

**OCCUPAZIONE E FLESSIBILITÀ:
NUOVE FORME CONTRATTUALI E DEL PLACEMENT**

Caratteristiche dei nuovi contratti e gestione dell'occupazione

*Progetto FSE 2002, Ob.3 Misura C1
"Valorizzazione e certificazione dei professionals per la FP"*

CLAUDIA ARCOLIN

Pgina personale:

<http://it.formatori.net/Members/Claudia>

Cell: 340 0674110

e-mail: claudiarc@tin.it

ARIANNA PESCE

Pagina personale:

<http://it.formatori.net/Members/arianna>

Cell. 349 7767643

e-mail: ariannapesce@libero.it

Sommario

1. Il mercato del lavoro in Italia: alcuni cenni storici.....	4
2. Caratteristiche dei nuovi contratti di lavoro.....	6
3. Progettualità del placement.....	24
4. Il curriculum europeo	27
Conclusioni	32
Appendice – Modelli di contratti	33
Sitografia e bibliografia:	45

Introduzione

Se si prova oggi a chiedere ai giovani, in particolare a quella fascia con una scolarizzazione medio-alta ed un'età compresa tra i 24 e i 34 anni, che lavoro fanno, ci si accorge che un numero sempre maggiore di questi hanno a che fare con lavori precari, saltuari, intermittenti. Devono sapersi muovere all'interno di una rete (o un intrico?) di collaborazioni ed incarichi a tempo determinato, di tipo più o meno subordinato/autonomo. La condizione di molte persone delle nuove generazioni appare quella di una sottoccupazione e in certi casi anche di una sovraoccupazione, ovvero di un'occupazione mal retribuita, spesso irregolare o ai limiti della regolarità e scarsamente riconosciuta e garantita. Sembra quindi che la domanda più adeguata da porre quando ci si rivolge a qualcuno per chiedergli come si mantiene, non sia più: "Che lavoro fai?", bensì: "Che lavori fai?". Le risposte sono ovviamente le più varie, e a volte mostrano un'evidente difficoltà di previsione e programmazione del proprio futuro lavorativo e personale. Molti giovani all'uscita dall'università, si trovano di fronte ad un mercato del lavoro piuttosto chiuso, dove non c'è un adeguato incontro tra domanda e offerta di lavoro a causa della presenza di discordanze tra le competenze offerte al termine del percorso formativo e le tipologie di impiego offerte dal mercato. Le alternative che si presentano sono quindi limitate e il giovane spesso deve scegliere tra l'accettare un lavoro di basso livello retribuito secondo i regimi salariali più classici (magari in fabbrica), oppure, nella misura in cui si può contare su un appoggio economico familiare, rendersi disponibile a brevi lavori a tempo determinato in attesa di un'occupazione più favorevole o più adeguata ai propri interessi e alla propria preparazione. Da un lato le imprese hanno la necessità di andare nella direzione delle professionalità e delle competenze più richieste dal mercato, dall'altro i giovani laureati vivono una comprensibile resistenza ad abbandonare aspirazioni, interessi e competenze acquisite per adattarsi al mercato. In risposta a tutto ciò vi è spesso il tentativo di reinventarsi in un ambito di lavoro che non coincide totalmente con le proprie aspettative o con la propria preparazione, ma che viene ritenuto soggettivamente o socialmente stimolante o soddisfacente, come nel caso di professionalità legate al sociale, al campo delle relazioni, alla cultura. In questi casi l'esperienza di lavoro, anche se legata ad un'occupazione fragile, precaria o mal pagata, viene preferita ad un impiego ripetitivo in fabbrica o in ufficio. In altre parole entro una certa misura si può preferire essere precari per un'attività che fornisce un senso di realizzazione personale e definisce un'identità sociale positiva, piuttosto che ricevere garanzie occupazionali per un'attività poco stimolante e socialmente poco apprezzata (Barcellona, 2000).

Sulla base di queste considerazioni e interrogativi si è sviluppato il presente lavoro che intende offrire spunti di riflessione sulle tematiche relative alle nuove forme contrattuali, alla flessibilità del mercato del lavoro, e alla gestione dell'occupazione e dello sviluppo professionale.

