



BUON LAVORO!

I GIOVANI E L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO





BUON LAVORO!

I GIOVANI E L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO

Prefazione

“Il lavoro senza svago rende Jack un triste figura” ripeteva ossessivamente Jack Torrence sulle pagine scritte a macchina in *Shining*. Oggi molti giovani potrebbero scrivere esattamente il contrario: lo svago senza lavoro rende Jack un triste figura.

È vero, c'è un atteggiamento talvolta passivo o distratto da parte delle nuove generazioni, ma una “questione occupazionale” esiste realmente, non è un'invenzione letteraria. E il fatto che l'Italia sia in buona compagnia non ci rasserena, anzi ci sollecita a considerare il problema su scala internazionale. Senza perdere di vista il futuro.

Le scelte politiche del passato hanno garantito trattamenti e favori molto al di sopra delle reali possibilità dello Stato, ottenendo il consenso dei cittadini, fruitori di immediati benefici ma inconsapevoli che il costo di tali misure lo avrebbero pagato figli e nipoti. Da allora l'ascensore sociale è rimasto bloccato al piano del privilegio. Rimetterlo in moto non è affatto cosa semplice.

Serve una rivoluzione del merito, che si sviluppi pian piano, ma inesorabilmente. Serve una consapevolezza nuova sui diritti e le opportunità a disposizione di coloro i quali, seppur giovani, meritano di ottenere dalla vita quanto sono disposti a giocarsi.

Questo opuscolo è stato concepito per accompagnare i primi passi dei giovani italiani nel mondo del lavoro. Per offrire consigli utili su come approcciare e sfruttare al meglio le varie possibilità che possono presentarsi all'improvviso, o per andare a cercarsele da soli. C'è un grande ostacolo culturale da superare innanzitutto, è l'idea che si sia già sconfitti in partenza. Grinta, tenacia, talento e merito: sono i “contratti a tempo indeterminato” che nessuno potrà mai revocare, anche in un tempo così avaro di occasioni.

Ciò detto, c'è una dimensione del lavoro da restituire ai nuovi cittadini che gli è stata indebitamente sottratta. Il lavoro come via per la serenità, il lavoro come atto creativo, in cui l'uomo è chiamato a imprimere una forma, riempire uno spazio, rinnovare il mondo.

Come servizio collettivo, in cui il talento di ciascuno si offre come una corda tesa verso l'altro. Oggi, ai nostri giovani spetta il compito di riscoprire la dignità di ogni lavoro, intellettuale o manuale, subor-

dinato o autonomo, quale straordinario strumento di ingresso nella società e indispensabile contributo alla crescita della nostra comunità nazionale.

GIORGIA MELONI

Bollettino dei naviganti

Chiamatemi Ismaele. È l'incipit di Moby Dick di Melville... tu dirai, che c'entra la Balena Bianca con il mondo del lavoro?... Porta pazienza, lasciati servire, non lo sai che l'attesa aumenta il desiderio? Senti qua cosa ha da dirci il nostro marinaio:

Avendo pochi o punti denari in tasca e nulla di particolare che m'interessasse a terra, pensai di darmi alla navigazione e vedere la parte acqueea del mondo. È un modo che ho io di cacciare la malinconia e regolare la circolazione...

Forse anche tu sei senza il becco di un quattrino? Forse anche tu hai ricevuto lo sfratto da mamma e papi per sopraggiunti limiti di età? Forse anche tu non non ne puoi più di saltimbanchi e giocolieri... *la folla dei contemplatori dell'acqua?*

Anni passati sui libri, a macinare esami, a costruire un futuro che si raffigura come la proiezione dei tuoi sogni, delle tue speranze, di progetti di vita da scomporre e ricomporre come le costruzioni della "Lego".

A un certo punto ti accorgi che è giunta l'ora di prendere il largo, di tagliare il cordone ombelicale, di vincere l'irrefrenabile tentazione di restare soltanto un baco da seta: è questa l'ora, amico mio, di mettersi in mare!

Ci si può mettere in mare in mille modi: come marinaio, come capitano o cavalcare solitari le onde degli oceani.

Anche il mondo del lavoro implica una scelta, una risoluzione che traduce singole aspirazioni ed esigenze contingenti:

Cacciai una camicia o due nel mio vecchio sacco da viaggio, me lo infilai sotto il braccio e partii per il Capo Horn e il Pacifico, disse Ismaele, lasciando la buona città dei vecchi Manhattanesi...

Anche tu, come Ismaele, puoi scegliere se essere un lavoratore subordinato o un lavoratore autonomo. Sappi che per distinguere il lavoro subordinato da quello autonomo occorre verificare, in concreto, come viene svolta l'attività lavorativa, senza limitarsi alla qualificazione stabilita dalle parti nel contratto di lavoro.

Ismaele, lui, aveva le idee chiare, sapeva che non si sarebbe mai imbarcato come passeggero e nemmeno come commodoro, capitano, o cuoco, diceva: *meglio lasciare la gloria e la distinzione di tali uffici a quelli che li vogliono.*

Sembra di sentirne la sua voce squillante e tenebrosa proclamare, al mondo intero, la sua fatidica scelta:

Io mi metto sempre in mare come marinaio, per via del sano esercizio e dell'aria pura che si gode sul ponte di prora.

Sulle prime non dovete credere che per lui sia stato facile: passare da maestro di scuola a marinaio il salto è grande, e la faccenda, a dire il vero, gli sembrò piuttosto spiacevole:

Mi danno un bel po' di ordini e mi fanno saltare sulle manovre, come una cavalletta a maggio in un prato e la cosa richiede una robusta alimentazione a base di Seneca e di Stoici

8

Se sceglierai di essere un lavoratore subordinato farai parte a tutti gli effetti dell'impresa in modo continuativo e sistematico ed eseguirai la tua prestazione secondo le direttive che ti verranno impartite dal datore di lavoro.

Fai attenzione, quindi, tu che mi leggi, agli illusionisti, ai prestigiatori di professione, ai bari e contrabbandieri che ti abbagliano con effetti speciali facendoti credere che il luogo di lavoro è un giardino dell'Eden, una terra promessa in cui scorre latte e miele, "dove gli uffici sono vuoti, ma la caffetteria è piena di pc portatili e di persone felici di usarli".

Il lavoro - in francese "*travail*", in spagnolo "*trabajo*", da cui l'italiano "*travaglio*"... HAI IN MENTE I DOLORI DEL PARTO? - è pur sempre fatica, ma una NOBILE fatica, che *dona una traboccante dignità che non ha investitura di drappi.*

Questa è l'augusta dignità di cui parla Ismaele, non quella dei re e degli abbigliamenti, *ma quella che emana dal braccio che vibra una picca o che pianta una caviglia¹*, la democratica dignità da cui irradia la nostra divina uguaglianza.

Uguali va bene, ma pur sempre con compiti diversi, e non è poi sempre così facile distinguere tra ufficiali e marinai, come nello scafo algoso del "*Pequod*":

i primi vivono a poppa, gli altri a prora

Se è facile distinguere gli ufficiali e i marinai del Pequod, le moderne esigenze del mondo della produzione potrebbero far sì che l'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare da parte del datore di lavoro sia meno riconoscibile. In tal caso, oltre a questo, occorrerà verificare l'esistenza di altri elementi identificativi, quali ad esempio:

- una retribuzione fissa
- il vincolo di orario
- l'assenza di rischio economico
- l'esclusività della prestazione

La presenza di tali elementi nel concreto svolgimento del rapporto di lavoro contribuirà a dimostrare la tua qualità di lavoratore subordinato, sebbene il contratto ti qualifichi come lavoratore autonomo o a progetto.

Il mare è anche solcato da capitani coraggiosi, spiriti solitari e intrepidi che *a guardarli negli occhi pare di vederci ancora le immagini di quelle migliaia di pericoli che nell'esistenza avevano affrontato con calma. Uomini la cui vita era in massima parte una rivelatrice pantomima di azione e non un addomesticato capitolo di parole.* Chiameremo costoro, lavoratori autonomi...

...essi eseguono la loro opera dietro pagamento di un corrispettivo, organizzando il lavoro in proprio, senza ricevere direttive da parte del committente. Sei pur sempre un lavoratore autonomo anche se, pur organizzando in proprio la tua prestazione, hai tuttavia un collegamento operativo e una connessione funzionale all'attività del committente: in tal caso il tuo lavoro sarà qualificato come **collaborazione coordinata e continuativa**. Nello stesso ambito è ricompresa la **collaborazione a progetto**, che, oltre agli elementi sopra indicati, si contraddistingue per la realizzazione di un progetto.

Capitani d'impresa, pronti a lanciare la loro sfida all'immenso mare, pronti a inseguire in tutto il mondo la Balena, la Balena Bianca, per Achab, la maschera di cartone dietro cui sporge la verità senza confini.

Perchè un uomo contro una balena, perchè tanta incomparabile sproporzione? Non abbiamo dubbi sulla risposta di Ismaele:

Credo che molta parte del carattere di un uomo si possa trovare segnato nella sua spina. Vorrei piuttosto tastarvi la spina io, che non il cranio, chiunque voi siate.

Una pausa, poi proseguirebbe...

Mi compiaccio della mia spina come della fissa asta audace di quella bandiera che spiego in faccia al mondo.

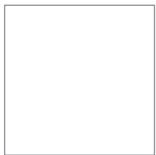
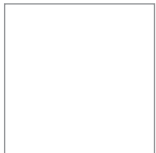
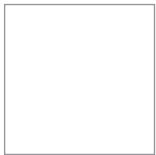
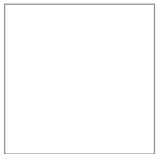
In questo l'uomo è simile al capodoglio, possiede la sua stessa indomabile libertà che risiede nella prodigiosa grandezza del suo midollo; nella sua alta gobba che sorge proprio sopra una delle sue vertebre più grandi e procede imperiosa sopra i flutti delle onde.

Abbiamo qui parlato delle forme del lavoro, ma sempre e, comunque, del lavoratore,

moderno stilita
intrepido abitatore di teste d'albero,
appeso lassù, al suo posto,
a cento piedi sopra la coperta silenziosa,
procede a grandi passi sull'abisso,
come su trampoli giganteschi,
mentre sotto di lui nuotano
i più smisurati mostri del mare



Tanto per cominciare...



Stage e tirocini



Cosa sono

Ok, ti sei laureato, ti sei diplomato, stai per finire gli studi. E adesso? All'orizzonte magari non c'è traccia di un'occupazione e, invece, senti il bisogno di metterci piede anche tu, in questo "mondo del lavoro" di cui, da studente, hai sentito tanto parlare. Se vuoi un consiglio, sappi che la cosa peggiore è starsene con le mani in mano, per cui proponiti o vai alla ricerca di uno stage. Di che si tratta? È un'esperienza che ti consente di essere ospitato per un determinato periodo di tempo all'interno di un'azienda. Sarai coinvolto in un progetto formativo accanto a un "tutor", il quale avrà il compito di farti scoprire tutti i meccanismi dell'attività e dell'organizzazione del lavoro.



Come faccio a trovarli?

- Se sei alla ricerca di uno stage rivolgiti ai seguenti soggetti promotori:
- agenzie regionali per l'impiego e sezioni circoscrizionali per l'impiego
 - direzioni provinciali del lavoro
 - università
 - enti pubblici e privati
 - provveditorati agli studi
 - scuole statali e private parificate
 - centri di formazione e/o orientamento pubblici o convenzionati
 - comunità terapeutiche e cooperative sociali
 - servizi di inserimento lavorativo per disabili
 - istituzioni formative private, senza fini di lucro
 - fondazione consulenti per il lavoro



Ma verrò pagato?

