viene fissata la durata massima dei contratti a tempo determinato; complessivamente tra proroghe e rinnovi non possono superare i 36

mesi, indipendentemente dai periodi di interruzioni che intercorrono tra uno e l'altro.

In caso di superamento del predetto limite il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dell'ultimo termine.

Vi sono, tuttavia, due eccezioni:

- ▶ se complessivamente il rapporto di lavoro ha superato i 36 mesi, un successivo contratto a termine può essere concluso per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del lavoro con l'assistenza di un rappresentante sindacale
- ▶ attività stagionali per le quali non opera il limite dei 36 mesi.

Il D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008 ha introdotto all'art. 5 comma 4 bis l'inciso "fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". Secondo l'interpretazione data Eufrazio Massi, Direttore della D.P.L. di Modena l'inciso va inteso nel senso che tramite la contrattazione collettiva è possibile derogare al suddetto limite.

## Incentivi/trattamenti

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello di classificazione contrattuale ed in proporzione al periodo lavorativo prestatato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine (art. 6, D. Lgs. n. 368/2001).

I lavoratori a tempo determinato hanno diritto alla C.I.G.O., alla C.I.G.S., ma non alla mobilità.

Ulteriore novità è rappresentata dal **diritto di precedenza**: il lavoratore che abbia prestatato, presso la stessa azienda, un'attività lavorativa per un periodo superiore ai 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni per mansioni equivalenti, effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi. Per le attività stagionali, il diritto di precedenza ha un'applicazione più ampia perché non è richiesta un'anzianità di lavoro minima, rilevando solamente la natura stagionale che rende necessaria anche la successiva assunzione. Con l'entrata in vigore del D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008 questo diritto non è più assoluto, in quanto con la contrattazione collettiva anche territoriale o aziendale è possibile derogare a tale diritto.

### Principali riferimenti normativi

- ▶ L. 133/2008
- ▶ D.L. 112/2008
- ▶ L. 247/2007 (Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale)
- ▶ L. 296/2007 (Finanziaria 2007)
- ▶ Circ. Ministero del Lavoro 3/2004
- ▶ L. 243/2004
- ▶ D. Lgs. 276/2003
- ▶ D. Lgs. 368/2001
- ▶ Direttiva CE 99/70
- ▶ L. 196/1997 (pacchetto Treu)
- ▶ Art. 2097 Codice Civile

### Altri riferimenti

- ▶ Cass. Sez. Unite 4588/2006
- ▶ Corte Cass. N. 3033/1990

## Lavoro a Tempo Parziale

### Descrizione sintetica

Rapporto di lavoro caratterizzato per un orario inferiore al normale orario di lavoro (full time); quello previsto è pari per legge a 40 ore settimanali o al minor orario stabilito dai CCNL (inferiore comunque alle 40 ore settimanali).

È applicabile in tutti i settori di attività.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, a seconda della distribuzione dell'orario di lavoro, può assumere diverse tipologie:

- ▶ part-time orizzontale: prestazione lavorativa con orario ridotto, in relazione al normale orario giornaliero, per tutti i giorni lavorativi della settimana in relazione al normale orario giornaliero distribuito in tutti i giorni lavorativi della settimana
- ▶ part-time verticale: prestazione lavorativa a tempo pieno, solo in periodi predeterminati alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno con orario pieno o ridotto
- ▶ part-time misto: orario di lavoro risultante da una combinazione delle tipologie precedenti.

### Caratteristiche

- ▶ Il lavoratore può essere impegnato part-time presso più datori di lavoro ai quali va comunicato l'ammontare delle ore giornaliere in cui viene prestata l'attività.
- ▶ I lavoratori a tempo parziale hanno gli stessi diritti/doveri degli altri lavoratori a tempo pieno.
- ▶ Il contratto deve essere stipulato per iscritto ai fini della prova e da esso deve risultare la durata della pre-

stazione e la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno.

- ▶ Su accordo scritto tra le parti, convalidato dalla D.P.L. è possibile la trasformazione del tempo pieno in part-time, **ma il rifiuto del lavoratore di procedere alla trasformazione non costituisce giustificato motivo di licenziamento.**

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a termine, il datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di **lavoro supplementare** (quello svolto oltre l'orario di lavoro part-time, ma entro il limite del tempo pieno); ma il rifiuto da parte del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Spetta ai CCNL stabilire:

- ▶ il numero massimo di ore di lavoro supplementare consentite
- ▶ le sanzioni conseguenti al superamento del limite
- ▶ l'eventuale percentuale di maggiorazione rispetto alla retribuzione oraria di riferimento.

Per il part-time verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentita la richiesta di prestazioni di lavoro **straordinario** (*lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full-time*); nel caso di assenza di indicazioni del CCNL di riferimento, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso con l'accordo del dipendente, per un massimo di 250 ore annue.

Con l'entrata in vigore della l. 247/2007 (1 gennaio 2008) alle parti non è più consentito stabilire autonomamente clausole flessibili ed elastiche, essendo riconosciuta tale facoltà alle sole organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nell'ambito della contrattazione collettiva (non necessariamente di livello nazionale).

Per l'apposizione delle clausole nel contratto individuale è necessario il consenso del lavoratore, inoltre, il datore di lavoro che intenda avvalersene deve darne preavviso di almeno 5 giorni al lavoratore (termine ridotto solo con previa intesa delle parti).

La legge riconosce la facoltà di concordare in luogo di un compenso vero e proprio la possibilità di ricorrere a riposi compensativi o ad altri strumenti retributivi.

Un'altra innovazione introdotta dalla legge suddetta è rappresentata dal diritto di precedenza.

Al lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro da full time a part-time è riconosciuto un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o equivalenti a quelle oggetto da lui svolte a tempo parziale.

## Destinatari

Possono avvalersi del contratto di lavoro part-time tutti i lavoratori subordinati compresi i dirigenti, i titolari di contratto a termine, gli apprendisti, gli operai agricoli, gli stagionali extracomunitari, i lavoratori titolari di contratto di somministrazione, i coobbligati nel ripartito, viaggiatori e piazzisti per il solo part-time verticale e infine i soci di cooperative di produzione e lavoro. Sono esclusi, invece, i lavoratori domestici.

I lavoratori affetti da malattie oncologiche hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, con la possibilità, poi, di ritornare al full time su richiesta del lavoratore stesso.

Ai lavoratori è riconosciuta, invece, la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

- ▶ se il coniuge, i figli o i genitori sono affetti da patologia oncologica
- ▶ se il lavoratore convive con persona con totale e permanente inabilità lavorativa che richieda assistenza continua
- ▶ se il figlio convivente non ha superato i 13 anni o è portatore di handicap.

Dal tenore letterale sembrerebbe di capire che a tali soggetti è riconosciuta una priorità nella trasformazione del rapporto che li pone, nell'ambito della eventuale percentuale prevista dalla contrattazione collettiva, in posizione di preminenza.

## Imprese

Tutti i datori di lavoro. Nel settore pubblico è possibile ricorrere al part-time secondo quanto previsti dai CCNL.

## Durata

Il tempo parziale può essere applicato nei contratti a tempo determinato e indeterminato.

## Incentivi/trattamenti

I lavoratori part-time non devono ricevere un trattamento economico normativo meno favorevole dei lavoratori a tempo pieno; anche se la retribuzione, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità vengono calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate ai part-time sono riconosciute le integrazioni salariali nonché la mobilità e la disoccupazione speciale edilizia.

Ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento pensionistico, nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, si computa:

- ▶ per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno

- ▶ proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

## Principali riferimenti normativi

L. 247/2007 (Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale)

- ▶ L. 296/2006 (Finanziaria 2007)
- ▶ Circ. Inps 41/2006
- ▶ Circ. Ministero del Welfare 45/2005
- ▶ Circ. Ministero del Welfare 8/2005
- ▶ Circ. 9/2004
- ▶ D. Lgs. 276/03 art. 46
- ▶ D. Lgs 100/01
- ▶ D. Lgs 61/00
- ▶ Circ. Inps 157/99
- ▶ Messaggio Inps 33283/99
- ▶ L. 96/97
- ▶ Circ. Inps 78/97
- ▶ D.L. 299/94
- ▶ L. 56/87
- ▶ D.L. 726/84
- ▶ L. 554/83
- ▶ D.L. 463/83

## Altri riferimenti

La L. 296/2006 (Finanziaria 2007) introduce il patto di solidarietà tra generazioni (comma 1160). È previsto, su base volontaria, la trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo pieno degli over 55 in contratti a tempo parziale nonché la correlativa assunzione di giovani disoccupati/inoccupati (under 25 o 29 se in possesso di laurea) con contratto di lavoro a tempo parziale con orario ridotto.

## JOB SHARING - Lavoro Ripartito

### Descrizione sintetica

Contratto mediante il quale due lavoratori assumono la responsabilità di un'unica ed identica prestazione lavorativa. È anche indicato con la denominazione di *Job sharing*.

### Caratteristiche

Ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera prestazione lavorativa.

I lavoratori hanno facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro e di modificare consensualmente l'orario di lavoro; nei casi di malattia, maternità, ecc. l'altro lavoratore si assumerà per intero l'obbligazione nei confronti del datore di lavoro.

Non sono ammesse sostituzioni con terze persone

salvo il previo consenso del datore di lavoro.

I lavoratori devono comunicare, almeno settimanalmente, l'orario di lavoro.

Il contratto in forma scritta, ai fini della prova, deve contenere:

- ▶ la percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, che si prevede verrà svolto da ciascun lavoratore, secondo i loro accordi
- ▶ il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo, spettante a ciascun lavoratore
- ▶ eventuali e specifiche misure di sicurezza.

Sono fatte salve diverse intese tra le parti e/o diverse previsioni dei contratti o accordi collettivi.

La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva.

### **Destinatari**

Questo contratto può essere stipulato da tutti i lavoratori, che siano interessati a questa tipologia contrattuale "elastica".

Affinché il *Job sharing* possa funzionare è necessaria una notevole intesa tra i coobbligati che di norma si realizza più facilmente in presenza di vincoli affettivi o di amicizia.

### **Imprese/soggetti**

Strumento di flessibilizzazione della prestazione lavorativa volto a garantire un maggior vigore e redditività al lavoro.

### **Durata**

Può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato.

In caso di dimissioni o licenziamento di uno dei lavoratori decade per intero il rapporto di lavoro. Se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro lavoratore si rende disponibile, il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato.

Resta da chiarire, comunque, quali possano essere gli effetti giuridici sul rapporto di lavoro in caso di licenziamento di un lavoratore poi dichiarato illegittimo.

### **Incentivi/trattamenti**

Il trattamento economico e normativo (retribuzione, ferie, malattia, infortunio, congedi parentali, ecc.) è proporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Al fine delle prestazioni previdenziali e assistenziali e delle relative contribuzioni i lavoratori contitolari del contratto sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà effettuato non preventivamente, ma mese per mese, salvo conguaglio

a fine anno in relazione all'effettiva prestazione svolta.

Sul versante pensionistico va sottolineato che per i lavoratori in Job Sharing la pensione si determina sulla base di tutta l'anzianità di servizio, comunque prestato, sia a orario intero che ridotto. Gli anni di lavoro a orario ridotto valgono come quelli a orario intero, sempre che sia stato rispettato il minimale contributivo.

### **Principali riferimenti normativi**

- ▶ Circ. Inps 41/2006
- ▶ D. Lgs. 276/03, art. 41 - 45
- ▶ Circ. Ministero del Welfare 43/1998
- ▶ Codice Civile art. 1256, art. 2094

## **JOB ON CALL Lavoro a Chiamata o Intermittente**

### **Descrizione sintetica**

Contratto di lavoro subordinato, attraverso il quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro, per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo o intermittente; l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore non è mediato dalle Agenzie di somministrazione.

Il lavoro a chiamata non può essere stipulato dalle Pubbliche Amministrazioni.

**Abrogato dall'art. 1 comma 45 della L. 247/2007, è stato reintrodotta dal D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008.**

### **Caratteristiche**

Questo contratto può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni discontinue, in base ai motivi individuati dai CCNL, oppure per periodi predeterminati nell'arco della settimana, mese, anno.

L'art. 40 del D. Lgs. 276/2003 prevede in caso di inerzia delle parti sociali nella determinazione delle ipotesi di ricorso al lavoro intermittente, l'intervento sostitutivo del Ministero del Welfare per la promozione dell'accordo.

Ove questo non sia raggiunto, nei 4 mesi successivi, il Ministro provvede con proprio decreto.

Il contratto in oggetto non è consentito:

- ▶ per sostituzione di lavoratori in sciopero
- ▶ presso unità produttive per cui si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, o nel caso di unità in cui si sia verificata una sospensione dei rapporti/riduzione d'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale (riguardanti lavoratori impegnati per le medesime mansioni)
- ▶ presso imprese che non abbiano provveduto alla valutazione dei rischi. Vale la pena di ricordare che per effetto dell'art. 4, comma 2 – bis, della legge n.

129/2008 il termine del piano per la valutazione dei rischi ipotizzato dal D.L.vo n. 81/2008 è stato spostato al 1° gennaio 2009.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- ▶ durata, ipotesi di prestazioni
- ▶ luogo e modalità della disponibilità, preavviso di chiamata del lavoratore, non inferiore a un giorno lavorativo
- ▶ trattamento economico e normativo e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista
- ▶ indicazione delle forme e modalità con cui il datore può richiedere e rilevare l'esecuzione della prestazione
- ▶ tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità
- ▶ misure di sicurezza specifiche.

In caso di malattia o altra situazione che impedisca al lavoratore di rispondere alle chiamate, occorre darne tempestiva notizia al datore, indicando la durata dell'assenza; in questo caso l'indennità non viene maturata.

Se il lavoratore non provvede alla comunicazione, ne perde il diritto per un periodo di 15 giorni.

Il rifiuto ingiustificato alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione dell'indennità riferita al periodo successivo al rifiuto e il pagamento dei danni.