Nel primo capitolo viene presentata l'evoluzione storica del mercato del lavoro in Italia, che sta attualmente vivendo un'importante fase evolutiva con la definizione e l'attuazione della Legge Biagi.

Nel secondo capitolo viene dato spazio alla riforma del mercato del lavoro, alle nuove forme contrattuali e alle principali modifiche apportate a quelle già esistenti (in **Appendice** i modelli di contratto per le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e occasionali).

Il terzo capitolo presenta un'indagine sul rapporto tra nuove tecnologie e ricerca del lavoro, in particolare sull'uso di internet come strumento per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il capitolo quarto presenta il modello europeo di curriculum vitae, creato dalla commissione europea al fine di favorire nuove modalità di sviluppo professionale, attraverso una maggiore visibilità delle competenze.

Infine le conclusioni del presente lavoro mettono in luce quanto le tematiche affrontate siano attuali e sicuramente rilevanti non solo per chi si affaccia al mondo del lavoro trovandosi a gestire la propria crescita professionale alternando forme contrattuali di tipo diverso, ma anche per tutte quelle persone che si occupano di sviluppo delle risorse umane, di formazione e orientamento, perché possano riflettere sulle evoluzioni in atto e considerare l'importanza del proprio ruolo nello sviluppo della società e nella crescita degli individui.

1. Il mercato del lavoro in Italia: alcuni cenni storici

In questi ultimi anni il "sistema lavoro" sta evolvendo notevolmente sia nei contenuti sia nelle forme, e tale cambiamento comporta una serie di mutazioni nella vita del singolo e della società. Questa evoluzione provoca un clima di disappunto, a volte di insicurezza e pessimismo, poiché l'introduzione di nuove forme contrattuali e di nuove esigenze lavorative, vale a dire la diffusione della flessibilità nel lavoro, non sono ancora state interiorizzate in modo adeguato e ad esse non corrisponde una precisa visione di progetto di vita. Mentre la flessibilità può rappresentare un ottimo strumento per i giovani che si inseriscono nel mondo del lavoro, poiché permette di accumulare esperienze e di aumentare la propria professionalità, essa può costituire un elemento di grave incertezza per un lavoratore maturo, che debba pensare al mantenimento della famiglia. L'aspirazione verso un lavoro "per tutta la vita" si è sviluppata in seguito ad importanti e contestuali evoluzioni storiche. Infatti, basti pensare che nel codice civile del 1865, impostato sul modello napoleonico, il contratto a tempo indeterminato costituiva una limitazione della libertà del lavoratore e una imposizione dell'imprenditore. Nel corso del Novecento sono subentrati tuttavia una serie di eventi che hanno contribuito alla diffusione del mito del posto fisso per tutta la vita, oggi così ricercato e così rimpianto, in seguito alle nuove trasformazioni economiche e sociali.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato si diffuse in pieno periodo fascista, a seguito della legge 562/26, la quale sanciva che il contratto a termine costituiva un evento speciale ed eccezionale, da attivare nel settore impiegatizio, obbligatoriamente per iscritto; il contratto a tempo indeterminato costituiva invece la regola relativamente alle forme contrattuali.

Nel 1942, i contratti a tempo determinato si diffusero maggiormente, sempre vincolati alla clausola che, nel caso in cui la durata dell'attività avesse superato la data di scadenza del contratto, questo si trasformava automaticamente in contratto a tempo indeterminato.

Nel 1962, con la legge 230, venne introdotto a tutti gli effetti il contratto a tempo determinato, anche se restava invariata la sua valenza eccezionale e con una forte accezione di

“opposizione” al tempo indeterminato, che rappresentava in ogni caso il rapporto di lavoro principale e fondamentale. In sintesi, il tempo determinato era previsto solo in pochi casi particolari, quali i lavori stagionali e le sostituzioni, e il rapporto di lavoro ricalcava a tutti gli effetti quello indeterminato.