No, non verrai pagato, perché non sei un lavoratore dipendente dell'azienda e nemmeno un lavoratore autonomo. In alcuni casi avrai diritto a un rimborso spese. Ma commetteresti un errore nel pensare che, allora, non vale la pena di effettuare un periodo di tirocinio. Ti garantiamo che si tratta di un'utile opportunità per mettere alla prova le tue capacità e le tue attitudini professionali. E, quando ti affaccerai concretamente nel mercato del lavoro, scoprirai come l'essere stato *stagista* in una determinata azienda rappresenti un punto di forza nell'esame del tuo *curriculum* o nell'ambito di un colloquio. La normativa di riferimento prevede, inoltre, la possibilità di convertire l'esperienza di *stage* in *credito formativo* utile all'interno del percorso di studi.



Durata

Per quanto riguarda la durata massima dei tirocini formativi, la legge fissa il limite in:

- 4 mesi per gli studenti della scuola secondaria superiore
- 6 mesi per i disoccupati/inoccupati e per gli allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, di attività formative post-diploma o post-laurea
- 12 mesi per gli studenti universitari e per i soggetti svantaggiati
- 24 mesi per i portatori di handicap

Il lavoro occasionale di tipo accessorio



Cosa è

Una proposta di lavoro è una proposta di lavoro e spesso anche quello prestato *in nero* può sembrare allettante. Ricorda, però, che chi ti propone di lavorare *in nero* non ha interesse per il tuo futuro (perché non ti paga i contributi), per la tua salute (perché ti espone a tutti i rischi senza predisporre misure di sicurezza), per la tua professionalità (perché ti butta nella mischia senza spiegarti niente). In una parola, chi ti propone di lavorare *in nero* ti sfrutta! Se vuoi sottrarti a tutto questo, leggi con attenzione le caratteristiche del lavoro occasionale di tipo accessorio: potresti trovare ciò che fa per te.



A chi è rivolto e per quali attività

Magari stai studiando e vorresti pagarti, da solo, la vacanza con gli amici; magari hai scelto di seguire di più i tuoi figli ma non disdegni un *lavoretto* per aiutare l'economia familiare. Se hai "la testa da un'altra parte", ma può tornarti utile una prestazione saltuaria, discontinua - appunto - occasionale, il lavoro accessorio è la risposta alle tue esigenze.

Gli ambiti lavorativi in cui opera il lavoro occasionale sono:

- lavoro domestico (*per tutti i soggetti*): i lavori domestici di tipo occasionale accessorio riguardano quelle prestazioni svolte esclusivamente in maniera occasionale per far fronte a esigenze familiari relative alla cura della famiglia e della casa che non presentano il carattere dell'abitudine. In questa fattispecie si inseriscono anche il *babysitting* e il *dogsitting*
- lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e

monumenti (anche a favore di un ente locale) (*per tutti i soggetti*): potrai essere chiamato a sopperire esigenze anche eccezionali e comunque non continuative del committente, così anche per le attività appresso indicate

- insegnamento privato e supplementare (*per tutti i soggetti*)
- manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e lavori di emergenza o di solidarietà (anche a favore di committenti pubblici)(*per tutti i soggetti*):
- imprese familiari (*per tutti i soggetti*): nell'impresa familiare l'utilizzo di prestazioni di lavoro accessorio deve rispettare il limite economico complessivo dei 10.000 euro per anno fiscale. Ai buoni lavoro emessi si applica la disciplina contributiva e assicurativa del lavoro subordinato
- consegna porta a porta e vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica (*per tutti i soggetti*)
- attività di lavoro svolte nei maneggi e scuderie (*per tutti i soggetti*)
- in qualsiasi altro settore produttivo, compresi gli enti locali, da parte di **pensionati**
- imprese del settore agricolo: per tutte le attività di carattere stagionale e per le attività agricole, anche non stagionali, solo nel caso in cui siano svolte a favore dei produttori aventi un volume di affari non superiore a 7.000 euro. Possono svolgere questa attività una limitata tipologia di prestatori: 1) **pensionati**; 2) **casalinghe**; 3) **giovani studenti** con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di ogni ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, il sabato e la domenica in tutti i periodi dell'anno, e durante i periodi di vacanza. 3) **giovani universitari** con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università, in qualsiasi periodo dell'anno
- in qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, ma limitatamente a queste tipologie di prestatori: 1) **giovani studenti** con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di ogni ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, il sabato e la domenica in tutti i periodi dell'anno, e durante i periodi di vacanza; 2) **giovani universitari** con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università, in qualsiasi periodo dell'anno

Per *periodi di vacanza*, si intendono:

a) per *vacanze natalizie*, il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio

b) per *vacanze pasquali*, il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo

c) per *vacanze estive*, il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre

- in via sperimentale per il 2010, in qualsiasi settore produttivo, da parte dei **lavoratori part time**, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso l'azienda titolare del contratto a tempo parziale
- in via sperimentale per gli anni 2009 e 2010, in qualsiasi settore produttivo e nel limite di 3.000 euro per anno solare, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito ((lavoratori in cassa integrazione, in mobilità, in disoccupazione ordinaria o in trattamento speciale di disoccupazione edile) sempre che abbiano manifestato immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale



Chi sono i committenti?

17

La prestazione di lavoro occasionale di tipo accessorio risponde alle molte esigenze della società civile e non solo del mondo della produzione. Per questo motivo puoi ricevere proposte di lavoro da una vasta categoria di committenti – cioè di coloro che impiegano prestatori di lavoro occasionale – che possono essere:

- famiglie
- privati
- aziende
- imprese familiari
- imprenditori agricoli
- enti senza fini di lucro
- enti locali, limitatamente ai lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, e per tutte le altre attività nel caso in cui il prestatore di lavoro sia un pensionato, uno studente sotto i 25 anni o un percettore di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito (lavoratori in cassa integrazione, in mobilità, in disoccupazione or-

dinaria o in trattamento speciale di disoccupazione edile)

- committenti pubblici, solo in caso di lavori di emergenza e di solidarietà e per manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli



Ci sono limiti?

Nell'arco di un anno solare puoi svolgere attività di lavoro occasionale di tipo accessorio, anche a favore di più committenti, fino a un **limite economico di 5.000 euro netti** (6.660 euro lordi) per ogni singolo committente.



Come vieni pagato?

Il pagamento delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio avviene attraverso il meccanismo dei *buoni* (*voucher*), il cui valore è pari a 10 euro.

È, inoltre, disponibile un *buono multiplo*, del valore di 50 euro, equivalente a cinque buoni non separabili.

Il **valore del buono** è così suddiviso:

- il **13%** per la contribuzione in favore della gestione separata dell'INPS, che viene accreditato sulla tua posizione individuale contributiva
- il **7%** per la contribuzione in favore dell'INAIL per l'assicurazione anti-infortuni
- il **5%** a titolo di compenso all'Inps per la gestione del servizio.

Tali importi coprono la tua pensione e la tua sicurezza

Il valore netto del *voucher* da 10 euro nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione, è quindi pari a 7,50 euro. Il valore netto del *buono multiplo* da 50 euro, cioè il corrispettivo netto della prestazione, è quindi pari a 37,50 euro.



Dove puoi riscuotere i buoni?

Puoi riscuotere i buoni cartacei presso tutti gli uffici postali sul territorio nazionale e presso le tabaccherie PEA (Punto emissione autorizzato).

Ricorda che, per consentire la riscuotibilità del *voucher* presso gli uffici postali e il corretto accredito dei contributi previdenziali e assistenziali, devi indicare tutte le informazioni richieste nel buono lavoro, compilando i campi relativi al codice fiscale (sia tuo che del committente/datore di lavoro) nonché la data di inizio e di fine prestazione.



Perché conviene?

Se qualcuno ti propone di lavorare *in nero* in una delle ipotesi appena descritte, proponigli in alternativa il lavoro occasionale di tipo accessorio e fagli capire che conviene a entrambi.

Conviene al datore perché può beneficiare delle tue prestazioni nella completa legalità, con copertura assicurativa INAIL per eventuali incidenti sul lavoro, senza rischiare vertenze sulla natura della prestazione e senza dover stipulare alcun tipo di contratto.

Conviene a te perché: a) puoi integrare le tue entrate attraverso le prestazioni occasionali; b) il compenso che percepisci è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato, dà diritto all'accantonamento previdenziale presso l'INPS e alla copertura assicurativa presso l'INAIL ed è totalmente cumulabile con i trattamenti pensionistici.

Apprendistato



Cosa è

L'apprendistato è un rapporto di lavoro che ti consente di non rivolgerti a un'occupazione qualunque ma, se hai particolari inclinazioni, di *imparare un mestiere* e quindi vivere il lavoro come mezzo di realizzazione della tua persona. Si tratta, infatti, di un rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dal fatto che il datore di lavoro deve impartirti l'insegnamento necessario per raggiungere le capacità tecniche proprie di un lavoratore qualificato.



Diverse forme di apprendistato

Una prima, che definiremo **classica**, prevede l'impegno del datore di lavoro di impartirti gli insegnamenti necessari, tramite l'affiancamento di un tutore, e punta al conseguimento di una precisa qualifica professionale. Ti riguarda se hai **tra i 15 e i 24 anni** (solo nel settore artigiano il limite massimo è di 29 anni). Questo contratto può durare da un minimo di **18 mesi** a un massimo di **48 mesi** (fatta salva la normativa per le imprese artigiane)

Una seconda (ancora non operativa) coniuga le esigenze del lavoratore e dello studente; si propone, anch'essa, il conseguimento di una qualifica professionale, la quale costituisce **credito formativo** perché tu possa proseguire nei percorsi di istruzione e formazione professionale. Mediante tale contratto, puoi assolvere in azienda l'ultimo anno di istruzione obbligatoria (dai 15 ai 16 anni). Ti riguarda se hai **tra i 15 e i 18 anni** e dura al massimo **3 anni**

Una terza (attualmente operativa nei soli settori in cui è intervenuta la disciplina da parte della contrattazione collettiva) è il cosiddetto **apprendistato professionalizzante**. Con tale tipologia, se sei un giovane **tra i 18**

e i **29 anni**, punti a divenire un lavoratore qualificato in possesso di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali

Una quarta (attualmente non operativa) è l'apprendistato per l'acquisizione di un **diploma** o per percorsi di **alta formazione**. Attraverso tale percorso lavorativo, punterai a conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione. Ti riguarda se hai **tra i 18 e i 29 anni**. Per la durata, devi verificare quanto previsto dai regolamenti della tua Regione o, in assenza di tali regolamentazioni, da apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università



Forma

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato **per iscritto**. Prima di iniziare a lavorare devi cioè avere tra le mani un contratto, da te firmato, che specifichi l'obiettivo che ti sei posto (cioè la qualifica professionale che punti ad ottenere) e il modo attraverso il quale lo raggiungerai (cioè la prestazione lavorativa che dovrai svolgere e il tuo personale piano di formazione teorica). **Avere il contratto è un tuo diritto: pretendilo!**



Se ti viene proposto un rapporto di apprendistato ma non ti viene fatto sottoscrivere alcun contratto oppure il tuo contratto, anche se sottoscritto, non reca l'indicazione del piano formativo individuale, hai diritto a ottenere la conversione del rapporto in normale lavoro subordinato a tempo indeterminato, con il conseguente recupero delle differenze retributive (lo stipendio) e dei versamenti pensionistici.



Alcune cose da sapere

Se sei un apprendista:

- ti spetta una categoria di inquadramento professionale che non può essere inferiore per più di **due livelli** contrattuali alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti al tuo inquadramento finale

- non puoi essere retribuito a cottimo
- il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato con comunicazione scritta, senza giustificato motivo, e nel termine di preavviso. Se ciò non viene fatto, il contratto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo **indeterminato**
- il datore di lavoro, durante il rapporto, non può recedere in assenza di una **giusta causa** o di un **giustificato motivo**
- la qualificazione professionale che consegui attraverso l'apprendistato costituisce **credito formativo**
- se durante il rapporto ti ammali, ti infortuni, inizi una gravidanza o un puerperio, il tuo rapporto si sospende fino a quando non cessa la **causa di sospensione**



Diritti dei lavoratori

Sei un giovane apprendista ma non per questo sei diverso dagli altri lavoratori dell'azienda. Ti spettano (e ti consigliamo di verificare che sia così):

- la retribuzione sulla base della categoria di inquadramento iniziale
- l'indennità giornaliera di malattia al pari degli altri lavoratori subordinati
- l'assegno per il nucleo familiare
- l'indennità di maternità
- il diritto al congedo di paternità dopo la nascita del bambino
- il diritto ai congedi parentali
- il diritto a riposi giornalieri della madre, fino al compimento di un anno di età del bambino
- l'indennità per infortunio

Inserimento



Cosa è

Il contratto di inserimento mira ad agevolare il tuo ingresso nel mondo del lavoro attraverso la realizzazione di un progetto individuale, connesso alle competenze professionali da te possedute.