Altre caratteristiche:

- ▶ ai fini previdenziali, il lavoratore può versare le differenze contributive rispetto ad una retribuzione "convenzionale" determinata con D.M. L'indennità ha natura di reddito di lavoro dipendente
- ▶ per prestazioni da effettuarsi durante il fine settimana, nel periodo di ferie estive, delle vacanze natalizie e pasquali, l'indennità è data al lavoratore solo nel caso di effettiva chiamata; altri periodi sono definiti dai CCNL
- ▶ il trattamento economico, normativo e previdenziale non deve essere meno favorevole di quello di un lavoratore di pari livello, che svolga le stesse mansioni; tale trattamento è proporzionato alla prestazione effettivamente eseguita (retribuzione, malattia, infortunio, maternità, congedi parentali)
- ▶ per il periodo di disponibilità alla chiamata, il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo (ad es. TFR, mensilità aggiuntive) riconosciuto ai lavoratori subordinati. (salvo l'indennità di disponibilità).

#### **Destinatari**

- ▶ Giovani con meno di 25 anni
- ▶ Lavoratori con più di 45 anni, anche pensionati

#### **Imprese**

L'istituto può esplicitare la propria efficacia non solo in quei settori nei quali era già stato utilizzato (turismo, commercio, pubblici esercizi) ma anche in altre nuove attività come quella degli steward delle squadre di calcio o nell'ambito degli istituti di vigilanza privata.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare, con cadenza annuale, le rappresentanze sindacali, sull'andamento del ricorso a questa tipologia di contratto.

Per calcolare la FZ (forza aziendale) il lavoratore a contratto intermittente è considerato nell'organico dell'impresa, in proporzione all'orario di lavoro svolto nell'arco di un semestre.

#### **Durata**

Può essere stipulato anche a tempo determinato.

#### **Incentivi/trattamenti**

L'indennità mensile, divisibile in quote orarie:

- ▶ copre il periodo di inattività del lavoratore, solo quando quest'ultimo garantisce la sua disponibilità.
- ▶ è stabilita dai CCNL e non può, comunque, essere inferiore ad un minimo stabilito con Decreto Ministeriale
- ▶ è soggetta al versamento di contributi.

Non sono previste agevolazioni contributive.

#### **Principali riferimenti normativi**

- ▶ L. 133/2008
- ▶ D.L. 112/2008
- ▶ Circ. Fondazione studi del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro 1/2008
- ▶ L. 247/2007 (Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale)
- ▶ Circ. Inps 17/2006
- ▶ Circ. Ministero del Welfare 4/2005
- ▶ L. 80/2005
- ▶ Nota ministeriale del 12 luglio 2004
- ▶ D. Lgs. 251/2004
- ▶ D.M. 10 marzo 2004
- ▶ D. Lgs. 276/03, artt. 33-40; art. 86, comma 12

## Apprendistato

### Descrizione sintetica

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista in quanto allo scambio tra prestazione e retribuzione si aggiunge la finalità formativa, cioè l'obbligo del datore di lavoro di impartire all'apprendista l'insegnamento e la formazione necessari per acquisire una data professionalità.

A seguito del D.lgs 276/2003 è diventato il contratto formativo per eccellenza, idoneo ad assolvere sia al diritto – dovere di istruzione e formazione sia all'apprendimento professionale, anche di specializzazione tecnica superiore.

Sono previste, infatti, tre tipologie di apprendistato:

1. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale
2. Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica attraverso la formazione sul lavoro e l'apprendimento tecnico-professionale
3. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma, di titoli di studio universitari e di alta formazione, per la specializzazione tecnica superiore (IFTS) e, a partire dal D.L. 112/2008, anche per i dottorati di ricerca.

In carenza della nuova regolamentazione, continuano ad applicarsi le norme attualmente vigenti, in particolare la L. 55/1955 e la L. 196/1997.

### Caratteristiche

- ▶ Il contratto, in forma scritta, deve contenere: la prestazione lavorativa, il piano formativo individuale, la qualifica da conseguire
- ▶ La formazione, esterna ed interna all'azienda, è in funzione della qualifica professionale, viene registrata nel libretto formativo ed è seguita da un tutore aziendale; la qualifica è riconosciuta ai fini contrattuali. (Nell'apprendistato professionalizzante il monte ore formativo è fissato in 120 ore annue, effettuabili anche in azienda se quest'ultima ha "capacità formativa")
- ▶ La qualifica costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione/formazione professionale
- ▶ Il datore di lavoro non può recedere dal contratto in assenza di giusta causa/giustificato motivo
- ▶ Al termine del contratto di apprendistato è sempre ammessa la possibilità di recesso: la legge, infatti, non prevede alcun obbligo, per l'impresa, di trasformare una quota dei contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato, fatta salva la possibilità per i CCNL di prevedere "clausole di contenimento"
- ▶ Non è consentito l'uso delle tariffe a cottimo

- ▶ È ammesso un patto di prova della durata massima di 2 mesi per valutare le capacità dell'apprendista.

### Destinatari

Tipologia n. 1 (diritto-dovere): giovani e adolescenti che abbiano compiuto 16 anni. (ad oggi si configura come l'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di qualifica professionale).

Tipologia n. 2 (professionalizzante) e n. 3 (alta formazione): giovani di età compresa tra 18 e 29 anni, 17 per chi ha una qualifica.

### Imprese

- ▶ Il numero complessivo di apprendisti non può superare il 100% dei dipendenti specializzati/qualificati
- ▶ Nel caso di assenza di figure specializzate/qualificate o nel caso di numero inferiore a 3, il datore può assumere al massimo 3 apprendisti; la disposizione non si applica alle tipologie di imprese artigiane individuate dalla L. 443/85
- ▶ In caso di mancato svolgimento della formazione, la cui responsabilità sia da imputarsi al datore di lavoro, lo stesso è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorata del 100%
- ▶ È abolito l'obbligo per il datore di lavoro di richiedere alla Direzione Provinciale del Lavoro l'autorizzazione prima dell'assunzione
- ▶ In materia di salute e sicurezza, orario di lavoro trovano applicazione, per gli apprendisti maggiorenni, le disposizioni applicabili ai lavoratori assunti a tempo determinato.

### Durata

Tipologia n. 1 (diritto-dovere): non superiore a 3 anni.  
Tipologia n. 2 (professionalizzante): non superiore a 6 anni.

Tipologia n. 3 (alta formazione): rimessa alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

In assenza di regolamenti regionali, intervengono, in via suppletiva, le convenzioni stipulate tra Università o altre istituzioni formative e datori di lavoro.

### Incentivi/trattamenti

A partire dal 1 gennaio 2007, a seguito dell'entrata in vigore della Legge Finanziaria 2007 aumentano le aliquote contributive, in particolare, per gli apprendisti la contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 10%.

Fanno eccezione soltanto le imprese con numero di addetti sino a 9 per le quali la contribuzione, per i soli

apprendisti è pari al 1,5% per il primo anno e al 3% nel secondo anno, restando fermo il livello di aliquota del 10% per gli anni successivi al secondo.

Agli apprendisti si applicano le seguenti forme di previdenza e assistenza sociale, per tutta la durata dell'apprendistato:

- ▶ assicurazione contro gli infortuni, le malattie professionali, l'invalidità e la vecchiaia
- ▶ indennità di maternità
- ▶ indennità giornaliera di malattia
- ▶ assegno per il nucleo familiare
- ▶ assegno per congedo matrimoniale

Agli apprendisti non spettano:

- ▶ le integrazioni salariali (né cassa ordinaria né straordinaria)
- ▶ l'indennità di mobilità e di disoccupazione.

Per quanto riguarda la malattia, il trattamento retributivo ed il periodo di comporto sono disciplinati dalla contrattazione collettiva di settore.