Il mito della stabilità del posto di lavoro, così diffuso e garantito negli anni '60, fu una diretta conseguenza del grande sviluppo economico, del rapido processo di industrializzazione e del basso tasso di disoccupazione (3,9%, il minimo storico in Italia). Si diffuse il “modello familistico”, e il lavoratore, padre di famiglia, godeva di una forte protezione dei propri diritti nel periodo lavorativo, e di un'alta prestazione previdenziale in età pensionistica. Inoltre, a partire da questi anni, fino al suo culmine nel '68/'69, a seguito dei numerosi scioperi e delle rivendicazioni sindacali (prevalentemente in materia di cottimo, lavorazioni a catena, premi di produzione, aumento salariale e diminuzione dell'orario di lavoro), i sindacati presero sempre più consapevolezza del loro ruolo e gradualmente affiancarono lo Stato, fino a diventare a tutti gli effetti codecisori delle politiche e delle riforme pubbliche. Negli anni '70, a seguito della crisi del petrolio, il sistema economico cambiò notevolmente. L'industria iniziò a registrare un graduale declino, mentre si resero sempre più visibili le realtà dei distretti industriali e delle sub-unità produttive. La crisi più grande di questi anni fu la disoccupazione, che coinvolse soprattutto le fasce più deboli della popolazione, giovani e donne, e che aumentò notevolmente il divario tra Nord e Sud. Da un punto di vista legislativo, furono varate alcune leggi per la tutela dei lavoratori più deboli. Si diffusero il contratto di formazione-lavoro e le forme contrattuali a tempo determinato. Tali iniziative furono riprese anche negli anni successivi. Particolarmente significative in tal senso furono la legge 56 del 1987 sulla riorganizzazione del collocamento e l'introduzione delle Agenzie per l'Impiego, la legge 223 del 1991 e la “legge Treu” del 1997, che introdusse il lavoro interinale e le agevolazioni fiscali per i datori che utilizzavano le forme atipiche di lavoro.

È evidente tuttavia una certa frammentazione e incoerenza tra le politiche attivate e la realtà economica. Il governo ha infatti continuato a proporre (almeno fino a poco tempo fa) slogan e programmi a supporto del mito della stabilità e della sicurezza dell'impiego, mentre il mercato del lavoro segue dinamiche diverse, alle quali purtroppo non corrispondono adeguati e mirati interventi istituzionali. Il posto fisso si diffuse di fatto tra gli anni '50 e l'inizio degli anni '70, in corrispondenza del miracolo economico e dell' "età dell'oro". Ebbe quindi una breve stagione e non corrisponde alle necessità attuali. La flessibilità permette alle aziende di essere maggiormente competitive, di attivare una produzione snella e seguire politiche del *just-in-time*, in base ai flussi della domanda. Inoltre tale sistema di offerta del lavoro potrebbe permettere una maggiore diversificazione dei lavori, un aumento delle competenze e un impegno lavorativo breve ma ravvicinato. Tuttavia sono necessarie politiche adatte a tale evoluzione, a tutela dei lavoratori, affinché non si creino circoli di sfruttamento della manodopera. Nei paragrafi successivi verranno presentati e sintetizzati gli obiettivi principali della Riforma Biagi, considerata senza dubbio uno dei più rilevanti passaggi storici in materia di mercato del lavoro, e gli elementi caratterizzanti dei nuovi contratti di lavoro, con l'obiettivo di focalizzare l'attenzione su particolari tematiche inerenti le nuove forme contrattuali e la flessibilità nel lavoro.

2. Caratteristiche dei nuovi contratti di lavoro

2.1 La Riforma Biagi

La riforma Biagi (legge 30 del 14 febbraio 2003), ha l'obiettivo principale di distribuire la quantità di lavoro sul più alto numero possibile di persone, al fine di aumentare il tasso di occupazione regolare e diminuire il lavoro nero. Strumento per perseguire tale fine è la realizzazione di un sistema a rete di servizi pubblici e privati, che accompagnano e facilitano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. I punti più importanti del decreto legislativo di attuazione della Riforma Biagi possono essere così sintetizzati (Fonte www.welfare.gov.it):

UNA RIFORMA PER LE PERSONE E PER LE IMPRESE

La Riforma Biagi vuole aumentare in tempi brevi il numero delle persone che lavorano regolarmente. Lo sviluppo economico si deve infatti accompagnare ad una più elevata capacità di produrre posti di lavoro aggiuntivi. Attualmente in Italia lavora regolarmente solo un cittadino su due tra i 15 e i 65 anni e solo il 42% delle donne. Per quanto riguarda la disoccupazione il dato è pari al 9% (18% in alcune aree del Mezzogiorno), in particolare molto debole è nel mercato del lavoro la condizione delle donne, degli adulti over 45 e dei giovani. I giovani italiani inoltre abbandonano precocemente i percorsi scolastici e partecipano ad attività formative meno dei coetanei europei. La disoccupazione giovanile e la disoccupazione di lungo periodo (più di dodici mesi senza lavoro o formazione) è tra i livelli più alti d'Europa. Infine il lavoro nero e irregolare assume in Italia dimensioni molto superiori rispetto alla media degli altri paesi europei superando i cinque milioni di posizioni lavorative.