Ti riguarda se:

- sei un giovane tra 18 e 29 anni (anche inoccupato)
- sei un lavoratore svantaggiato, tra cui rientrano:
 - i disoccupati da più di un anno, di età tra 29 e 32 anni
 - i lavoratori con più di 50 anni, privi del posto di lavoro
 - i lavoratori che non hanno lavorato da almeno due anni
 - le donne di qualsiasi età, residenti in area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile
 - le persone con gravi handicap fisici, mentali o psichici



Forma

Il contratto di inserimento deve essere stipulato per iscritto. Prima di iniziare a lavorare devi cioè avere tra le mani un contratto, da te firmato, che specifichi:

- la durata del progetto
- l'eventuale periodo di prova
- l'orario di lavoro

- la categoria di inquadramento che ti viene riconosciuta



Se ti viene proposto un rapporto di lavoro di inserimento ma non ti viene fatto sottoscrivere alcun contratto, la legge considera il tuo rapporto come a tempo indeterminato.

Se sottoscrivi un contratto di inserimento:

- hai l'obbligo di definire, insieme al tuo datore di lavoro, un progetto individuale di inserimento che garantisca l'adeguamento delle tue competenze professionali al contesto lavorativo
- hai diritto a che la formazione sia registrata sull'apposito libretto formativo

Ricorda che la tua esperienza lavorativa deve sempre essere giustificata dalla realizzazione del tuo progetto individuale di inserimento: solo così potrai conseguire la qualifica necessaria per entrare nel mondo del lavoro con la forza della professionalità. Non a caso, se il tuo datore dovesse realizzare inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento, andrebbe incontro a gravi sanzioni pecuniarie.

24



Chi ti può assumere

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi
- gruppi di imprese
- associazioni professionali, socio-culturali e sportive
- fondazioni
- enti di ricerca, pubblici e privati
- organizzazioni e associazioni di categoria



Durata

Il contratto di inserimento può durare da un minimo di **9 mesi** a un massimo di **18 mesi** (solo in caso di assunzione di persone con gravi handicap, la durata massima è di 36 mesi).

È un rapporto di lavoro **non rinnovabile** tra le stesse parti.



Diritti dei lavoratori

Al pari di tutti gli altri lavoratori subordinati hai diritto:

- all'assegno per il nucleo familiare
- alla maternità: per i periodi di astensione per maternità, il contratto di inserimento è sospeso e la durata del contratto è differita a un periodo pari a quello della sospensione
- alla malattia
- all'indennità di disoccupazione
- alla Cassa integrazione ordinaria o edilizia

Lavoro intermittente (job on call)



Cosa è

Con il lavoro intermittente, comunemente definito *a chiamata*, ti impegni a stare a disposizione di un datore di lavoro, il quale può utilizzare la tua prestazione lavorativa a seconda delle sue esigenze.



Fai attenzione: il contratto di lavoro intermittente non può essere stipulato a fronte di qualunque esigenza del datore di lavoro, ma soltanto in casi specifici e cioè:

- per le esigenze individuate dai contratti collettivi (ricorda: per qualunque lavoro ti appresti a svolgere è sempre importante avere copia del contratto collettivo applicato nell'azienda; in esso troverai tutto ciò che riguarda il tuo rapporto di lavoro). In assenza di una disciplina collettiva, nei casi indicati nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2657 del 1923
- per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali) ovvero negli ulteriori periodi predeterminati eventualmente individuati dalla contrattazione collettiva
- per prestazioni rese da lavoratori con meno di 25 anni, ovvero da lavoratori con più di 45 anni, anche pensionati



Nota bene

Esistono **tre diversi modi** di intrattenere un rapporto di lavoro intermittente:

- 1 in uno, ti impegni a rispondere sempre e comunque alla chiamata del datore di lavoro: in tal caso, a fronte di tale disponibilità, avrai diritto a ricevere una indennità
- 2 in un altro, hai la libertà di non accettare la richiesta del datore di lavoro: in tal caso non ti è riconosciuta alcuna indennità
- 3 in una terza ipotesi, la tua disponibilità è legata a periodi particolari, quali i fine settimana, le ferie estive, le vacanze natalizie e pasquali: in tal caso l'indennità ti è corrisposta in caso di effettiva chiamata



Cosa devi sapere sulla indennità di disponibilità

- Ti spetta se ti sei obbligato per contratto a rispondere alla chiamata. Essa in sostanza ti è dovuta per compensare il fatto di rimanere a disposizione del datore di lavoro in attesa di utilizzazione
- il suo ammontare è stabilito dai contratti collettivi e, comunque, non può essere inferiore al 20% della retribuzione prevista dal contratto collettivo applicato nella tua azienda
- è esclusa dal calcolo di qualsiasi trattamento economico (esempio: tfr, tredicesima mensilità ecc.)
- sulla stessa il datore è tenuto ad accantonare i contributi previdenziali
- non ti è dovuta in caso di malattia o di altro evento che ti renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata
- la perdi, per un periodo di quindici giorni e salvo diversa previsione contrattuale, nel caso in cui tu non provveda a comunicare gli eventi che ti rendano impossibile rispondere alla chiamata
- sei tenuto a restituirla se ti rifiuti di rispondere ingiustificatamente alla chiamata. È bene che tu sappia, tra l'altro, che il rifiuto ingiustificato può comportare la risoluzione del contratto e l'eventuale risarcimento del danno: ciò è conseguenza del fatto che il datore di lavoro ha fatto affidamento sulla possibilità di utilizzarti e, al momento in cui si è resa

- necessaria la tua presenza al lavoro, non ti sei reso disponibile
- se ti sei impegnato a svolgere la prestazione solo nei fine settimana, durante le ferie estive o le vacanze natalizie o pasquali e nei casi previsti dai contratti collettivi, ti è dovuta solamente nel caso di effettiva chiamata



Forma

Fai attenzione: Il contratto intermittente **deve essere stipulato, ai fini della prova, per iscritto**. Prima di iniziare a lavorare devi cioè avere tra le mani un contratto, da te firmato, che specifichi:

- quanto dura il tuo contratto e le ipotesi che ne consentono la stipulazione
- il luogo e le modalità della disponibilità che eventualmente garantisci al datore di lavoro e il preavviso di chiamata, che non può mai essere inferiore a un giorno lavorativo
- la retribuzione e il trattamento normativo a te spettanti in ragione delle prestazioni che ti impegni a eseguire, nonché l'indicazione dell'indennità di disponibilità, ove prevista
- tempi e modi di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità
- forme e modi con cui il datore di lavoro è legittimato a richiederti la prestazione lavorativa, nonché le modalità di rilevazione della prestazione stessa
- le eventuali e specifiche misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività che dovrai svolgere



Divieti

Ci sono circostanze in cui un datore di lavoro non può assumere con contratto di lavoro intermittente. Non ti può essere proposto tale tipo di contratto se:

- a. vieni chiamato per sostituire lavoratori in sciopero

- b. l'assunzione riguarda unità produttive in cui, nei sei mesi precedenti, si sono effettuati licenziamenti collettivi (salvo che gli accordi sindacali dispongano diversamente) oppure sia in corso una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto alla cassa integrazione
- c. nell'impresa che vuole assumerti non è stata effettuata la valutazione dei rischi sulla sicurezza e sull'igiene sul lavoro

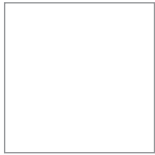


Diritti dei lavoratori

La particolarità di tale rapporto di lavoro non esclude, per i periodi in cui effettivamente lavori e in proporzione alla prestazione da te effettuata, che ti spettino tutti i diritti normalmente spettanti a ogni lavoratore e quindi quelli relativi:

- al trattamento economico e normativo equivalente a quello di un lavoratore di pari livello
- alle ferie
- alla malattia
- alla maternità
- all'indennità di disoccupazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro (ne sei escluso solo se percepisci l'indennità di disponibilità nel periodo di non lavoro)
- alle integrazioni salariali in caso di riduzione o sospensione dell'attività produttiva nel caso in cui tu abbia risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa di sospensione o riduzione
- all'infortunio sul lavoro e malattia professionale
- all'assegno familiare

Nei periodi di disponibilità, ma soltanto se percepisci la relativa indennità, hai diritto alla malattia e alla maternità.



**Vorrei
ma non posso...**

Somministrazione di lavoro



Cosa è

Se sei entrato in una *agenzia per il lavoro* (ex società di fornitura di lavoro temporaneo) e il personale di filiale, dopo aver analizzato il tuo *curriculum vitae*, ti ha proposto una *missione* presso un loro cliente, significa che hai davanti un potenziale contratto di somministrazione di lavoro.

La principale particolarità sta nel fatto che verrai assunto dall'agenzia (definita società fornitrice), ma svolgerai concretamente il tuo lavoro presso il cliente (definita società utilizzatrice) che ha contattato o che è stato contattato dal personale dell'agenzia per il lavoro.

Potrai essere impiegato per un periodo definito nel tempo o a tempo indeterminato; in quest'ultimo caso si parlerà di *staff leasing*, che vedremo più avanti.



Caratteristiche

Facciamo un po' d'ordine: il contratto di somministrazione prevede la nascita di tre rapporti distinti, ma strettamente connessi fra loro:

- a. il rapporto di somministrazione in senso stretto (rapporto tra l'agenzia e le sue aziende clienti che chiameremo nell'ordine: **somministratore** e **utilizzatore**)
- b. il rapporto di lavoro subordinato (rapporto intercorrente fra te e l'agenzia che sarà di fatto il tuo datore di lavoro)
- c. il rapporto di prestazione dell'attività lavorativa (rapporto intercorrente fra te e l'azienda presso la quale sei stato mandato in **missione**)

Dunque, i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore; in capo all'agenzia resta, quindi, il

potere disciplinare, oltre, naturalmente, tutto quanto attiene alla gestione amministrativa del rapporto di lavoro, come buste paga, gestione ferie, permessi, ecc.



Forma

Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in **forma scritta** e deve contenere, tra le altre, le seguenti principali indicazioni:

- i motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo o di assunzione di lavoratori in mobilità (*acausalità*) per il ricorso alla somministrazione di lavoro
- l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate
- la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione
- le mansioni alle quali sarai adibito e il tuo relativo inquadramento presso l'impresa utilizzatrice
- il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo della prestazione lavorativa
- l'assunzione da parte dell'agenzia del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali
- l'assunzione dell'obbligo da parte dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili

Se le principali indicazioni non sono presenti in forma scritta sul tuo contratto, la legge considera il tuo rapporto di lavoro a tempo **indeterminato** presso l'azienda nella quale sei stato mandato a prestare la tua opera.



A chi è rivolto

- **Contratto tra somministratore e utilizzatore:** non vi sono particolari limiti per la stipula di questi contratti. Nella Pubblica Amministrazione

però la somministrazione può essere solo a tempo determinato. L'agenzia deve essere debitamente autorizzata allo svolgimento dell'attività di somministrazione e iscritta nell'apposita sezione dell'albo informatico del Ministero del Lavoro.

- **Contratto tra somministratore e lavoratore:** il contratto di lavoro può essere stipulato da tutti i lavoratori.



A cosa devi fare particolare attenzione

Per poter stipulare un contratto di somministrazione devono sussistere le seguenti motivazioni di carattere:

- tecnico
- produttivo
- organizzativo

Vi possono anche essere ragioni di carattere sostitutivo, anche se sono riferibili all'ordinaria attività dell'azienda utilizzatrice oppure ragioni legate all'assunzione di lavoratori in mobilità.