#### **Principali riferimenti normativi**

- ▶ L. 133/2008
- ▶ D.L. 112/2008
- ▶ L. 247/2007 (Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale)
- ▶ Mess Inps 16622/2007
- ▶ Circ. 43/2007
- ▶ L. 296/2006 (Finanziaria 2007)
- ▶ Circ Min. 2/2006
- ▶ Circ. Min. 30/2005
- ▶ L. 80/2005
- ▶ D. Lgs. 251/2004
- ▶ Circ. Min. 40/2004
- ▶ D. Lgs. 276/03, artt. 47 – 53
- ▶ L. 144/99
- ▶ L. 196/97 art. 16 (apprendistato)
- ▶ L. 56/87 (art. 21, comma 6)
- ▶ DPR 1668/56
- ▶ L. 25/55 – abrogati: art. 2, comma 2 e art. 3

Per la Regione Liguria si veda anche:

- ▶ Prot. intesa tra Regione Liguria e Associazione dei datori e dei prestatori di lavoro 8/07/2004
- ▶ Prot. intesa tra Ministero del Lavoro e Regione Liguria 24/11/2004
- ▶ D.G.R. 1540 del 17/12/2004 (sperimentazione relativa all'apprendistato professionalizzante)

- ▶ D.G.R. 925 del 05/08/2005 (sperimentazione relativa all'apprendistato alta formazione).
- ▶ L.R. 1/2006 art. 15 (disciplina transitoria apprendistato professionalizzante)
- ▶ D.G.R. 380 del 20/04/2006 (piano di formazione apprendisti per l'anno 2006)
- ▶ D.G.R. 1004 del 07/09/2007 (piano di formazione apprendisti per l'anno 2007)
- ▶ L. R. 10/2008 art. 28 (proroga della disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante).

#### **CCNL**

In caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante non sono soggetti a regolamentazione regionale, ma sono rimessi ai CCNL nazionali, territoriali o aziendali o agli Enti Bilaterali.

#### **Altri riferimenti**

Il comma 33 della l. 247/2007 autorizza il Governo all'adozione di un provvedimento delegato, previa intesa con le Regioni e le parti sociali, con la finalità di ridisegnare la disciplina dell'apprendistato.

I criteri guida a cui dovranno attenersi sono:

- ▶ rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva
- ▶ individuazione di standard di qualità della formazione in materia sia di profili professionali che di percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese
- ▶ determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale per quel che concerne l'apprendistato professionalizzante
- ▶ adozione delle misure necessarie per una corretta applicazione del contratto di apprendistato.

## Lavoro a Progetto, “Mini CO.CO.CO.” e Lavoro Autonomo Occasionale

### Descrizione sintetica

**Lavoro a progetto:** rapporto di collaborazione prevalentemente personale e non subordinato, riconducibile a uno o più specifici progetti/programmi di lavoro/fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

**“Mini CO.CO.CO.”:** collaborazione coordinata e continuativa “minima” ossia che non supera i 30 giorni e i 5000 Euro di compenso, nel corso dell'anno solare e con lo stesso committente.

**Lavoro autonomo occasionale:** prestazione di lavoro autonomo priva del requisito di continuità e di subordinazione senza collegamento funzionale con l'attività del committente.

### Caratteristiche

Il contratto di lavoro a progetto sostituisce nei rapporti di lavoro privati le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), che sopravvivono soltanto nell'ambito del pubblico impiego.

I rapporti di co.co.co., instaurati senza l'individuazione di uno specifico oggetto, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato dalla data di costituzione del rapporto. Possono inoltre essere stipulati accordi aziendali che stabiliscano che le collaborazioni non riconducibili ad un progetto siano trasformate in una forma di lavoro subordinato individuabile tra quelle già disciplinate (contratto a termine o a tempo parziale) o tra quelle previste dal D.Lgs. 276/2003 (lavoro intermittente, ripartito, distacco, somministrazione, appalto).

Il collaboratore può svolgere la sua attività per più committenti ma è vietata l'attività in concorrenza; mentre è riconosciuto il diritto d'autore per l'invenzione durante lo svolgimento del rapporto.

Prima del ricorso giudiziale è obbligatorio il tentativo di conciliazione (presso la Direzione Provinciale del Lavoro).

Si applicano le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Il contratto, stipulato in forma scritta ad *probationem*, deve contenere:

- ▶ la durata, determinata o determinabile (cioè legato al compimento del progetto) della prestazione lavorativa
- ▶ il progetto o programma di lavoro o fasi di esso, individuato nel suo contenuto caratterizzante
- ▶ il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, i

tempi e le modalità di pagamento, la modalità dei rimborsi spese

- ▶ le forme di coordinamento con il committente che non devono pregiudicare l'autonomia nell'esecuzione
- ▶ le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto.

Il compenso deve essere proporzionale alla quantità/qualità del lavoro e tener conto dei compensi corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo.

A partire dal 1° gennaio 2004 l'aliquota contributiva è stabilita in misura identica a quella prevista per la gestione pensionistica dei commercianti. Per gli anni successivi si applicano incrementi dello 0,20% annuo, fino al raggiungimento dell'aliquota di 19 punti percentuali.

Il committente può recedere dal contratto se l'assenza si protrae per un periodo superiore rispettivamente a un sesto della durata se determinata e a 30 giorni se determinabile.

Il contratto termina al momento della realizzazione del progetto/programma/fase di esso; le parti possono recedere prima della scadenza per giusta causa ovvero secondo le causali/modalità, incluso il preavviso, definite nel contratto individuale. I diritti che derivano dal rapporto possono essere oggetto di rinuncia e transizione.

Le collaborazioni occasionali “minime” si caratterizzano per una durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo il caso in cui il compenso complessivamente percepito nel medesimo arco temporale sia superiore a 5.000 Euro ciò comporta la trasformazione in “contratto a progetto”.

### Destinatari

Dalla presente normativa restano esclusi:

- ▶ le prestazioni occasionali tecniche o collaborazioni minime
- ▶ le collaborazioni dei pensionati di vecchiaia
- ▶ le collaborazioni nella Pubblica amministrazione
- ▶ le collaborazioni in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche
- ▶ le collaborazioni aventi per oggetto professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali
- ▶ gli uffici di amministrazione e controllo di società e la partecipazione a collegi e commissioni.

### Imprese

Nessuna esclusione.

## **Durata**

Il termine deve risultare dall'atto scritto o essere determinabile.

Non superiore a 30 giorni nell'anno solare con lo stesso committente per le prestazioni occasionali.

## **Incentivi/trattamenti**

Per quel che concerne il regime fiscale, il reddito corrisposto al collaboratore è qualificato come reddito di lavoro dipendente.

La gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto, che rimane sospeso; in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga del contratto mentre in caso di gravidanza la durata del rapporto è prorogata di centottanta giorni, salve disposizioni più favorevoli del contratto individuale.