LA RETE DEI SERVIZI PUBBLICI E PRIVATI CHE

ACCOMPAGNANO AL LAVORO: LE AGENZIE PER IL LAVORO

In Italia solo il 4% dei rapporti di lavoro passa dagli attuali servizi per l'impiego, nati recentemente dal monopolio pubblico degli uffici di collocamento dedicati solo alla gestione delle pratiche burocratiche. Gli operatori privati sono rappresentati quasi soltanto dalle agenzie che forniscono lavoro in affitto a tempo determinato. Con il decreto legge 297 del dicembre 2002 (anch'esso disegnato da Marco Biagi) è stata riformata la funzione pubblica dei servizi all'impiego. Sono finiti il libretto di lavoro e le vecchie procedure burocratiche di autorizzazione, per fare posto all'anagrafe del lavoratore. La conoscenza immediata della posizione di ciascuno rispetto al lavoro consente di erogare tempestivi servizi di orientamento a chi cerca lavoro e di indirizzare le attività di formazione secondo gli effettivi bisogni prioritari dei cittadini e delle imprese. La Riforma Biagi ha consentito anche lo sviluppo e la diffusione degli operatori privati, cui è consentito di erogare tutti i servizi (collocamento, ricerca e selezione, orientamento e formazione, somministrazione di lavoro, ecc.) nella nuova denominazione di agenzie per il lavoro. I Comuni potranno fare collocamento con particolare attenzione ai soggetti svantaggiati, per i quali sono incentivate le forme di collaborazione con gli operatori privati e privato-sociali. Sindacati ed enti bilaterali (lavoratori-imprenditori) saranno abilitati a svolgere servizi al lavoro. Scuole e Università potranno collocare i propri allievi nel mercato del lavoro attraverso tirocini e

contratti di lavoro, sviluppando le relazioni con le attività produttive del territorio e realizzando progetti di trasferimento tecnologico con dotazione di risorse umane.

I servizi privati sono gratuiti per i lavoratori e onerosi solo per le imprese. Operatori pubblici e privati saranno presto collegati tra di loro attraverso un sistema informatico che consentirà l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in un mercato non più soltanto italiano ma anche europeo.

LAVORO E FORMAZIONE LUNGO TUTTO L'ARCO DELLA VITA

La Riforma vuole rendere più efficaci i modi per entrare o rientrare nel mercato del lavoro regolare attraverso contratti che uniscono alla prestazione lavorativa le necessarie attività di formazione e di riqualificazione professionale. Il contratto di apprendistato potrà concorrere a garantire il diritto/dovere ad un percorso educativo di almeno dodici anni introdotto dalla riforma Moratti. Più in generale, il contratto di apprendistato consente ai giovani fino ai 29 anni il conseguimento di specifiche qualificazioni anche attraverso percorsi di alta formazione. Il contratto di formazione lavoro è sostituito dal contratto di inserimento allo scopo di adattare le competenze professionali di lavoratori (giovani o in età avanzata con difficoltà di inserimento lavorativo) ad un determinato contesto lavorativo. Le attività di formazione che sono comprese nei contratti di apprendistato e di inserimento potranno essere programmate e organizzate flessibilmente anche con il concorso degli organismi bilaterali dei lavoratori e degli imprenditori, in modo da superare rigidità come quella relativa alla separazione fra formazione esterna e formazione interna alla impresa. Le esperienze di lavoro che non costituiscono ancora un rapporto di lavoro sono tutte ricondotte al cosiddetto tirocinio, con il quale i giovani prendono confidenza con il mondo del lavoro e acquisiscono competenza presso potenziali datori di lavoro.