Ma se queste ragioni non sono indicate in modo specifico o non sono riportate per iscritto nella lettera di assunzione, potrai ottenere la costituzione, a opera del giudice, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, alle dirette dipendenze dell'azienda dove hai prestato servizio.

■ Staff leasing

Se l'agenzia ti propone un contratto a tempo indeterminato significa che hai ricevuto una proposta di assunzione nota anche con il termine anglosassone di **staff leasing**.

Il procedimento è identico a quello in cui ti viene indicata la scadenza della tua missione, ad eccezione del fatto che l'agenzia potrà proporti diversi lavori nell'arco degli anni.

Per ogni azienda con la quale l'agenzia sottoscriverà un nuovo contratto, se verrà ritenuta utile la tua professionalità, ti verrà di volta in volta proposta una nuova *missione*. Sarà la stessa agenzia a preoccuparsi di darti lavoro perchè sarai a tutti gli effetti un suo dipendente a tempo indeterminato.

La legge ammette diverse **cause di ammissibilità**, di seguito alcune delle più importanti:

- servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico
- servizi di pulizia, custodia, portineria
- servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci
- gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini
- attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo e gestione delle risorse umane
- attività di *marketing*, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale
- gestione di *call-center*
- costruzioni edilizie
- cantieristica navale
- tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia
- tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro *nazionali, territoriali o aziendali* stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative

■ **Caratteristiche**

Se tra una missione e un'altra trascorre un po' di tempo, l'agenzia ha l'obbligo di riconoscerti un'indennità di disponibilità che non può essere inferiore di 350 euro mensili. Inoltre, questa tipologia contrattuale prevede anche il *part time*.



Durata

Se il tuo contratto è a termine, la durata massima è di 36 mesi con possibilità di sei proroghe. Il tuo contratto può arrivare a 42 mesi se nei primi 24 mesi vengono utilizzate al massimo due proroghe.

Se lavori oltre il limite dei 36 mesi (consecutivi) presso la stessa azienda utilizzatrice con la medesima mansione, la legge considera il tuo contratto a tempo indeterminato, alle dipendenze dell'agenzia per il lavoro; si genera la medesima situazione con il superamento dei 42 mesi (anche

non consecutivi) presso la stessa agenzia (anche se presso diversi utilizzatori).



Divieti

Ci sono circostanze in cui un datore di lavoro non può assumere a termine. Non ti può essere proposto tale tipo di contratto se:

- a. vieni chiamato per sostituire lavoratori in sciopero
- b. l'assunzione riguarda unità produttive in cui, nei sei mesi precedenti, si sono effettuati licenziamenti collettivi (salvo che gli accordi sindacali dispongano diversamente) oppure sia in corso una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto alla cassa integrazione
- c. nell'impresa che vuole assumerti non è stata effettuata la valutazione dei rischi sulla sicurezza e sull'igiene sul lavoro



Diritti dei lavoratori

Il fatto che tu lavori con un contratto di somministrazione non ti rende diverso dai lavoratori assunti a tempo determinato o indeterminato. Hai gli stessi diritti e doveri dei tuoi colleghi assunti a tempo indeterminato, come:

- trattamento economico in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello e in proporzione al periodo lavorativo prestato
- ferie
- maternità
- congedi parentali
- trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale
- applicazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza
- accesso a iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro
- diritti sindacali
- assegni per il nucleo familiare

- indennità di disoccupazione
- indennità di mobilità e trattamenti speciali di disoccupazione
- integrazioni salariali

Inoltre, per favorire interventi formativi a favore dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione, le agenzie per il lavoro sono tenute a versare il 4% delle retribuzioni corrisposte agli stessi lavoratori in un fondo costituito presso il Ministero del Lavoro.

Contratto a tempo determinato



Cosa è

Se un imprenditore ti propone di stipulare un contratto a termine, significa che ti sta offrendo la possibilità di lavorare alle sue dipendenze per un limitato periodo di tempo. Il contratto a tempo determinato, infatti, ha questa caratteristica: possiede un termine finale di durata. Molti giovani entrano nel mondo del lavoro attraverso la porta del contratto a termine: consente loro di capire se il lavoro proposto è quello che vogliono svolgere realmente o quello nel quale intendono specializzarsi e, in tal caso, di imparare e farsi apprezzare da colleghi e superiori, così da guadagnarsi la possibilità, in futuro, di essere assunti stabilmente.



Forma

Il contratto a termine deve essere stipulato per iscritto. Prima di iniziare a lavorare devi cioè avere tra le mani un contratto, da te firmato, che specifichi il periodo di tempo per cui sei stato assunto (es. dall' 1.10.2010 al 30.5.2011), il motivo per cui sei stato assunto a termine (al punto successivo, intitolato "condizioni", ti spieghiamo perché è necessario tale requisito), le tue mansioni, la tua sede di lavoro, la tua retribuzione. **Avere il contratto è un tuo diritto: pretendilo!**

Se ti viene proposto un rapporto di lavoro a termine ma non ti viene fatto sottoscrivere alcun contratto, la legge considera il tuo rapporto come a tempo indeterminato.



Ricorda

L'unico caso in cui non è necessario sottoscrivere un contratto si ha quando il rapporto di lavoro che ti viene proposto non dura più di 12 giorni lavorativi.



Condizioni

Un contratto di lavoro a termine non può essere stipulato per qualunque ragione, ma soltanto se ricorrono precisi motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Una causa che ricorre di frequente è, per esempio, quella sostitutiva: ciò significa che il tuo datore di lavoro ti assume per sostituire un suo dipendente momentaneamente assente e che ha diritto alla conservazione del posto. Il tuo rapporto finirà quando quel dipendente rientrerà in servizio.

40



Divieti

Ci sono circostanze in cui un datore di lavoro non può assumere a termine. Non ti può essere proposto tale tipo di contratto se:

- a. vieni chiamato per sostituire lavoratori in sciopero
- b. l'assunzione riguarda unità produttive in cui, nei sei mesi precedenti, si sono effettuati licenziamenti collettivi (salvo che gli accordi sindacali dispongano diversamente) oppure sia in corso una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto alla cassa integrazione
- c. se nell'impresa che vuole assumerti non è stata effettuata la valutazione dei rischi sulla sicurezza e sull'igiene sul lavoro



Cos'è la proroga?

Insieme al datore di lavoro puoi decidere di prolungare la durata del tuo contratto a termine. In questo caso si parla di *proroga*.

Il contratto può essere prorogato una sola volta, alle seguenti condizioni: a) con il tuo consenso; b) la durata iniziale del tuo contratto deve essere inferiore a 3 anni; c) la richiesta deve essere motivata da ragioni oggettive; d) deve riferirsi alla stessa attività.

Per evitare abusi, la legge prevede che il singolo contratto possa essere prorogato, ma che, in tal caso, la durata massima del rapporto di lavoro a termine alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, non possa superare i tre anni.

Esempio: 1) se il contratto a termine iniziale è di 2 anni, la proroga non può essere superiore a 1 anno; 2) se il contratto a termine iniziale è di 1 anno, la proroga non può essere superiore a 2 anni; 3) se il contratto a termine iniziale è di 3 anni, la proroga non è ammessa.



Cosa succede alla scadenza del contratto?

- Se il tuo rapporto finisce, metti a frutto l'esperienza maturata per trovare una nuova occasione di lavoro
- Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato il datore di lavoro è tenuto a corrisponderti una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore
- Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto 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



Successione di contratti

Può accadere che, una volta cessato il tuo contratto, il datore di lavoro ti proponga di lavorare ancora alle sue dipendenze e sempre con un contratto a termine. Ciò è possibile, ma non sempre. Verifica le seguenti circostanze:

- se vieni riassunto dallo stesso datore di lavoro con un nuovo contratto a tempo determinato, che inizia immediatamente dopo quello che è appena cessato, la legge considera il tuo rapporto di lavoro come a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto
- se vieni riassunto dallo stesso datore di lavoro con un nuovo contratto a tempo determinato e ciò accade entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un primo contratto di durata fino a sei mesi, oppure dopo venti giorni dalla data di scadenza di un primo contratto di durata superiore ai sei mesi, il nuovo contratto che hai stipulato si considera a tempo indeterminato

42



Diritti dei lavoratori

Il fatto che tu lavori a tempo determinato non ti rende diverso dagli altri lavoratori. Hai gli stessi diritti e doveri dei tuoi colleghi assunti a tempo indeterminato, come:

- trattamento economico in atto per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello, in proporzione al periodo lavorativo prestato
- ferie
- maternità
- congedi parentali
- trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale
- applicazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza
- accesso a iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro
- diritti sindacali
- assegni per il nucleo familiare

- indennità di disoccupazione
- indennità di mobilità e trattamenti speciali di disoccupazione
- integrazioni salariali

Contratto a progetto



Cosa è

Sul lavoro a progetto è meglio chiarire un aspetto su cui si fa spesso confusione: non si tratta di lavoro subordinato. Se stipuli questo contratto, ti impegni, come lavoratore autonomo, a realizzare un progetto, programma o fase di lavoro per un committente. Ovviamente, il progetto è definito dal committente e tu dovrai coordinarti con la sua organizzazione (per esempio, se ci sono orari di apertura dell'azienda, è chiaro che non potrai presentarti quando ti pare), ma sei e resti un lavoratore autonomo.

Cosa significa realizzare un progetto, programma o fase di lavoro?

Innanzitutto, occorre chiarire che esiste una differenza tra il progetto e il programma o fase di lavoro:

- nel primo caso (il *progetto*) il committente ti affida lo svolgimento di una determinata attività produttiva volta a realizzare un risultato concreto. Un esempio potrebbe essere quello in cui ti sia affidata la scannerizzazione di un archivio cartaceo: si tratta di un progetto di cui sono ben individuabili l'inizio e la fine
- nel secondo caso (*programma di lavoro o fase di esso*) il committente ti affida lo svolgimento di un'attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Ciò accade in tutti i casi in cui il tuo operato costituisce parte di un complessivo piano di lavoro dell'azienda



Nel contratto che ti accingi a sottoscrivere il progetto o programma di lavoro deve possedere precise caratteristiche:

- deve, innanzitutto, essere redatto per iscritto
- deve essere specifico, quindi, deve descrivere accuratamente l'attività che ti viene affidata e non limitarsi a indicare le normali attività produttive svolte in azienda e le mansioni che ti sono assegnate

Tieni presente che vi sono alcune attività che difficilmente si prestano

a una collaborazione a progetto, come per esempio la distribuzione di bollette, la consegna di giornali, riviste o elenchi telefonici, le pulizie, l'attività di guida automezzi e trasporto, il babysitteraggio e la cura degli anziani, il barista e il cameriere, il commesso e l'addetto alle vendite, custode e portiere, estetista e parrucchiere, facchino, istruttore di autoscuola, manutentore, letturista di contatori, muratore e operaio dell'edilizia, prestatore di manodopera nel settore agricolo, addetto ad attività di segreteria o video-terminalista.

In casi del genere o in attività simili, nelle quali, se pure ti è stato proposto un contratto a progetto, ti si chiede di svolgere una normale attività di lavoro, verifica con un esperto se il lavoro che ti viene prospettato risponde realmente a quanto prevede la legge. **Conosci i tuoi diritti!**



Forma

Il contratto di lavoro a progetto deve essere stipulato in forma scritta. Prima di iniziare a lavorare devi cioè avere tra le mani un contratto, da te firmato, che specifichi:

- **che cosa:** ovvero il progetto o programma/fase di lavoro che ti viene affidato
- **entro quando:** l'indicazione della durata del progetto
- **con che guadagno:** il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese
- **in che modo:** come, pur avendo piena autonomia nella esecuzione del lavoro, dovrai coordinarti con l'organizzazione del committente
- **con che rischio:** quali sono le eventuali misure per la tutela della tua salute e sicurezza



Se non stabilisci diversamente al momento della stipula del contratto, hai la possibilità di svolgere la tua attività per più committenti. In tal caso, devi solo fare attenzione a non svolgere attività in concorrenza con gli stessi né, in ogni caso, diffondere notizie attinenti ai programmi e all'organizzazione di essi.



