

## TIPOLOGIE DI RAPPORTI DI LAVORO

CLICK  
HERE



**CONTRATTO DI LAVORO  
SUBORDINATO INDETERMINATO**

CLICK  
HERE



**CONTRATTO DI LAVORO  
SUBORDINATO DETERMINATO**

CLICK  
HERE



**CONTRATTO DI LAVORO  
SUBORDINATO A TEMPO PARZIALE**

CLICK  
HERE



**LAVORO AUTONOMO**

CLICK  
HERE



**LAVORO MEDIANTE  
PIATTAFORME DIGITALI**

CLICK  
HERE



**TIROCINIO**





Il **contratto** di lavoro subordinato a **tempo indeterminato** è il contratto con cui il lavoratore si impegna, senza un termine finale di durata e in cambio di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa sotto il potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro

01



Tutti i contratti sottoscritti dopo il 7 marzo 2015 sono disciplinati dal D.Lgs. n. 23/2015, che ha previsto il cosiddetto "**contratto a tutele crescenti**": in caso di licenziamento illegittimo, la misura dell'indennizzo economico da corrispondere al lavoratore è parametrata all'anzianità aziendale, oltre alla valutazione delle condizioni delle parti del rapporto

02



## CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO INDETERMINATO



In caso di **licenziamento** (giustificato motivo oggettivo o soggettivo o per giusta causa) **illegittimo**: risarcimento del lavoratore con il pagamento di una indennità da 6 a 36 mensilità determinata in modo crescente in relazione all'anzianità di servizio, tenendo conto anche del comportamento e delle condizioni delle parti del rapporto

03



La **tutela** reintegratoria è prevista solo in caso di licenziamento discriminatorio, nullo o orale o in difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore oppure, per le imprese di maggiori dimensioni, nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, qualora sia dimostrata in giudizio l'inesistenza del fatto materiale contestato al lavoratore

04



## CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A **TEMPO DETERMINATO** O "A TERMINE"



IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO È UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO NEL QUALE È INDICATO UN TERMINE FINALE



**La durata massima è di 12 mesi elevabili a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti "causali":**

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività dell'impresa;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria



**Proroga:** fino a 4 volte, indipendentemente dal numero dei rinnovi, entro un massimo di 24 mesi totali. Se il numero delle proroghe è superiore a 4, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato



**Rinnovo:** con un intervallo di 10 giorni, per i contratti fino a 6 mesi; con un intervallo di 20 giorni, se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi. Se non vengono rispettati gli intervalli, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato

**Lavoro supplementare:**

sono le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti nel contratto, anche su base giornaliera, settimanale o mensile

**IL CONTRATTO "PART-TIME" È UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO CARATTERIZZATO DA UN ORARIO DI LAVORO INFERIORE A QUELLO ORDINARIO (FULL-TIME)**

**CONTRATTO  
DI LAVORO  
SUBORDINATO  
A TEMPO PARZIALE  
O "PART-TIME"**

**Modifica dell'orario:**

- l'inserimento nel contratto part-time di clausole flessibili consente di modificare la collocazione temporale della prestazione di lavoro ed è possibile in tutte e tre le tipologie di contratto part-time;
- l'inserimento nel contratto part-time di clausole elastiche consente di aumentare il numero delle ore della prestazione di lavoro rispetto a quella fissata originariamente ed è possibile soltanto nei contratti part-time di tipo verticale o misto

**Riduzione dell'orario:**

- di tipo orizzontale, quando il dipendente lavora tutti i giorni per un orario inferiore rispetto all'orario normale giornaliero;
- di tipo verticale, quando il dipendente lavora a tempo pieno, soltanto alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- di tipo misto che contempla una combinazione delle due forme precedenti

## LAVORO AUTONOMO

Con il lavoro autonomo una persona si obbliga a compiere dietro corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente

### Quali le caratteristiche di questo rapporto di lavoro?



Assenza dell'assoggettamento del lavoratore/professionista al potere direttivo del committente



Assenza di inserimento nell'impresa del committente, assenza di continuità della prestazione, assenza di rischio di impresa, assenza del rispetto dell'orario di lavoro, assenza di una retribuzione fissa, assenza di scadenze prestabilite