LA COLLABORAZIONE TRA LE ORGANIZZAZIONI DEI LAVORATORI E DEGLI IMPRENDITORI

La Riforma Biagi sostiene la collaborazione tra le rappresentanze dei lavoratori e degli imprenditori attraverso la libera creazione di organismi dalle stesse gestiti per obiettivi condivisi. A questi enti bilaterali sono in particolare affidati vari compiti che rafforzano i servizi alle persone che cercano lavoro (orientamento, formazione, collocamento, ammortizzatori sociali), che stipulano contratti di lavoro (certificazione della volontà delle parti), che lavorano (tutela della salute e della sicurezza).

In questo modo la Riforma intende promuovere un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo-collaborativo.

Una sintesi di alcuni articoli della legge Biagi:

Art. 1: costruzione di una rete dei servizi pubblici e privati che accompagna il lavoro, gratuita per i lavoratori e onerosa solo per le aziende, collegata da un sistema informatico su territorio nazionale.

Art. 2: potenziamento delle attività di formazione e riqualificazione professionale, che devono essere programmate e organizzate flessibilmente anche con il concorso delle rappresentanze dei lavoratori e degli imprenditori.

Art. 3: creazione/instaurazione di un equilibrio tra le esigenze dei lavoratori di disporre ed organizzare il loro tempo per finalità diverse dal lavoro, e quelle delle imprese di ampliare o correggere il tempo di lavoro in relazione ai tempi della produzione.

Tale forma contrattuale si rivolge in modo particolare a tutela dei lavoratori stagionali, e mira a sostituire con contratti di lavoro a tempo indeterminato di part-time “verticale” rapporti di lavoro oggi precari.

Art. 4: adattabilità reciproca tra lavoratori e impresa, al fine di favorire l'ingresso o la permanenza al lavoro di coloro che devono rispondere anche ad altre esigenze quali famiglia e studio.

Questi contratti hanno lo scopo di stabilizzare attraverso il tempo indeterminato rapporti precari.

Comma 1, lettera a: contratti di lavoro intermittente, a tutela dei lavoratori impiegati saltuariamente.

Comma 1, lettera c: contratti di lavoro a progetto, finalizzati all'esecuzione di un progetto, programma o parte di lavoro, sostitutivi della vecchia forma di contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Comma 1, lettera d: contratto di lavoro occasionale e accessorio: mira a far emergere le attività legate alla cura e all'assistenza, inserendo dei tickets che il lavoratore deve consegnare al prestatore di lavoro, il quale ha il compito di consegnarli all'Istituto previdenziale e assicurativo.

Comma 1, lettera e: lavoro a coppia, distribuito tra due persone.

Comma 2, lettera m: fornitura regolata di lavoro. Tale comma si rivolge a lavoratori che appartengono a società o cooperative che svolgono un appalto di servizi, e ha lo scopo di delimitare con maggior chiarezza e certezza il confine tra l'appalto di servizi e la fornitura di lavoro.

Art. 5: la riforma sostiene la collaborazione tra le rappresentanze dei lavoratori e degli imprenditori, attraverso la creazione di organismi gestiti da entrambi, con obiettivi condivisi (enti bilaterali).

Art. 8: coordinamento delle attività di prevenzione e di vigilanza. L'apparato ispettivo dovrà svolgere anche funzioni preventive e di sostegno al corretto e regolare funzionamento dei rapporti di lavoro.

2.2 I nuovi contratti di lavoro

Di seguito si presentano le nuove forme contrattuali di lavoro così come vengono definite dal decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 (attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge n. 30 del 14 febbraio 2003 – Legge Biagi).

Sono inoltre presenti in **Appendice** i modelli di contratto per la:

- ✓ collaborazione coordinata e continuativa a progetto
- ✓ collaborazione coordinata e continuativa a prestazione occasionale

Lavoro subordinato

1. APPRENDISTATO
2. CONTRATTO DI INSERIMENTO
3. TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO
4. LAVORO A CHIAMATA o JOB ON CALL o INTERMITTENTE
5. LAVORO RIPARTITO o LAVORO IN DUE o LAVORO A COPPIA
6. LAVORO IN AFFITTO o STAFF LEASING
7. CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME

Lavoro parasubordinato

1. CONTRATTI A PROGETTO - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE
2. LAVORO OCCASIONALE ED ACCESSORIO

LAVORO SUBORDINATO: APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO

1. APPRENDISTATO¹

È uno speciale rapporto di lavoro che prevede un obbligo per il datore di lavoro di impartire all'apprendista la formazione necessaria perché possa conseguire le competenze tecniche e la qualifica per prestare opera nell'impresa. L'apprendista ha un salario che corrisponde in media a una percentuale tra il 50 e l'80% di quello spettante a un lavoratore qualificato. È una tipologia di contratto applicabile a tutti i settori produttivi. Il decreto legislativo 276/2003, apporta significative modifiche alla tipologia contrattuale dell'apprendistato. Essa passa da un'unica fattispecie a tre tipologie contrattuali in grado di coniugare con diversa gradualità formazione e lavoro:

- a. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;**
- b. Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;**
- c. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.**

a. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

FINALITÀ:

il conseguimento di una qualifica professionale.

A CHI È RIVOLTO:

soggetti che abbiano compiuto 15 anni.

DURATA:

non superiore a tre anni, determinabile dalla qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

CARATTERISTICHE:

- a. forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere

¹ **Fonte:** Titolo VI del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276

- acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b. la qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale;
 - c. previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale;
 - d. riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
 - e. registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
 - f. presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

b. Apprendistato professionalizzante

FINALITÀ:

conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

A CHI È RIVOLTO:

soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

DURATA:

non inferiore a due anni e non superiore a sei.

CARATTERISTICHE:

- a. forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b. la qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale;
- c. previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- d. riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- e. registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- f. presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate;

- g. possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di anni sei.

c. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

FINALITÀ:

conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore.

A CHI È RIVOLTO:

soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

DURATA E CARATTERISTICHE:

la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e' rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

2. CONTRATTO DI INSERIMENTO² (sostituisce il vecchio Contratto di Formazione Lavoro)

FINALITÀ:

l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo.

A CHI È RIVOLTO:

- a. soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b. disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- c. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d. lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e. donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f. persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

DURATA:

non inferiore a 9 mesi e non superiore ai 18 mesi. In caso di assunzione di lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

CARATTERISTICHE:

- a. forma scritta del contratto contenente indicazione del progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
- b. la formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo;
- c. i contratti di inserimento possono essere stipulati da enti pubblici economici, imprese e loro consorzi; gruppi di imprese; associazioni professionali, socio-culturali, sportive; fondazioni; enti di ricerca, pubblici e privati; organizzazioni e associazioni di categoria;
- d. non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata.

² **Fonte:** Titolo VI del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276

3. TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO³

FINALITÀ:

orientative e di addestramento pratico.

A CHI È RIVOLTO:

adolescenti o giovani regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado.

DURATA:

non superiore a tre mesi e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno accademico/scolastico e l'inizio di quello successivo.

CARATTERISTICHE:

- a. eventuali borse lavoro erogate a favore del tirocinante non possono superare l'importo massimo mensile di 600 Euro;
- b. non sono previsti limiti percentuali massimi per l'impiego di adolescenti o giovani al tirocinio estivo di orientamento.
- c.

³ **Fonte:** Titolo VI del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276

LAVORO SUBORDINATO A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

4. LAVORO A CHIAMATA o JOB ON CALL o INTERMITTENTE⁴

FINALITÀ:

instaurare un rapporto di lavoro subordinato di tipo flessibile. Mediante la stipulazione di un contratto di lavoro intermittente il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro, che ne potrà utilizzare la prestazione lavorativa "chiamandolo" di volta in volta, a seconda delle necessità, nel rispetto di un periodo minimo di preavviso.

A CHI È RIVOLTO:

i casi consentiti di ricorso al lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo o, appunto, intermittente, sono di due tipi: i primi, individuati direttamente dai contratti collettivi nazionali o territoriali o, in via provvisoriamente sostitutiva, da parte dello stesso Ministro del lavoro e delle Politiche sociali; i secondi, previsti in via sperimentale, caratterizzati da un requisito "soggettivo" del lavoratore. I contratti previsti in via sperimentale, infatti, potranno essere conclusi anche per prestazioni rese da quei soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età, ovvero da lavoratori con oltre 45 anni iscritti nelle apposite liste di mobilità e di collocamento.