Cosa succede in caso di:

Gravidanza: ti spetta l'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla data stessa. L'indennità spetta a condizione che nei 12 mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto tu abbia maturato almeno 3 mensilità della retribuzione.

Malattia: ti spetta l'indennità per ogni giorno di degenza presso strutture ospedaliere pubbliche e private accreditate dal Servizio Sanitario Nazionale, ovvero presso strutture estere se autorizzate dal Servizio Sanitario. L'indennità spetta fino a un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

Infortunio sul lavoro: è prevista l'estensione, al collaboratore a progetto, dell'obbligo dell'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro se per l'esercizio delle tue mansioni, ti avvali, non in via occasionale, di veicoli a motore da te personalmente condotti o se svolgi attività soggette a rischio, compreso quello per l'uso diretto di macchine per ufficio, elettriche o elettroniche. Il premio assicurativo è ripartito nella misura di 1/3 a carico del lavoratore e di 2/3 a carico del committente.

Lavoro a tempo ripartito (job sharing)



Cosa è

Se è vero che *l'unione fa la forza*, ciò vale a maggior ragione per il lavoro ripartito, meglio conosciuto come lavoro in coppia, cioè quel particolare rapporto di lavoro subordinato in cui tu e un'altra persona vi dividete un'unica prestazione lavorativa. Per esempio, se a te e a un tuo amico viene proposto un posto di lavoro che prevede una prestazione di 40 ore settimanali, una parte di tale prestazione verrà svolta da te in prima persona (es. 22 ore), la parte rimanente (18 ore) verrà svolta dal tuo amico. Il vantaggio di tale rapporto di lavoro è rappresentato dal fatto che ti consente di avere una buona gestione dei tempi di vita e di lavoro.



Un solo rapporto di lavoro per due lavoratori

Questa caratteristica comporta che tra te e l'altro lavoratore si verrà a creare un vincolo molto importante, un **vincolo di solidarietà**, che ha effetti su tutti gli aspetti del rapporto.

Ciò significa che:

- il tuo trattamento economico (e anche alcuni diritti, come si vedrà in seguito) sarà proporzionato a quanto effettivamente lavori
- a meno che non sia previsto diversamente dal vostro contratto o dal contratto collettivo applicato presso l'azienda, tu e il tuo collega potete sostituirvi a vicenda, secondo le vostre necessità, e potete anche modificare la distribuzione del vostro orario di lavoro. Lavoro in coppia significa che per il datore di lavoro è indifferente chi tra di voi svolge la prestazione, l'importante è che lo si faccia con lo stesso livello di professionalità, puntualità e perizia

- il fatto che possiate sostituirvi a vicenda non significa che, senza il consenso del datore di lavoro, possiate fare altrettanto con persone estranee al rapporto; per esempio, se il contratto viene stipulato tra te e la tua compagna, non potete farvi sostituire da un amico. Se intendete farlo dovete sempre avere preventivamente il consenso del datore di lavoro
- visto che potete sostituirvi ogni volta che vi pare, avete l'obbligo, ogni settimana, di informare il datore di lavoro circa l'orario di lavoro che ognuno di voi ha effettuato
- se il tuo collega ha un qualsiasi impedimento il datore di lavoro potrà pretendere da te l'intera prestazione lavorativa e viceversa. Per esempio, se ti ammali il tuo datore di lavoro ha diritto di chiedere l'adempimento per intero da parte del tuo collega, sempre che, ovviamente, non sia malato a sua volta (esempio: se tu, che lavori dal lunedì al mercoledì, ti assenti, il tuo collega, finché sei assente, lavorerà oltre che il giovedì e il venerdì, anche dal lunedì al mercoledì)
- se il tuo collega si dimette o viene licenziato, la cosa riguarda anche te perché il rapporto cessa per entrambi. Questa regola ha un'eccezione: il datore di lavoro può chiedere a te, che hai interesse a rimanere in azienda, di svolgere anche la parte di prestazione dell'altro lavoratore (in tal caso il rapporto viene trasformato in un normale rapporto a tempo pieno) oppure proporti l'affiancamento a un nuovo lavoratore con cui fare coppia



Forma

Il contratto deve essere redatto in forma scritta. Prima di iniziare a lavorare devi cioè avere tra le mani un contratto, da te firmato, che specifichi:

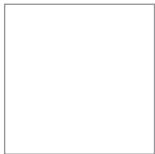
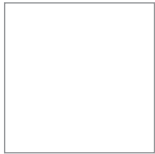
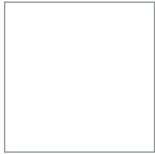
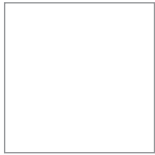
- *quanto e quando*: in che modo tu e il tuo collega vi dividerete la prestazione di lavoro
- *dove*: il luogo di lavoro
- *con quale guadagno*: il trattamento economico e normativo spettante ad ognuno di voi
- *con quali rischi*: le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività lavorativa prevista nel contratto



Diritti dei lavoratori

Ti sono riconosciuti i seguenti diritti:

- ferie
- malattia, in proporzione a quanto effettivamente lavorato
- maternità, in proporzione a quanto effettivamente lavorato
- congedi parentali, in relazione alle giornate contrattualmente previste per lo svolgimento dell'attività lavorativa
- riposi per allattamento, in riferimento alle sole giornate di effettivo lavoro
- assegni per il nucleo familiare, in misura intera se effettui almeno 24 ore di lavoro settimanali o, in caso contrario, riferito alle sole giornate di lavoro effettivo
- cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, suddivisa in base alle disposizioni del contratto di lavoro
- diritto a partecipare alle assemblee sindacali, nei casi previsti dall'art. 20 dello Statuto dei lavoratori, entro il limite complessivo di 10 ore annue
- diritto a ricevere, in seguito alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità ordinaria di disoccupazione e l'indennità di mobilità



**Finalmente
un porto sicuro!**

Lavoro a tempo parziale (part-time)



Cosa è

Se ti accingi a concludere un contratto di lavoro a tempo parziale, il cosiddetto **part-time**, devi sapere che lavorerai per un orario inferiore rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno. È un tipo di rapporto che vale sempre la pena di prendere in considerazione, soprattutto se hai interesse a conciliare la vita privata (studio, famiglia) con le esigenze lavorative.

Per com'è strutturato, infatti, il *part-time* soddisfa diverse necessità e, come si suol dire, si fa addirittura in tre!

1. Se vuoi tenere per te una parte della giornata (mattina o pomeriggio) così da poterla dedicare ad altre attività di carattere quotidiano, potrai rivolgerti al cosiddetto **part-time orizzontale**, ovvero quello in cui si prevede una riduzione di orario giornaliera: in tal caso ogni giorno lascerai il posto di lavoro prima del compimento dell'orario pieno.
2. Se le tue esigenze non sono di carattere quotidiano, ma ti impegnano in giorni precisi, potrai rivolgerti al cosiddetto **part-time verticale**, ovvero quello in cui si prevede una riduzione di orario relativo alla settimana, al mese o all'anno: in tal caso, nei giorni di lavoro dovrai osservare l'orario pieno, ma lavorerai per meno giorni alla settimana, al mese o all'anno.
3. Se invece ti necessita del tempo libero sia durante la giornata che durante precisi periodi della settimana, del mese o dell'anno, quello che fa per te è il **part-time misto**: in tal caso, oltre a lavorare con un orario giornaliero ridotto, la tua prestazione sarà altrettanto ridotta su base settimanale, mensile o annua.



Forma

Il contratto *part time* deve essere stipulato per iscritto. Prima di iniziare a lavorare devi cioè avere tra le mani un contratto, da te firmato, che specifichi le modalità in cui si svolge il tuo rapporto sotto il profilo della distribuzione temporale della tua prestazione lavorativa, le tue mansioni, la tua sede di lavoro, la tua retribuzione. **Avere il contratto è un tuo diritto: pretendilo!**

Se ti viene proposto un rapporto di lavoro *part-time* ma non ti viene fatto sottoscrivere alcun contratto, potrai ricorrere al giudice per chiedere che il rapporto di lavoro *part-time* possa essere considerato a tempo pieno.



E se voglio lavorare di più?

Ti stai chiedendo cosa accade se ti assumono *part-time* e in un determinato periodo vuoi o hai bisogno di lavorare di più? In una parola, anche nel *part-time* sono previsti gli straordinari? La risposta è: sì, sono previsti, solo che hanno una diversa denominazione a seconda dei casi.

Se svolgi una prestazione aggiuntiva rispetto a quella prevista dai tuoi orari e comunque ricompresa nei limiti dell'orario di lavoro a tempo pieno, presterai il cosiddetto **lavoro supplementare**: ovvero quel lavoro svolto entro il limite del tempo pieno ed entro i limiti e per le ipotesi individuate dal contratto collettivo di lavoro.

Alcune cose da sapere sul **lavoro supplementare**:

- è sempre ammesso nel caso di *part-time orizzontale*, mentre nel caso di *part-time verticale e misto* è ammesso solo qualora la prestazione pattuita sia inferiore all'orario normale settimanale
- se non è regolato o previsto dai contratti collettivi, per effettuarlo è sempre necessario il tuo consenso, ma il fatto che tu non sia d'accordo non costituisce un giustificato motivo di licenziamento
- se lo effettui hai diritto alla maggiorazione retributiva

Se svolgi una prestazione aggiuntiva che oltrepassa non solo i limiti

orari del tuo specifico contratto, ma anche quelli dell'orario a tempo pieno, ti troverai a svolgere il cosiddetto **lavoro straordinario**.

Puoi svolgere lavoro straordinario soltanto se hai stipulato un contratto *part-time* di tipo verticale, misto o a termine. Il datore di lavoro può richiedertelo senza alcuna forma particolare, con l'unico limite delle 250 ore annue, oppure con il limite previsto dal tuo contratto collettivo. Ovviamente, anche in questo caso hai diritto alla maggiorazione retributiva.

Ricorda inoltre: la distribuzione oraria del tuo rapporto di lavoro *part-time* non è rigida e immutabile. Al momento di sottoscrivere il contratto, infatti, tu e il tuo datore di lavoro potete accordarvi per inserire le cosiddette **clausole flessibili**, ovvero delle clausole che danno al datore la possibilità di variare il tuo orario di lavoro con un preavviso di due giorni lavorativi.

Si tratta di un piccolo disagio, ma a fronte di ciò hai alcuni vantaggi:

1. innanzitutto, queste clausole non possono esserti imposte ma devono sempre e comunque essere da te accettate e sottoscritte; il fatto che tu non le accetti non costituisce un giustificato motivo di licenziamento
2. in secondo luogo, se le accetti avrai diritto a specifiche compensazioni (maggiorazioni retributive)

Se hai stipulato un contratto *part-time* verticale e misto, potrai avvantaggiarti anche della cosiddetta clausola elastica: se dopo un certo periodo le tue esigenze cambiano e puoi permetterti di lavorare stabilmente per un numero maggiore di ore rispetto a quelle che avevi inizialmente ritenuto di poter dedicare al lavoro, essa ti riconosce la facoltà di ampliare il numero di ore inizialmente concordato.



E se cambio idea? Trasformazione del contratto da part time a tempo pieno e viceversa

È possibile trasformare il rapporto di lavoro *part-time* in rapporto di lavoro a tempo pieno:

- per la trasformazione **da part-time a tempo pieno** non è richiesta nessuna formalità, salvo le diverse indicazioni previste dal contratto collettivo nazionale

- per la trasformazione **da tempo pieno a *part-time*** è necessario:
 - a. il consenso del lavoratore
 - b. il consenso del datore di lavoro
 - c. la forma scritta
 - d. la convalida dell'atto presso la Direzione Provinciale del Lavoro, competente per territorio



Il tuo rifiuto di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa non costituisce giustificato motivo di licenziamento.