Obbligo della forma scritta del contratto di incarico se richiesto dal professionista (L. n. 81/2017)



Principio del divieto dell'abuso di dipendenza economica del lavoratore autonomo nei confronti del committente in ragione di uno squilibrio dei diritti e degli obblighi presenti nel contratto



Sostegno al reddito: la "DIS-COLL" è un ammortizzatore sociale strutturale per i lavoratori parasubordinati o autonomi



Misure di sostegno alla genitorialità dei lavoratori autonomi: congedo parentale di 3 mesi, entro il primo anno di vita del figlio, anche per genitori adottivi o affidatari. Il trattamento economico per congedo parentale è stato esteso a 3 mesi per ciascun genitore entro i primi 12 anni di vita del bambino; i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad ulteriori 3 mesi di congedo entro i primi 12 anni del bambino, per un periodo massimo complessivo tra entrambi i genitori di 9 mesi

## LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI

- Il D.Lgs. n. 81/2015 (come modificato dal D.L. n. 101/2019 convertito in L. n. 128/2019) prevede norme specifiche a tutela del lavoro svolto mediante piattaforme digitali e, in particolare, dell'attività lavorativa dei ciclo-fattorini (c.d. **riders**).
- Per i riders sono previste **tutele differenziate** a seconda che la loro attività sia riconducibile:
  - alla nozione di etero-organizzazione, cioè ad un rapporto di collaborazione che si concretizza in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità esecutive sono organizzate dal committente;
  - a quella di **lavoro autonomo**;
  - ad una prestazione di **lavoro subordinato**.
- La Circolare n. 17 del 19 novembre 2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali delinea l'ambito applicativo dei due diversi regimi: l'**etero-organizzazione** oppure il **lavoro autonomo**.

### Nel caso di etero-organizzazione:

- si estende ai riders la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, salvo che esistano accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedano discipline specifiche sul trattamento economico e normativo;
- in ogni caso, il ricorrere degli elementi caratterizzanti l'etero-organizzazione non determina di per sé una riqualificazione del rapporto in termini di lavoro subordinato.

### Nel caso di lavoro autonomo:

- è la contrattazione collettiva a definire criteri di determinazione del compenso complessivo e, in mancanza, la retribuzione non può essere parametrata sulle consegne eseguite, ma deve essere garantito un compenso minimo orario sulla base dei minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti;
- deve essere garantita un'indennità integrativa, non inferiore al 10%, per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli;
- è previsto il diritto alla sottoscrizione di un contratto formale e a ricevere ogni informazione utile sulle condizioni applicabili al contratto per la tutela dei diritti e della sicurezza dei riders;
- si applica la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e della dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati;
- vige il divieto di esclusione dalla piattaforma o di riduzione delle occasioni di lavoro riconducibili alla mancata accettazione della prestazione;
- è prevista la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.





01

Si tratta di temporanee esperienze all'interno di realtà lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere e consentire la formazione direttamente sul luogo di lavoro

## TIROCINIO

IL TIROCINIO È UN PERIODO DI ORIENTAMENTO AL LAVORO E DI FORMAZIONE CHE NON COSTITUISCE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO



02

Tipologie di tirocini:

- "curricolari", inclusi in un processo di apprendimento formale svolto all'interno di piani di studio delle università e degli istituti scolastici;
- "non curricolari", finalizzati ad agevolare le scelte professionali dei giovani nella fase di transizione dalla scuola al lavoro mediante una formazione in un ambiente produttivo ed una conoscenza diretta del mondo del lavoro (tirocini formativi e di reinserimento o inserimento al lavoro diretti ad inserire, ovvero, reinserire nel mondo del lavoro soggetti inoccupati e disoccupati o con particolari svantaggi, disabili o richiedenti asilo)



03

Linee-guida maggio 2017: un tirocinio può essere attivato anche in favore di coloro che sono già occupati ma in cerca di nuova occupazione. I tirocini non riguardano solo il settore privato, ma anche le pubbliche amministrazioni. Inoltre, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto importanti novità finalizzate a riformare la disciplina e a contrastare gli abusi nell'ambito dei tirocini extra-curricolari