## **Principali riferimenti normativi/Giurisprudenziali**

- ▶ Circ. Ministero del Lavoro 4/2008
- ▶ Circ. Ministero del Welfare 14/2007
- ▶ Circ. Inps 17/2006
- ▶ Risposta istanza di interpello in merito alla possibilità di proroga dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 86 co. 1 d.lgs 276/2003) 11 maggio 2005
- ▶ D.Lgs. 251/2004
- ▶ Circ. 1/2004
- ▶ D. Lgs. 276/03, art. 1, comma 2; artt. 61 – 69; art. 86
- ▶ L. 30/03 art. 6
- ▶ D. Lgs 151/01, art. 64
- ▶ D. Lgs 267/00, art. 107
- ▶ L. 335/95
- ▶ D. Lgs 626/94
- ▶ L. 449/97
- ▶ L. 533/73
- ▶ L. 633/41, art. 12 bis
- ▶ Art. 409, n. 3 c. p.c.
- ▶ Art. 2222 e segg c. c.

## **Altri riferimenti**

Vista l'importanza ricoperta dalla recente prassi giurisprudenziale, nell'ambito del lavoro a progetto, vengono riportate, qui di seguito, alcune significative pronunce della magistratura del lavoro.

- ▶ Sent. Tribunale di Torino Sez. lavoro 10 maggio 2006
- ▶ Sent. Tribunale di Milano Sez. lavoro 23 marzo 2006 n. 822
- ▶ Sent. Tribunale di Modena Sez. lavoro 21 febbraio 2006
- ▶ Sent. Tribunale di Ravenna Sez. lavoro 24 novembre 2005.

## **Prestazioni Occasionali di Tipo Accessorio rese da particolari soggetti**

### **Descrizione sintetica**

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale e accessoria rese nell'ambito di:

- ▶ lavori domestici
- ▶ lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti
- ▶ insegnamento privato supplementare
- ▶ manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o lavori di emergenza o solidarietà
- ▶ periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado
- ▶ attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani di età inferiore ai 25 anni, durante i periodi di vacanza o per le attività agricole svolte a favore dei soggetti individuati dall'art. 34, comma 6, del DPR n. 633/1972
- ▶ impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi
- ▶ consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

### **Caratteristiche**

Le suddette attività si considerano occasionali e accessorie anche quando sono svolte a favore di più beneficiari.

Nel caso di un unico committente, tali attività rimangono occasionali e accessorie purché i compensi non siano superiori a 5000 Euro, nel corso dell'anno solare.

Le imprese familiari possono usufruire di queste prestazioni per un importo massimo di 10.000 Euro, per ciascun anno fiscale.

Le persone interessate a queste tipologie di lavoro comunicano la disponibilità ai servizi per l'impiego provinciali/soggetti accreditati, che rilasciano una tessera magnetica (il cui costo è a carico del lavoratore).

I beneficiari (committenti) acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni, del valore di 10 euro.

Il lavoratore percepisce il compenso, restituendo al concessionario il buono ricevuto dal "datore di lavoro".

I concessionari, individuati con decreto del Ministero del Lavoro, della salute e delle

politiche sociali (In attesa del decreto ministeriale i concessionari del servizio sono individuati nell'Inps e

nelle agenzie per il lavoro) provvedono:

- ▶ a registrare i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore
- ▶ verseranno per suo conto i contributi previdenziali (13%) e assicurativi INAIL (7%)
- ▶ tratterranno il 5% del valore del buono, quale titolo di rimborso spese.

### **Destinatari**

Il D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008 ha abrogato la norma (art. 71 D.Lgs. 276/2003) che limitava le categorie di prestatori di lavoro accessorio.

Il lavoro accessorio non incide sulla condizione di disoccupazione/ inoccupazione.

### **Imprese**

Gli interessati ad usufruire dei servizi accessori acquistano presso rivendite autorizzate carnet di buoni. Le prestazioni occasionali/ricorrenti di breve periodo attuate, a titolo di aiuto, senza compensi (salvo le spese di mantenimento ed esecuzione dei lavori), da parenti e affini fino al 3° grado, nei confronti di titolari di attività agricole, non costituiscono rapporto di lavoro né autonomo, né subordinato, ma vengono considerate al di fuori del mercato del lavoro.

### **Incentivi/trattamenti**

Il lavoratore percepisce un reddito esente da imposizioni fiscali.

### **Principali riferimenti normativi**

- ▶ L. 133/2008
- ▶ D.L. 112/2008
- ▶ D.M. 01/03/2006
- ▶ L. 80/2005
- ▶ D. Lgs. 251/2004
- ▶ D.M. 30/09/2005
- ▶ D. Lgs. 276/03 artt. 70-7; art. 86, comma 12
- ▶ D. Lgs. 297/02 art. 1, lettera e
- ▶ L. 189/2002 art. 18, comma 11
- ▶ L. 68/99
- ▶ L. 335/95 art. 2, comma 26

## **Contratto di inserimento**

### **Descrizione sintetica**

Il contratto di inserimento è finalizzato ad agevolare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di lavoratori; introdotto con il d. lgs. 276/2003 sostituisce, nei rapporti privati, il contratto di formazione e lavoro in quanto le finalità formative anche di tipo elevato sono assolte in modo migliore dall'apprendistato.

### **Caratteristiche**

Il contratto di inserimento viene equiparato al contratto di lavoro subordinato a termine pertanto è compatibile con il part-time.

Condizione per l'assunzione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, le cui modalità sono definite dalla contrattazione a livello nazionale/territoriale/aziendale.

L'eventuale formazione dovrà essere registrata nel libretto formativo.

È stipulato in forma scritta e comprensivo del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. L'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 ha stabilito altresì che il contratto debba contenere:

- ▶ la durata
- ▶ il periodo di prova
- ▶ l'orario di lavoro
- ▶ la categoria di inquadramento del lavoratore all'atto di assunzione.

### **Destinatari**

- ▶ soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- ▶ disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni
- ▶ lavoratori disoccupati ultracinquantenni
- ▶ lavoratori che desiderino riprendere l'attività e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni
- ▶ donne residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile presenti un particolare squilibrio con il tasso di occupazione maschile
- ▶ persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico accertato a norma della legge 104/1992.

### **Imprese/soggetti**

Il co. 2 dell'art. 54 del d.lgs 276/2003 individua i datori di lavoro che possono stipulare il contratto di inserimento, ovvero:

- ▶ enti pubblici economici, imprese e consorzi
- ▶ gruppi di imprese
- ▶ associazioni professionali, socio-culturali, sportive

- ▶ fondazioni
- ▶ enti di ricerca pubblici e privati
- ▶ organizzazioni e associazioni di categoria.

I soggetti sopra indicati possono stipulare contratti di inserimento se hanno mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori precedentemente assunti, nei 18 mesi precedenti, con questa tipologia di contratto (per il computo dei lavoratori, si veda il comma 3, art. 54).

### **Durata**

Il contratto di inserimento non può avere una durata inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi. In caso di assunzioni di lavoratori affetti da handicap la durata può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel limite massimo non si computano i periodi di servizio militare o civile e i periodi di astensione per maternità.

Eventuali proroghe sono ammesse, ma solo entro il limite massimo consentito.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

### **Incentivi/trattamenti**

La categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore di due livelli a quella con riferimento al CCNL. In attesa della riforma degli incentivi all'occupazione, si applicano quelli previsti dalla normativa in vigore in materia di contratti di formazione e lavoro; non beneficiano di questa agevolazione sole le assunzioni di giovani tra 18 e 29 anni.

Salvo specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Il lavoratore ha diritto all'utilizzazione dei servizi aziendali nonché le maggiorazioni retributive connesse alle specifiche caratteristiche delle prestazioni effettuate (lavoro notturno, a turni, festivo).