Diritti dei lavoratori

Diritto di precedenza dei lavoratori part time nelle assunzioni a tempo pieno

Se il tuo datore di lavoro decide di assumere personale a tempo pieno, hai un diritto di precedenza:

1. quando è previsto nel tuo contratto individuale
2. quando in precedenza hai trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a *part-time*



Molteplicità di rapporti

Se lavori *part-time*, puoi completare la tua giornata, la tua settimana, mese o anno, lavorando anche alle dipendenze di più datori di lavoro. Ricorda soltanto di rispettare il dovere di fedeltà verso ognuno dei tuoi datori e di non svolgere attività in concorrenza.



Stessi diritti e doveri degli altri lavoratori

Come dipendente *part-time*, hai gli stessi diritti e doveri degli altri lavoratori. Ti spettano quindi:

- il trattamento economico in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello e in proporzione alle ore lavorative prestate
- le ferie
- la maternità
- i congedi parentali
- il trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza
- l'accesso a iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro
- i diritti sindacali
- gli assegni per il nucleo familiare
- l'indennità di disoccupazione
- l'indennità di mobilità e trattamenti speciali di disoccupazione
- le integrazioni salariali

Lavoro a tempo indeterminato



Cosa è

Sei assunto a tempo indeterminato quando il datore di lavoro ti propone di lavorare per lui senza una scadenza e quindi fino al raggiungimento della pensione.



Cos'è il periodo di prova?

Anche se hai presentato un *curriculum* aggiornato e veritiero e il datore di lavoro possiede tutte le informazioni che ti riguardano, niente è paragonabile a una prova, per capire chi sei e se possiedi le giuste caratteristiche per il lavoro che ti hanno offerto.

Ecco perché la legge permette al datore che ti ha offerto un lavoro a tempo indeterminato di sottoporri a un periodo di prova, all'esito del quale, se non sarai ritenuto idoneo, puoi essere liberamente licenziato. La stessa possibilità, ricordalo, è riconosciuta anche a te.



Nota bene: Verifica nel contratto collettivo quale è la durata del periodo di prova (in ogni caso non può mai essere superiore a sei mesi). Ricorda che la durata della prova deve essere ben indicata nel contratto e devi comunque esserne a conoscenza prima di iniziare a lavorare o al momento della firma del contratto. Mai dopo.



Perché è importante il contratto collettivo?

Al momento in cui stipuli un contratto di lavoro a tempo indeterminato fatti consegnare copia del contratto collettivo applicato nella tua azienda.

Il contratto collettivo contiene la descrizione e la regolamentazione di tutti i diritti e doveri che ti riguardano come lavoratore dipendente. Leggilo e chiedi spiegazioni: è il modo migliore per iniziare la tua avventura.



Cos'è il livello di inquadramento?

Se leggi con attenzione il tuo contratto di lavoro vedrai che in esso è indicato il livello di inquadramento che ti viene assegnato. Esso, di solito, è individuato con un numero o una lettera e descrive, in poche parole, cosa fate tu e i lavoratori inquadrati come te all'interno dell'azienda, delinea le tue responsabilità, funge da parametro per il calcolo della tua retribuzione. La sua descrizione completa si trova nel contratto collettivo.

È importante conoscere bene il tuo livello di inquadramento ed essere in grado di paragonarlo a quanto effettivamente svolgi durante la giornata: se ritieni che il tuo lavoro sia inferiore o superiore al tuo livello di inquadramento puoi chiedere al giudice di essere tutelato.



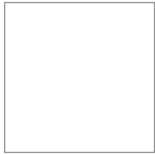
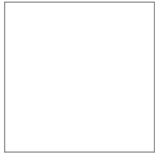
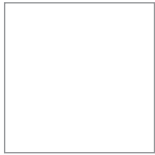
Se mi assumono a tempo indeterminato vuol dire che non posso essere licenziato?

No, non significa questo. Il rapporto può essere interrotto o per tuoi comportamenti così gravi da consentire al datore di lavoro di licenziarti o per ragioni legate alla tua attività e al fatto che essa possa essere ritenuta non più necessaria per l'azienda



Quanto devo lavorare?

La normativa sul lavoro a tempo indeterminato fissa a 48 il numero massimo delle ore di lavoro ma i contratti nazionali di lavoro lo hanno abbassato a 40 ore nel settore Industria e a 36 nel pubblico impiego.



**“lo speriamo che
me la cavo”**

Lavoro in cooperativa



Cosa è

Se entri come socio in una cooperativa di lavoro divieni allo stesso tempo imprenditore e lavoratore e quindi titolare di due rapporti, quello associativo e quello di lavoro. Il rapporto di lavoro, potrà essere subordinato, autonomo o reso in qualsiasi altra forma, compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale.



Come socio

- ti impegni mettere a disposizione della cooperativa la tua specifica capacità professionale
- contribuisce alla creazione del capitale sociale partecipando al rischio d'impresa, agli eventuali risultati economici ed alla loro destinazione
- concorri attivamente alla gestione dell'impresa



Come socio-lavoratore subordinato

- hai diritto a ricevere una retribuzione non inferiore rispetto ai minimi stabiliti dai contratti collettivi del settore o delle categorie affini
- non hai la possibilità di essere tutelato in caso di cessazione del rapporto associativo. Ciò significa che se per qualsiasi motivo perdi la qualità di socio (a seguito di esclusione o di tuo recesso) cessa anche il rapporto di lavoro e non puoi chiedere di essere reintegrato nel posto di lavoro.



Come socio-lavoratore autonomo

- in assenza di contratti, hai diritto a percepire un corrispettivo calcolato secondo i compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo
- sei titolare dei diritti previsti dallo Statuto dei lavoratori in merito a: libertà di opinione, divieto di indagine sulle opinioni, diritto di associazione e attività sindacale, divieto di atti discriminatori
- hai diritto, al pari dei lavoratori subordinati, all'applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro

Associazione in partecipazione



Cosa è

Se hai una professionalità da spendere nel mondo del lavoro, un capitale o un patrimonio da investire, una possibilità di accesso al mondo del lavoro può essere quella dell'associazione in partecipazione. In tal caso, hai la possibilità di associarti a un imprenditore (associante), il quale, in cambio di un tuo apporto (che può consistere in patrimonio o capitale, ma anche in una prestazione di lavoro), ti attribuisce una partecipazione agli utili della sua impresa o a uno o più affari.



Qualora il tuo contributo all'impresa consista in una prestazione di lavoro, ricorda che non assumerai mai la qualifica di lavoratore subordinato. Partecipi alla gestione del rischio d'impresa e non hai alcuna garanzia di guadagno: il compenso per il lavoro prestato sarà percepito solo se l'associante realizza utili. Tra l'altro, se il contratto da te stipulato non stabilisce diversamente, partecipi anche alle perdite dell'impresa nella stessa misura con cui partecipi agli utili (le perdite che colpiscono l'associato, comunque, non possono superare il valore del suo apporto).



Può accadere che la stipula di un contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro mascheri un rapporto di lavoro subordinato. Ciò si realizza quando l'imprenditore che associa non intende riconoscere i diritti che la legge e i contratti riconoscono al dipendente.

Prima di predisporre alla conclusione di un simile contratto è bene che ti accerti della sua reale natura e faccia in modo di conoscere gli elementi che lo differenziano dal lavoro subordinato vero e proprio.

A tal fine è importante ricordare che, perché il rapporto sia realmente associativo, non è sufficiente che le parti lo definiscano come tale nel contratto. Ciò che occorre è considerare la sostanza del rapporto e quindi tenere presente che:

- l'associazione in partecipazione è caratterizzata dall'assunzione del rischio d'impresa e, quindi, dall'incertezza rispetto alla percezione del reddito
- in qualità di associato, dovrai effettivamente partecipare agli utili (è possibile presumere che il contratto di associazione nasconda un rapporto di lavoro subordinato quando la partecipazione agli utili, anche se promessa, non si realizza e l'associato-lavoratore venga compensato con una retribuzione in misura fissa per il lavoro svolto, oppure quando la quota di utili sia modesta o addirittura irrisoria)
- come associato dovrai poter esercitare il tuo potere di controllo sulla gestione economica dell'impresa e, in particolare, il tuo diritto al rendiconto
- l'associante non è un datore di lavoro e quindi non possiede, nei tuoi confronti, potere gerarchico, direttivo e disciplinare, ma solo un generico potere di impartire direttive ed istruzioni



Forma

Non è necessaria la forma scritta del contratto. Ti consigliamo comunque di procedere in ogni caso alla stipula del contratto per iscritto per stabilire con precisione gli elementi dell'accordo, quali la quantificazione della partecipazione agli utili e l'individuazione delle modalità di pagamento.



Ricorda, tra l'altro, che il Ministero delle Finanze e l'Agenzia delle entrate richiedono la registrazione del contratto per riconoscere all'associante la deducibilità degli utili corrisposti all'associato.



I tuoi diritti

Sappi che l'associante è l'unico responsabile della conduzione dell'impresa o dell'affare.

Come associato hai diritto di essere informato sull'andamento dell'impresa e di esercitare i controlli previsti dal contratto; hai diritto, comunque,

al rendiconto dell'affare compiuto o al rendiconto annuale della gestione, se questa dura più di un anno, allo scopo di conoscere i dati di bilancio in base ai quali viene determinato l'importo della tua partecipazione agli utili.

Ti è riconosciuto il diritto all'indennità di maternità, all'assegno per il nucleo familiare e all'indennità di malattia in caso di ricovero ospedaliero.

Se svolgi attività soggette al rischio di infortunio hai l'obbligo di assicurazione all'INAIL. L'onere dell'assicurazione grava interamente sull'imprenditore associante.



Durata

Il contratto di associazione in partecipazione può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato.

Il contratto cessa per decorrenza del termine, per inadempimento contrattuale di una delle parti (salvo risarcimento), per perdite gravi o, comunque, di tale entità da non consentire la prosecuzione dell'impresa.



Aspetti previdenziali

Se sei un associato con esclusivo apporto di lavoro e non sei iscritto ad albi professionali, hai l'obbligo di iscriverti nella Gestione separata INPS dei collaboratori.

Dovrai comunicare all'INPS il tipo di attività, i tuoi dati anagrafici, il numero di codice fiscale e il domicilio. La domanda di iscrizione deve essere presentata, su un apposito modulo, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa, alla sede dell'INPS competente per territorio, cioè alla sede nel cui ambito territoriale è situata la sede legale dell'imprenditore-associante o alla sede del territorio in cui hai la residenza o la dimora abituale. In caso di mancato rispetto del termine di iscrizione, comunque, non sono previste sanzioni.

Libero professionista con partita Iva



Chi è

Se scegli la carriera da libero professionista significa che, dopo aver acquisito una conoscenza e professionalità tramite percorsi di istruzione e di formazione, realizzi le tue prestazioni professionali per uno o più committenti, senza instaurare con essi alcun rapporto di lavoro subordinato.

Come libero professionista, al momento in cui ricevi un incarico, sei direttamente e personalmente responsabile circa l'opera o il servizio che ti vengono affidati, e ciò anche nell'ipotesi in cui ti avvali di collaboratori o praticanti.

68



Nota bene

Alcune libere professioni prevedono l'iscrizione a un apposito Ordine (quando per l'accesso alla professione è richiesta la laurea) o a un Collegio (quando per l'accesso alla professione è richiesto il diploma).

Fanno parte di questi gruppi professioni quali, l'architetto, l'avvocato, il commercialista, l'ingegnere, lo psicologo, il geologo, il farmacista, il medico, il notaio, il consulente del lavoro, il geometra e il perito industriale.

Vi sono professioni per le quali non è prevista l'iscrizione a un Ordine o a un Collegio.



Al momento di intraprendere un'attività di lavoro autonomo è necessario aprire la partita IVA.

Ciò significa che:

- entro 30 giorni dall'inizio dell'attività o dalla costituzione della società devi effettuare una segnalazione all'Agenzia delle Entrate presentando un'apposita dichiarazione
- al momento della presentazione della dichiarazione di inizio attività, ti verrà attribuito dall'Agenzia delle Entrate il numero di partita IVA, che resta invariato fino alla cessazione dell'attività
- il numero di partita IVA è formato da 11 caratteri numerici, di cui i primi 7 individuano il contribuente attraverso un numero progressivo, i successivi 3 sono il codice identificativo dell'Ufficio, l'ultimo è un carattere di controllo
- dovrai sempre indicare il tuo numero di partita IVA nelle fatture, nella *home page* dell'eventuale sito web e in ogni altro documento ove richiesto

Ditta individuale



Cosa è

Mi metto in proprio. Apro un negozio, un'attività. Se stai pensando a qualcosa del genere la forma più semplice per farlo (ce ne sono anche altre, per scoprire se ti convengono maggiormente ti consigliamo di sentire un commercialista) è la creazione di una ditta individuale.



Quali sono i vantaggi?

- La ditta individuale comporta un investimento di capitali limitato, quindi è una formula particolarmente indicata per chi intende avviare un'impresa di piccole dimensioni agile e veloce da gestire
- Sei il solo punto di riferimento per fornitori, collaboratori e fisco
- Assumerai le tue decisioni in assoluta autonomia
- Costituire una ditta individuale è molto semplice e veloce sul piano burocratico e fiscale. Per la costituzione e lo scioglimento di una ditta individuale non occorre pagare nessuna tassa di concessione
- Tenere la contabilità è estremamente semplice. L'impresa individuale è obbligata a tenere il libro inventari e le altre scritture contabili richieste dalla dimensione e natura della ditta, ma non deve presentare i propri bilanci e, quindi, ha minori oneri amministrativi e contabili



E gli svantaggi?

- Non vi è nessuna separazione tra il tuo patrimonio personale ed il patrimonio della ditta. Ciò significa che ti assumi tutti i rischi e le respon-

sabilità connessi con la gestione aziendale e che se la ditta fallisce potresti risponderne anche con i tuoi beni privati (come la casa, l'auto)

- Vi sono alcuni svantaggi di tipo fiscale: infatti, rispetto ad altre forme, sono inferiori le spese che possono essere dedotte dal reddito (IRPEF) e, nel caso in cui si realizzino utili ingenti, questi si travasano interamente sul tuo reddito, con il conseguente pagamento di tasse piuttosto cospicue

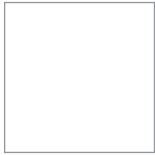
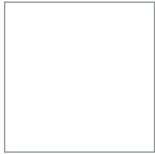
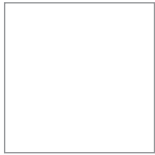


Quali sono i passaggi necessari per aprire una ditta individuale?

- Innanzi tutto, devi richiedere eventuali licenze o autorizzazioni amministrative, sanitarie, ecc.
- entro 30 giorni dall'inizio dell'attività devi fare la denuncia all'Agenzia delle Entrate per l'attribuzione della partita IVA o codice fiscale
- devi iscriverti al Registro delle imprese della Camera di Commercio della provincia in cui la ditta ha la sede legale
- devi iscriverti all'INPS
- devi iscriverti all'INAIL

Ti abbiamo indicato quali sono i tuoi diritti, ma di fronte a qualsiasi dubbio ti consigliamo di approfondire sempre con uno specialista (es. un consulente del lavoro) cosa ti spetta e in che misura. Ti ricordiamo inoltre che potrai rivolgerti agli Ispettori del lavoro presso la Direzione provinciale del lavoro per l'accertamento di eventuali irregolarità.

Potrai trovare, inoltre, ulteriori informazioni sulla tua posizione lavorativa sul sito www.ipotesidilavoro.it



Appendice

Avviamento al lavoro

■ Cos'è

In Italia si è soliti pensare che per trovare lavoro occorra rivolgersi a un amico o a una persona influente. Se sei tra costoro, ricrediti! Nel nostro paese esistono forme di ingresso al lavoro per le quali non è necessario avere una segnalazione ma soltanto tanta voglia di lavorare. Hai mai sentito parlare dei Centri per l'impiego e delle agenzie di lavoro?

I **Centri per l'impiego** sono strutture che puoi trovare nella tua provincia. Il loro scopo è quello di aiutare persone che si trovano in “stato di disoccupazione” o sono alla ricerca di una nuova occupazione. Essi ti forniranno informazioni sui posti di lavoro disponibili, suggerimenti e orientamento qualora tu voglia curare la tua formazione professionale e sono in grado di farti comprendere quali sono le necessità del mercato del lavoro del posto in cui vivi, così da fornirti indicazioni utili per intraprendere un corso di studi.

■ Che devo fare?

Se sei alla ricerca di un'occupazione recati presso il Centro per l'impiego più vicino al tuo domicilio. Ricorda che l'età minima di ammissione al lavoro dipendente, e quindi di iscrizione al Centro per l'impiego, è stabilita attualmente in 15 anni. Se hai già qualche esperienza lavorativa o se hai appena completato un corso di studi o di formazione ti sarà utile preparare un *curriculum vitae*, in cui inserire i tuoi dati anagrafici (data di nascita, residenza, numero di telefono, indirizzo e-mail), la descrizione delle tue esperienze/titoli di studio e di altri elementi utili a comprendere le tue capacità (lingue straniere conosciute, dimestichezza con il personal computer, *hobby*, etc.).

Appena arrivato incontrerai uno degli operatori del Centro, ovvero colui che rappresenterà la tua figura di riferimento e che potrai contattare in caso di necessità.

L'operatore ti farà un colloquio mediante il quale verificherà la tua situazione professionale, i tuoi bisogni o aspirazioni.

Tutto questo serve per giungere alla compilazione e al rilascio della tua scheda professionale e alla stipula del patto di servizio.

La **scheda professionale**, di cui ti verrà rilasciata una copia, contiene

informazioni relative alle tue capacità tecniche, esperienze professionali e formative e alla tua disponibilità lavorativa.

Il **patto di servizio** è un documento vincolante (ma ridefinibile nel corso del tempo) che definisce in modo dettagliato il percorso di fruizione dei servizi da parte tua e contiene:

- i tuoi dati e quelli dell'operatore/servizio competente
- le tappe del percorso personalizzato previsto per te
- i tuoi impegni
- gli impegni assunti dall'operatore
- la data del rinvio

■ **Che requisiti devo avere per rivolgermi a un Centro per l'impiego?**

Devi solo avere il cosiddetto "stato di disoccupazione"

La legge ti riconosce lo stato di disoccupazione se:

- sei privo di lavoro
- sei immediatamente disponibile al lavoro
- hai concordato modalità di ricerca attiva del lavoro con i servizi competenti

■ **Cosa significa essere privo di lavoro?**

Vuol dire che attualmente non stai lavorando, né come lavoratore subordinato né come lavoratore autonomo. Ricorda tuttavia che potrai conservare lo stato di disoccupazione anche qualora tu svolga un'attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito annuale lordo di:

- **euro 8.000** per i redditi da lavoro dipendente o fiscalmente assimilati (per esempio: derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa)
- **euro 4.800** per i redditi da impresa o derivanti dall'esercizio di professioni (ivi inclusi i lavoratori così detti "occasionalisti")
- **euro 10.000** per i lavoratori disabili

Nel caso in cui tu svolga attività lavorative di entrambe le tipologie, il cumulo dei redditi che ne derivano non dovrà superare comunque l'importo del massimale più elevato (euro 8.000). Per reddito si intende il reddito personale lordo, anche presunto, riferito all'anno in corso esclusivamente derivante da attività lavorativa, di qualunque tipologia. Il vincolo del reddito non si applica per attività di lavoro socialmente utile o

in lavori di pubblica utilità o rapporti di lavoro quali tirocini di inserimento, orientativi o formativi o borse di lavoro (previsti dal piano regionale triennale di politica del lavoro).

■ Cosa significa essere immediatamente disponibile al lavoro?

Significa che in un'apposita dichiarazione attesti di essere immediatamente disponibile a lavorare. Se sei minorenne la dichiarazione di immediata disponibilità deve essere sottoscritta da uno dei tuoi genitori o da chi esercita la potestà genitoriale.

■ Cosa significa aver concordato modalità di ricerca attiva del lavoro con i servizi competenti?

Significa che ti sarai impegnato ad accettare azioni di ricerca attiva del lavoro proposte dai Centri per l'Impiego quali: tirocini, formazione professionale, orientamento, reinserimento lavorativo, interventi di miglioramento dell'occupabilità.

■ Posso perdere lo stato di disoccupazione?

La perdita dello stato di disoccupazione avviene in caso in cui:

- nel corso dell'anno tu abbia maturato reddito annuale lordo superiore a euro 8.000 per lavoro dipendente o euro 4.800 per lavoro autonomo e un rapporto di lavoro superiore a 8 mesi (4 mesi per i giovani fino a 25 anni compiuti o 29 compiuti se laureati)
- non ti presenti per la seconda volta, senza giustificato motivo, presso il Centro per l'Impiego a seguito di convocazione dello stesso Centro per le azioni di ricerca attiva del lavoro
- rifiuti, per la seconda volta, senza giustificato motivo, una congrua offerta di lavoro e, in questo caso, non puoi sottoscrivere una nuova dichiarazione d'immediata disponibilità per un periodo di sei mesi. Il rifiuto, senza giustificato motivo, di una congrua offerta di lavoro non comporta la perdita dello stato di disoccupazione quando il luogo di lavoro dista più di 30 chilometri, oppure, se non è raggiungibile con mezzi di trasporto pubblici, più di 15 chilometri dal domicilio del disoccupato. Nel caso di perdita dello stato di disoccupazione viene cancellata l'anzianità di disoccupazione maturata.

■ Lo stato di disoccupazione può essere sospeso?

La sospensione dello stato di disoccupazione si ha in caso di accetta-

zione di un'offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo inferiore a 8 mesi o a 4 mesi se si tratta di giovani, con un reddito superiore alla soglia del reddito annuale minimo personale escluso da imposizione. L'anzianità riprende dalla fine del rapporto di lavoro.

■ Quanto dura la mia iscrizione al Centro per l'impiego?

Per i lavoratori italiani e comunitari: l'iscrizione dura per tutta la vita, salvo la cancellazione su domanda dell'interessato.

Per i lavoratori stranieri non comunitari: l'iscrizione è valida per la durata del permesso di soggiorno e, comunque, per non più di un anno.

■ Cosa sono le agenzie per il lavoro?

Le agenzie per il lavoro sono operatori privati iscritti in un apposito albo e abilitati, mediante apposita autorizzazione del Ministero del Lavoro, a favorire l'inserimento di un soggetto nel mercato del lavoro. Esistono molte agenzie del genere in ogni città d'Italia; per ragioni che comprenderai non possiamo nominartene alcuna ma se fai una ricerca su internet troverai sicuramente quella più vicina al tuo luogo di residenza.

Indennità di disoccupazione

Se per qualche motivo perdi il tuo posto di lavoro c'è da augurarti di trovare al più presto un nuovo impiego. Certo che non è poi così facile trovare fuori la porta un nuovo datore di lavoro disposto ad accoglierti a braccia aperte nella sua azienda. Tu non demordere e mettiti subito in cerca di una nuova occupazione. Sappi che nei momenti difficili si verificano i legami importanti ... Intanto, puoi "tappare le prime falle" con l'indennità di disoccupazione che ti verrà erogata dall'INPS. Vediamo insieme di cosa si tratta.

■ Cos'è

L'indennità di disoccupazione è una prestazione economica di cui puoi beneficiare se rientri nelle tipologie di seguito indicate.