### **Principali riferimenti normativi**

- ▶ L. 247/2007 (Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale)
- ▶ Circ. Inps 74/2006
- ▶ Circ. Inps. 41/2006
- ▶ L. 80/2005
- ▶ D. Lgs. 251/2004
- ▶ Circ. Min. Lav. 31/2004
- ▶ D. Lgs. 276/03 artt. 54 - 59

(riferimenti relativi ai Contratti di Formazione Lavoro)

- ▶ L. 196/97 art. 15
- ▶ DL 510/96
- ▶ L. 608/96 art. 9
- ▶ L. 451/94
- ▶ DL 299/94 art. 16
- ▶ L. 169/91 art. 16
- ▶ DL 108/91
- ▶ L. 407/90 art. 8
- ▶ L. 863/84 art. 3
- ▶ L. 763/81
- ▶ L. 344/81

### **Altri riferimenti**

La legge di attuazione del Protocollo sul Welfare contiene una delega legislativa al Governo per la riforma degli incentivi all'occupazione in un'ottica di adeguamento del sistema alle attuali esigenze del mercato del lavoro. In particolare, si prevede un potenziamento dell'impiego del contratto di inserimento per determinate categorie di lavoratori, ovvero donne, giovani e lavoratori ultra-cinquantenni.

## **Telelavoro**

### **Descrizione sintetica**

Il telelavoro rappresenta un modo di lavorare a distanza, usando principalmente le tecnologie dell'informazione e le reti di comunicazione. È una metodologia di lavoro applicabile sia ai lavoratori dipendenti sia ai lavoratori autonomi, e riguarda un'ampia gamma di mestieri. I settori di telelavoro che hanno avuto maggiore sviluppo sono: elaborazione di informazione, insegnamento, inserimento dati, progettazione, traduzione.

Come risulta dall'art. 66 del CCNL 'studi professionali' del 3 maggio 2006, i rapporti di telelavoro possono essere stipulati *ex novo* oppure risultare dalla trasformazione di rapporti già esistenti.

### **Caratteristiche**

Il telelavoro non fa riferimento ad una specifica professionalità, ma ad una metodologia di lavoro non tradizionale.

Il lavoro viene svolto in un qualsiasi luogo idoneo e diverso dalla sede di lavoro abituale dell'azienda, sia esso l'abitazione del lavoratore o un centro di telelavoro appositamente approntato. Quest'ultimo caso può ancora suddividersi tra: centri di proprietà diretta dell'azienda o centri di proprietà della Pubblica Amministrazione. È possibile anche svolgere un telelavoro mobile, nel caso in cui la postazione di lavoro non sia prestabilita, ma il lavoratore, dotato dei necessari strumenti di telecomunicazione

portatili, possa lavorare in luoghi diversi a seconda delle proprie esigenze, ad esempio presso un cliente.

Al lavoratore è riconosciuta la possibilità di gestire in autonomia l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Il telelavoro ha trovato una regolamentazione normativa solo per la P.A., mentre per il settore privato è la contrattazione collettiva nonché l'Accordo quadro del 2004 ad averne disciplinato i caratteri fondamentali.

### Destinatari

Il telelavoro può rappresentare una opportunità di lavoro, inoltre, sembra particolarmente indicato per quelle persone che aspirino a scegliere moduli di lavoro e orari più flessibili rispetto alle proprie esigenze.

In generale il telelavoro è maggiormente indicato per attività che richiedano un alto grado di lavoro intellettuale piuttosto che manuale, compiti gestibili individualmente, autonomia, capacità di raggiungere obiettivi senza bisogno di stretta supervisione, apparecchiature non eccessivamente costose e voluminose.

### Imprese/soggetti

Il telelavoro rappresenta uno strumento di riduzione dei costi, aumento della flessibilità e miglioramento del servizio ai clienti.

Il datore di lavoro è tenuto a:

- ▶ provvedere alla copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro
- ▶ fornire al telelavoratore i supporti necessari allo svolgimento dell'attività
- ▶ rispettare la riservatezza del lavoratore (ogni forma di controllo deve essere proporzionata all'obiettivo perseguito ed effettuato nel rispetto del D.Lgs. n. 626/1994
- ▶ garantire l'esercizio dei diritti sindacali al pari degli altri lavoratori.

Il datore di lavoro è tenuto a prevenire l'isolamento del telelavoratore mediante incontri con i colleghi e divulgazione di informazioni riguardanti le attività dell'impresa.

### Durata

La durata del contratto di telelavoro e gli orari dello stesso sono stabiliti dal CCNL delle diverse categorie, in ogni caso, i carichi di lavoro debbono essere equivalenti, a parità di mansioni, a quelli dei lavoratori operanti all'interno dell'azienda.

### Incentivi/trattamenti

La retribuzione del telelavoratore è definita dal CCNL nel cui campo di applicazione l'azienda rientra. La retribuzione non può comunque essere inferiore a quella degli altri lavoratori con lo stesso inquadramento contrattuale.

Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in mate-

ria di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analoghe attività lavorative in azienda.

I datori di lavoro che assumono lavoratori disabili con invalidità superiore al 50% possono avvalersi, tramite le convenzioni con i C.p.I. del rimborso spese sostenute per l'acquisto delle necessarie tecnologie.

L'adesione al telelavoro è volontaria, pertanto il rifiuto del lavoratore di passare a questa metodologia non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

### Principali riferimenti normativi

- ▶ CCNL studi professionali del 3 maggio 2006 art. 66
- ▶ Accordo interconfederale del 9 luglio 2004 che recepisce l'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002 sul telelavoro e definisce il quadro generale di riferimento della disciplina dell'istituto, lasciando ampio spazio di intervento alla contrattazione collettiva e individuale
- ▶ Art. 9 L. 53/2000
- ▶ Art. 13 L. 68/1999
- ▶ D.P.R. n. 70/1999
- ▶ L. 191/98

## Somministrazione di lavoro

### Descrizione sintetica

La somministrazione di manodopera consente ad un'impresa (utilizzatore) di rivolgersi ad un'Agenzia per il lavoro appositamente autorizzata (somministratore) per utilizzare il lavoro di personale assunto dal somministratore.

In questo tipo di rapporto si distinguono due diversi contratti:

- ▶ un **contratto di somministrazione**, stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore, di natura commerciale **a partire dal 1 gennaio 2008 solo a tempo determinato**
- ▶ un **contratto di lavoro** stipulato tra il somministratore e il lavoratore sia a tempo determinato che indeterminato.

Tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore non viene stipulato un contratto, ma sussiste un rapporto di fatto: il lavoratore opera presso l'impresa utilizzatrice seguendone le direttive, ma il datore di lavoro rimane l'Agenzia di somministrazione che deve corrispondergli la retribuzione, versare i contributi e comminare eventuali sanzioni (su segnalazione dell'impresa utilizzatrice).

### Caratteristiche

Il contratto di somministrazione, redatto in forma scritta, deve contenere:

- ▶ gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore
- ▶ il numero di lavoratori da "somministrare"

- ▶ i casi e i motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, o sostitutivo che determinano il ricorso alla somministrazione
- ▶ l'indicazione della presenza di eventuali rischi/misure di prevenzione adottate
- ▶ data d'inizio e durata presunta dell'attività
- ▶ mansioni e inquadramento
- ▶ luogo, orario, trattamento economico e normativo
- ▶ obbligazione, da parte del somministratore, del pagamento del trattamento economico, dei contributi previdenziali e dell'assicurazione obbligatoria
- ▶ obbligo di rimborso degli oneri retributivi e previdenziali al somministratore da parte dell'utilizzatore
- ▶ obbligo dell'utilizzatore di farsi carico dei relativi pagamenti dovuti al lavoratore, in caso di inadempienza del somministratore (obbligo di solidarietà).

In mancanza della forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e il lavoratore risulta, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'utilizzatore.

Inoltre l'utilizzatore deve:

- ▶ informare le rappresentanze sindacali sul numero e sui motivi di ricorso alla somministrazione, prima della stipula del contratto o, in caso di urgenza, entro i 5 giorni successivi
- ▶ comunicare annualmente la durata dei contratti, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati
- ▶ informare per iscritto il somministratore qualora il lavoratore venga adibito a mansioni superiori/non equivalenti (in caso di inadempimento dell'obbligo di informazione, la differenza retributiva spetta esclusivamente all'utilizzatore)
- ▶ risarcire i danni arrecati a terzi dal lavoratore.

### Destinatari

- ▶ **Contratto tra somministratore e utilizzatore:**  
la legge non pone limite alla stipulazione del contratto da parte dell'utilizzatore.  
Il somministratore deve essere un'Agenzia autorizzata allo svolgimento dell'attività di somministrazione e iscritta nell'apposita sezione dell'Albo informatico.
- ▶ **Contratto tra somministratore e lavoratore:**  
il contratto di lavoro può essere stipulato da tutti i lavoratori.

### Imprese

Le imprese utilizzatrici non possono ricorrere al contratto di somministrazione:

- ▶ per sostituzione di lavoratori in sciopero
- ▶ per lavoratori adibiti alle stesse mansioni presso unità produttive nelle quali: si sia proceduto, entro i sei mesi

- ▶ precedenti, a licenziamenti collettivi o dove sia in atto una sospensione di rapporti/riduzione d'orario, con diritto di trattamento di integrazione salariale
- ▶ se non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

### Durata

Il contratto di somministrazione può essere stipulato a tempo determinato ed è ammesso per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Spetta ai CCNL stabilire i limiti quantitativi per l'utilizzo della somministrazione.

È nulla ogni clausola che possa limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione, a meno che al lavoratore non sia corrisposta una adeguata indennità.

**L'art. 1 comma 46 della l. 247/2008 ha abrogato, a partire dal 1 gennaio 2008, la somministrazione (staff leasing) a tempo indeterminato, i contratti stipulati prima di tale data conservano validità ed efficacia sino quando non interverrà una causa di estinzione del rapporto (scadenza del termine, recesso unilaterale, risoluzione per mutuo consenso).**

### Incentivi/trattamenti

Il lavoratore ha diritto:

- ▶ ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei lavoratori di pari livello e mansioni direttamente dipendenti dall'utilizzatore
- ▶ ad esercitare attività sindacale (si applica lo Statuto dei lavoratori).

I lavoratori con contratto di somministrazione non entrano nel computo dell'organico dell'utilizzatore, tranne per ciò che riguarda la normativa sulla sicurezza.

Sono individuate sanzioni in caso di somministrazione di lavoro irregolare o fraudolento.

### Principali riferimenti normativi

- ▶ Circ. Fondazione studi del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro 1/2008
- ▶ L. 247/2007 (Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale)
- ▶ L. 296/2007 (Finanziaria 2007)
- ▶ Circ. 7/2005
- ▶ D.M. 10 marzo 2004
- ▶ D.M. 5 maggio 2004
- ▶ Circ. 25/2004
- ▶ D. Lgs. 251/2004

- ▶ D.M. 23 dicembre 2003
- ▶ D.L. 276/03 artt. 4 e 5; art. 12; art. 18 comma 3; artt. 20-28; art. 86 comma 7, 9
- ▶ D. Lgs. 297/02
- ▶ D. Lgs. 368/01
- ▶ D. Lgs. 181/00
- ▶ L. 196/96 (artt. Abrogati: 1-11)
- ▶ D. Lgs. 626/94
- ▶ L. 223/91
- ▶ L. 300/70
- ▶ D.P.R. 1124/65

### Altri riferimenti

Risposta istanza di interpello avanzata dal C.P.I. di Ancona riguardo la possibilità per gli Enti Locali di assumere personale in somministrazione agosto 2006.

## Tirocinio

### Descrizione sintetica

Il D.M. 142/1998 da attuazione alla “legge Treu” (196/1997) che tratta, all’art. 18 dei “tirocini formativi e di orientamento” fornisce la definizione “legale” di stage per il nostro ordinamento.

Il tirocinio è uno strumento formativo che si esplica sotto forma di “inserimento monitorato” all’interno di una realtà lavorativa, con l’obiettivo di orientare alle scelte professionali, far acquisire competenze, fornire un’opportunità di inserimento anche per soggetti in difficoltà. Rappresenta, pertanto, uno strumento a valenza orientativa e/o formativa a carattere temporaneo, e **non determina l’instaurazione di alcun rapporto di lavoro.**

**Tirocinio estivo:** la Corte Costituzionale con sentenza 50/2005 ha dichiarato l’illegittimità dell’art. 60 del D. Lgs. 276/2003 che aveva istituito i tirocini estivi di orientamento.

Saranno, dunque, le Regioni a disciplinare questo istituto in forza della loro competenza in materia di formazione.

### Caratteristiche

Il progetto di tirocinio muove dal coinvolgimento di tre soggetti:

- ▶ il Soggetto promotore (C.p.I., Università, Ufficio Scolastico Regionale, Istituzioni scolastiche pubblico-private, Centri di formazione pubblici o convenzionati, Servizi Sociali.) che mette a disposizione un tutor, quale figura di riferimento organizzativo e didattico con la finalità di monitorare l’inserimento
- ▶ il destinatario
- ▶ l’Ente ospitante/soggetto utilizzatore che individua una responsabilità dell’inserimento in situazione (*tutor* aziendale).

Il tirocinio è regolato da una convenzione sottoscritta dalle parti interessate e deve essere trasmessa, anche in via telematica, a cura del soggetto promotore alla Regione, alla Provincia, alla Direzione provinciale del lavoro e alle Rappresentanze sindacali aziendali se presenti, ovvero, in mancanza, agli organismi e alle confederazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Alla convenzione deve essere allegato un progetto formativo contenente gli obiettivi, le modalità di svolgimento (con indicazione del periodo e della durata), il nominativo del *tutor*, gli estremi assicurativi e il settore aziendale di inserimento (a cura del soggetto promotore).

Il tirocinante, oltre all’acquisizione di competenze, ha l’opportunità di conoscere l’organizzazione del lavoro e le tecnologie utilizzate dall’azienda, ma è tenuto al rispetto della norme in materia di igiene e sicurezza nonché la riservatezza su informazioni concernenti i processi produttivi aziendali. Può, inoltre, inserire l’esperienza di tirocinio all’interno del proprio *curriculum vitae*: le attività prestate, se certificate dal soggetto promotore, possono avere valore di credito formativo.