■ Indennità ordinaria di disoccupazione

Ti spetta se:

- sei stato assunto come lavoratore subordinato (per esempio, con contratto a tempo indeterminato, determinato, *part-time*, ripartito, intermittente, d'inserimento) in ogni settore produttivo, fatta eccezione per il settore agricolo
- sei stato licenziato per tua responsabilità (in tal caso si parla di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo) o per esigenze aziendali (in tal caso si parla di licenziamento per giustificato motivo oggettivo): non ne avrai quindi diritto se sei tu a lasciare l'azienda sempre che le tue dimissioni non abbiano una giusta causa (come, per esempio, se non ti viene pagata la retribuzione dal tuo datore di lavoro)
- hai versato contributi previdenziali pari ad almeno 52 settimane nel biennio precedente alla data d'interruzione del rapporto di lavoro
- hai versato almeno un contributo settimanale prima del biennio precedente l'interruzione del rapporto di lavoro
- dichiarai al Centro per l'Impiego la disponibilità immediata a lavorare

■ Cosa devi fare

Per poter ricevere l'indennità ordinaria di disoccupazione, devi presen-

tare domanda all'Istituto previdenziale entro 68 giorni dalla fine del tuo rapporto di lavoro. Ti verrà erogata, così, per i primi 6 mesi un'indennità pari al 60% della retribuzione media dei 3 mesi precedenti alla cessazione del rapporto, mentre nei successivi 2 mesi l'indennità sarà pari al 50% della retribuzione media dei 3 mesi precedenti alla cessazione del rapporto.

■ Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti

Se non hai versato contributi sufficienti per aver diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione, potresti, comunque, aver diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti a condizione che:

- tu sia stato assunto come lavoratore subordinato (per esempio con contratto a tempo indeterminato, determinato, *part-time*, ripartito, intermittente, di inserimento) in ogni settore produttivo, fatta eccezione per il settore agricolo
- il tuo rapporto di lavoro deve essere cessato per cause a te non imputabili: non potrai richiederla se sei stato tu a lasciare il posto di lavoro, dimettendoti, a meno che tu non ti sia dimesso per giusta causa (è una giusta causa di dimissioni, per esempio, quando il datore di lavoro non ti paga la retribuzione)
- tu abbia lavorato per almeno 78 giorni nel corso dell'anno solare, anche sommando diversi periodi di lavoro subordinato
- tu abbia versato almeno un contributo utile prima del biennio precedente di riferimento

In questo caso devi presentare la domanda all'Istituto previdenziale entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello al quale si riferisce il tuo periodo di disoccupazione.

Avrai, così, diritto a ricevere un'erogazione economica che per i primi 120 giorni di disoccupazione sarà pari al 35% di quella che era la tua retribuzione quando lavoravi, mentre nei successivi 60 giorni sarà pari al 40% di quella che era la tua retribuzione quando lavoravi.

■ Indennità di disoccupazione agricola

È una forma particolare d'indennità di disoccupazione di cui puoi beneficiare se lavori nel settore agricolo. Per averne diritto devi:

- essere iscritto negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli
- aver maturato almeno 2 anni di anzianità di assicurazione contro la disoccupazione involontaria

- aver versato, nell'anno di riferimento e in quello precedente, almeno 102 contributi previdenziali giornalieri

In questi casi devi presentare domanda all'Istituto previdenziale entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello cui si riferisce l'indennità di disoccupazione. Avrai, così, diritto a ricevere una erogazione pari al 40% della retribuzione di riferimento.

■ **Trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia**

Se sei un lavoratore dipendente del settore edilizio o un socio lavoratore di cooperativa edile e sei stato licenziato per cessazione dell'attività aziendale, ultimazione del cantiere, riduzione del personale o fallimento, per i primi 90 giorni di disoccupazione puoi beneficiare di un trattamento speciale, alternativo all'indennità ordinaria di disoccupazione. Per averne diritto, però, devi:

- aver maturato, nei due anni precedenti al licenziamento, almeno 10 contributi mensili o 43 contributi settimanali
- dare al Centro per l'Impiego la tua immediata disponibilità a lavorare

In questo caso devi presentare la domanda all'Istituto previdenziale entro due anni dalla data di licenziamento e avrai diritto, per 90 giorni, a un'erogazione pari all'80% della retribuzione percepita nel periodo di quattro settimane antecedenti la cessazione del rapporto. Al termine dei 90 giorni, se avrai anche i requisiti per beneficiarne, potrai richiedere l'erogazione dell'indennità ordinaria di disoccupazione.

È importante che tu sappia, inoltre, che prestazioni assimilabili all'indennità di disoccupazione sono state recentemente riconosciute anche ai collaboratori a progetto, agli apprendisti e ai lavoratori somministrati.

Se lavori come co.co.pro. hai diritto all'erogazione di una somma *una tantum* pari al 30% del tuo reddito professionale maturato nell'anno precedente e fino ad un massimo di 4.000 euro. Per poter richiedere questa somma, però, devi essere un co.co.pro. :

- che lavori per un solo committente
- che nell'anno precedente non abbia conseguito un reddito lordo non superiore a 20.000 euro e non inferiore a 5.000 euro
- aver accreditato, presso la gestione separata Inps, nell'anno di riferimento, almeno un contributo mensile e nell'anno precedente almeno tre contributi mensili

- non aver un contratto di lavoro da almeno 2 mesi

Se sei un apprendista con almeno 3 mesi di servizio e il tuo rapporto di lavoro è cessato o è stato sospeso per crisi aziendali o occupazionali hai diritto a ricevere un'indennità a carico dell'ente bilaterale per un periodo massimo di 90 giorni. In questo caso devi presentare domanda all'Istituto previdenziale entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro o entro 20 giorni dalla sospensione

Se sei un lavoratore somministrato puoi ricevere un'indennità *una tantum* di 1.300 euro, se non hai diritto a ricevere altra forma di sostegno al reddito. In questo caso devi presentare domanda direttamente alle agenzie del lavoro

La busta paga

La busta paga è il prospetto che ti descrive le voci della retribuzione che percepisci quale compenso del tuo lavoro.

■ Composizione

La busta paga contiene:

- gli **elementi della retribuzione**: elementi fissi ed elementi variabili
l'assegno per il nucleo familiare
- le **trattenute previdenziali e assistenziali**: sono quote di retribuzione che l'azienda preleva per conto degli enti previdenziali e assistenziali dalla tua busta paga specificandone l'importo. La stessa azienda ha poi l'obbligo di versarle assieme alle quote a suo carico (che sono la parte più rilevante) agli enti interessati
- le **trattenute fiscali**: sono la quota di retribuzione che in quanto lavoratore devi versare allo Stato a titolo di imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF). Le normative vigenti prevedono una serie di scaglioni di reddito, rivalutati annualmente in base agli indici di inflazione (nel caso in cui l'inflazione annua sia superiore al 2%), ai quali si applica una specifica aliquota fiscale (progressiva)

Retribuzioni, compensi e costi aziendali

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO

Proiezione reddito lordo		Variabili considerate		Costo annuale aziendale	
Reddito lordo (comprensivo mensilità aggiuntive)	18.276,00	Imponibile IRPEF presunto	16.596,44	Reddito lordo	18.276,00
	18.276,00	Detrazione lavoro dipendente (1ª fascia)	0,00	Primo totale	18.276,00
Imponibile c/s	18.276,00	Detrazione lavoro dipendente (2ª fascia)	0,00	Contributo INPS	5.296,38
Contributi INPS	1.679,56	Detrazione lavoro dipendente (3ª fascia)	1.284,60	Contributo INAIL	73,84
Imponibile IRPEF	16.596,44	Ulteriore detrazione lavoro dipendente	0,00	TFR	1.262,40
Imposta lorda	3.881,04	Detrazione annuale spettante	1.284,60		
Detrazione lavoro dipendente	1.284,60			Totale costo annuale aziendale	24.908,62
	2.596,44				
Imposta netta	2.596,44				
Netto in busta	14.000				

CONTRATTO A PROGETTO CON ALIQUOTA INPS ORDINARIA

Proiezione reddito lordo		Variabili considerate	Costo annuale aziendale	
Reddito lordo	18.208,00	Imponibile IRPEF presunto	Reddito lordo	18.208,00
Imponibile c/s	18.208,00	16.561,75	Primo totale	18.208,00
Contributi INPS	1.621,73	Detrazione lavoro dipendente (1ª fascia)	Contributo INPS	3.243,45
Contributi INAIL	24,52	0,00	Contributo INAIL	49,04
Imponibile IRPEF	16.561,75	Detrazione lavoro dipendente (2ª fascia)		
Imposta lorda	3.871,67	0,00		
Detrazione lavoro dipendente	1.285,76	Detrazione lavoro dipendente (3ª fascia)		
	2.585,91	1.285,76		
Imposta netta	2.585,91	Ulteriore detrazione lavoro dipendente		
		0,00		
		Detrazione annuale spettante		
		1.285,76		
Netto in busta	14.000		Totale costo annuale aziendale	21.500,49

TABELLA COMPARATIVA con reddito netto annuo di 14.000 euro

Tipologia contrattuale	Reddito lordo annuale lavoratore	Costo annuale aziendale
Varie tipologie di lavoro subordinato ^(*)	18.276,00	24.908,62
Apprendista - aziende con più di 9 addetti	17.626,00	20.694,23
Apprendista - aziende fino a 9 addetti	17.626,00	19.196,02
Contratto di inserimento	18.276,00	23.566,06
Contratto a progetto	18.208,00	21.500,49

La tabella presenta una simulazione basata su un reddito annuo netto di 14.000 euro di un lavoratore senza altra fonte di reddito e senza alcuna persona a carico. Non si tiene conto delle trattenute regionali e comunali.

Il costo del lavoro è calcolato con i seguenti parametri:

- azienda del settore terziario con aliquota INPS al 38,17
- tasso INAIL: 4 per mille
- per il contratto a progetto l'aliquota INPS è del 26,72%.

() In questa casistica è compreso il lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, part-time, intermittente, ripartito. Per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, il costo aziendale è uguale a quello relativo al tempo indeterminato maggiorato del compenso dovuto all'agenzia di somministrazione.*



Riferimenti normativi

TIPO DI CONTRATTO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Somministrazione di lavoro	Art. da 20 a 28 D.Lgs. 276/2003
Lavoro intermittente	Art. da 33 a 40 D.Lgs. 276/2003
Lavoro ripartito	Art. da 41 a 45 D.Lgs. 276/2003
Lavoro a tempo parziale	Art. 46 D.Lgs. 276/2003
Apprendistato	Art. da 47 a 53 D.Lgs. 276/2003
Inserimento	Art. da 54 a 59 D.Lgs. 276/2003
Lavoro a tempo determinato	D.Lgs. 368/2001
Lavoro a progetto	Art. da 61 a 69 D.Lgs. 276/2003 L. 2/2009 L. 191/2009
Lavoro occasionale di tipo accessorio	Art. da 70 a 73 D.Lgs. 276/2003
Tirocinio estivo di orientamento	D.M. 25/3/1998, n. 142
Lavoro in cooperativa	L. 3/4/2001, n. 142

Legenda



Definizioni



Metodi di ricerca



Retribuzioni



Durata e scadenza



Avvertenze



Approfondimenti



Diritti legali



Limitazioni e divieti

Indice

	<i>Prefazione</i>	5
	Bollettino dei naviganti	7
	Tanto per cominciare...	
	Stage e tirocini	13
	Il lavoro occasionale di tipo accessorio	15
	Apprendistato	20
	Inserimento	23
	Lavoro intermittente (job on call)	26
	Vorrei, ma non posso...	
	Somministrazione di lavoro	33
	Contratto a tempo determinato	39
	Contratto a progetto	44
	Lavoro a tempo ripartito (job sharing)	47
	Finalmente un porto sicuro!	
	Lavoro a tempo parziale (part-time)	53
	Lavoro a tempo indeterminato	58
	“Io speriamo che me la cavo”	
	Lavoro in cooperativa	63
	Associazione in partecipazione	65
	Libero professionista con partita Iva	68
	Ditta individuale	70
	Appendice	
	Avviamento al lavoro	77
	Indennità di disoccupazione	81
	La busta paga	85
	Retribuzioni, compensi e costi aziendali	86
	Riferimenti normativi	89
	<i>Legenda</i>	91

Finito di stampare nel mese di dicembre 2010
presso Stamperia Lampo - Roma