### Destinatari

I beneficiari del tirocinio sono:

- ▶ studenti in formazione scolastica secondaria, universitaria, post-universitaria
- ▶ lavoratori inoccupati/disoccupati e iscritti nelle liste di mobilità
- ▶ allievi in attività formative
- ▶ soggetti svantaggiati
- ▶ portatori di handicap

### Imprese/soggetti

L’Ente ospitante può accogliere tirocinanti, nei limiti di seguito indicati:

- ▶ aziende con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato: 1 tirocinante
- ▶ aziende con numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso fra 6 e 19: non più di 2 tirocinanti contemporaneamente
- ▶ aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato: tirocinanti in misura non superiore al 10%.

Per gli Enti ospitanti il tirocinio rappresenta uno strumento di contatto rispetto a nuove risorse eventualmente da inserire.

### Durata

La durata del tirocinio dipende dalla tipologia dei beneficiari:

- ▶ non più di 4 mesi per studenti di scuola secondaria
- ▶ non più di 6 mesi per disoccupati/inoccupati e allievi in attività formative

- ▶ non più di 12 mesi per studenti universitari, dottorandi nella ricerca, studenti di scuole di specializzazione entro i 18 mesi successivi al compimento degli studi e per le persone svantaggiate
- ▶ non più di 24 mesi per i portatori di handicap.

Nei periodi indicati non si computa la sospensione del tirocinio per maternità e per l'espletamento del servizio militare.

### **Incentivi/trattamenti**

Trattandosi di un'esperienza formativa il tirocinio **non** è retribuito, ma è lasciata all'autonomia regionale la possibilità di prevedere forme di sostegno in favore dei tirocinanti. Allo stagista non possono essere richieste prestazioni finalizzate alla produttività e che presuppongano il lavoro straordinario.

La copertura INAIL e assicurativa è a carico dell'Ente Promotore; qualora il soggetto promotore sia una struttura pubblica, il datore di lavoro può assumersi l'onere dell'assicurazione INAIL.

### **Riferimenti normativi**

- ▶ Circolare Ministero del Welfare 32/2004
- ▶ D. Lgs. 276/2003 art. 60
- ▶ D.M. 142/1998
- ▶ Circolare Ministero del Welfare 92/1998
- ▶ L. 196/1997

### **Altri riferimenti**

- ▶ Sent. Corte Cost. 50/2005

## **Servizio Civile**

### **Descrizione sintetica**

Il servizio civile istituito con la l. 64/2001 rappresenta una possibilità per i giovani compresi tra i 18 e 28 anni di dedicare un anno della propria vita a favore di un impegno solidaristico che, essendo connotato da una valenza fortemente educativa e formativa, rappresenta un momento di crescita personale.

### **Caratteristiche**

I progetti di servizio civile sia in Italia sia all'estero, approvati dall'Ufficio Nazionale per il Servizio Sociale sono finalizzati a:

- ▶ realizzare principi di solidarietà sociale
- ▶ concorrere alla difesa della Patria con mezzi ed attività non militari
- ▶ partecipare alla salvaguardia e alla tutela del patrimonio della Nazione, con particolare riguardo ai settori

ambientale, forestale, storico artistico, culturale e della protezione civile

- ▶ promuovere la solidarietà e la cooperazione, a livello nazionale ed internazionale
- ▶ contribuire alla propria formazione civica, sociale, culturale e professionale mediante attività svolte anche in Enti ed Amministrazioni operanti all'estero.

La domanda di partecipazione deve:

- ▶ essere presentata all'Ente promotore del progetto
- ▶ deve essere redatta in carta semplice, firmata per esteso e corredata di fotocopia di un documento di identità
- ▶ curriculum vitae, dati relativi ai titoli posseduti dal richiedente.

Il modulo di domanda può essere scaricato dal sito [www.serviziocivile.it](http://www.serviziocivile.it) alla sezione "Modulistica" o dall'area "Bando" alla voce Modulo.

La selezione dei candidati è curata dall'Ente che realizza il progetto prescelto ed è possibile presentare domanda per un solo progetto, pena l'esclusione dalla selezione.

### **Imprese/soggetti**

Le Regioni approvano i progetti presentati da Organizzazioni/Enti, la Regione Liguria, nell'osservanza del d.lgs. 77/2002, ha istituito un proprio albo regionale degli Enti accreditati per presentare progetti di servizio civile.

Gli Enti di servizio civile sono:

- ▶ Pubbliche Amministrazioni
- ▶ Associazioni non governative
- ▶ Associazioni *no profit*.

Per poter partecipare ai progetti di Servizio Civile gli operatori interessati debbono dimostrare di essere in possesso dei requisiti organizzativo-strutturali (tra cui la sottoscrizione della carta etica) di avere adeguate risorse per sostenere i progetti di servizio civile.

### **Destinatari**

Possono partecipare alle selezioni:

- ▶ cittadini/e italiani tra i 18 e i 28 anni che godano dei diritti civili e politici
- ▶ non siano stati condannati con sentenza di primo grado per delitti non colposi commessi mediante violenza contro persone o per delitti riguardanti l'appartenenza a gruppi eversivi o di criminalità organizzata
- ▶ siano in possesso di idoneità fisica con riferimento allo specifico settore di utilizzo.

Non possono partecipare:

- ▶ appartenenti alle forze di polizia o ai corpi militari
- ▶ i giovani che già prestano o abbiano prestato servizio civile in qualità di volontari ai sensi della legge n. 64 del 2001, oppure che abbiano interrotto il servizio prima della scadenza prevista
- ▶ giovani che abbiano in corso con l'Ente che realizza il progetto rapporti di lavoro o di collaborazione retribuita, oppure che abbiano avuto tali rapporti nell'anno.

### **Durata**

La durata complessiva dell'impegno è di 12 mesi, mentre l'orario di servizio viene stabilito dall'Ente in relazione alla natura del progetto.

I progetti devono prevedere un orario di attività non inferiore alle 30 ore settimanali né superiore alle 36 ore, ovvero un monte ore annuo minimo di 1400.

### **Incentivi/trattamenti**

È corrisposto un assegno per il servizio civile di 433,80 Euro netti mensili, per i volontari impegnati in progetti all'estero sono previste, inoltre, l'indennità estero pari a 15 Euro giornalieri e l'indennità di vitto e alloggio pari a 20 Euro giornalieri.

I compensi ai volontari vanno considerati redditi da collaborazione coordinata e continuativa e, pertanto, soggetti alla contribuzione dovuta alla Gestione separata Inps.

I volontari impegnati nei progetti maturano il diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio.

L'attività svolta nell'ambito del Servizio civile non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non comporta la perdita dello status di disoccupazione o l'iscrizione alle liste di mobilità. È garantita l'assistenza da parte del Servizio Sanitario Nazionale.

### **Principali riferimenti normativi**

- ▶ Circ. Inps. 55/2008
- ▶ L. R. Liguria 11/2006
- ▶ Reg. Regionale Liguria 3/2006 (Regolamento per l'attuazione della L.R. 11/2006)
- ▶ Delibera della Giunta Regionale della Liguria 980/2006 avente ad oggetto la fissazione dei criteri aggiuntivi per la valutazione dei progetti di servizio civile, come previsto dal Decreto del Ministro della Solidarietà sociale del 3 agosto 2006.
- ▶ D. Lgs. 77/2002
- ▶ L. 64/2001