È fatto assoluto divieto, invece, di ricorrere al contratto di lavoro intermittente nei seguenti casi:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi da parte di quelle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (ex Legge 626/94).

DURATA:

il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

CARATTERISTICHE:

il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta. Tale requisito è necessario ai fini della prova della sussistenza degli elementi richiesti per la validità del contratto stesso:

- a. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- b. trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- c. indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

⁴ **Fonte:** Titolo V del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276

- d. tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- e. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il lavoratore intermittente dovrà percepire, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore di pari livello. In ogni caso, la retribuzione dovrà essere proporzionata alla prestazione effettivamente eseguita dal lavoratore. Il principio di proporzionalità con l'attività effettivamente svolta dal lavoratore intermittente, deve essere, altresì, utilizzato ai fini del calcolo delle ferie, del periodo di comporto per malattia e dei congedi parentali. Ciò in quanto per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati. In detto periodo, infatti, il lavoratore intermittente non matura né alcun trattamento economico, salvo l'indennità di disponibilità se prevista, né alcun trattamento normativo. Per la disponibilità resa in attesa di essere "utilizzato", è prevista una specifica indennità mensile in favore del lavoratore, la cui misura è rimessa alla contrattazione collettiva. In caso di impossibilità del lavoratore a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, quest'ultimo dovrà essere tempestivamente informato dallo stesso lavoratore circa la durata dell'impedimento; in difetto di comunicazione, il lavoratore perderà il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo prestabilito dal decreto pari a quindici giorni, salvo che sia stato diversamente pattuito. In ogni caso, durante il periodo di temporanea indisponibilità del lavoratore (ad esempio per malattia), non matura il diritto all'indennità di disponibilità. La risposta alla chiamata del datore di lavoro non è un obbligo inderogabile per il lavoratore: tale opzione, infatti, può essere esclusa dal contratto del quale, pertanto, non ne costituisce una condizione di validità. Nel caso in cui il lavoratore scelga (contrattualmente) di non obbligarsi a rispondere alla chiamata, perderà il diritto alla relativa indennità di disponibilità. Il lavoro intermittente può essere "programmato" per periodi predeterminati nell'arco della settimana (fine settimana), del mese (le ferie estive) o dell'anno (le vacanze natalizie o pasquali). In tali ipotesi, l'indennità di disponibilità sarà corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro; ne consegue che in mancanza della chiamata, pur in presenza della disponibilità prestata dal lavoratore, a quest'ultimo non verrà corrisposta alcuna indennità.

5. LAVORO RIPARTITO o LAVORO IN DUE o LAVORO A COPPIA⁵

FINALITÀ:

instaurare un rapporto di lavoro subordinato di tipo flessibile. Si tratta di una tipologia contrattuale nella quale l'oggetto del contratto è un'unica ed identica prestazione lavorativa condivisa da due lavoratori, legati tra loro da un vincolo di solidarietà. Il salario è rapportato alle ore lavorate.

A CHI È RIVOLTO:

a tutti i lavoratori e datori di lavoro interessati.

DURATA:

il contratto di lavoro ripartito può essere stipulato anche a tempo determinato.

CARATTERISTICHE:

il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a. la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori co-obbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
- b. il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- c. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- d. ciascuno dei lavoratori avrà diritto di partecipare alle assemblee sindacali entro il limite complessivo di dieci ore annue.

I due lavoratori assumono l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa ed ognuno di questi resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori co-obbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori co-obbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato.

⁵ **Fonte:** Titolo V del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276

Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti co-obbligati.

6. LAVORO IN AFFITTO o STAFF LEASING⁶

FINALITÀ:

instaurare un rapporto di lavoro subordinato di tipo flessibile. Un'impresa, denominata utilizzatrice, potrà rivolgersi ad un'altra impresa, denominata somministratore, per "affittare" forza lavoro.

A CHI È RIVOLTO:

a tutti i lavoratori e datori di lavoro interessati.

DURATA:

il contratto di somministrazione di lavoro può essere stipulato anche a tempo determinato a fronte di specifiche necessità.

CARATTERISTICHE:

la precedente disciplina in materia di intermediazione e interposizione nei rapporti di lavoro, in particolare la legge n. 196/1997 in materia di fornitura di lavoro temporaneo, viene integralmente abrogata. Inoltre viene estesa la possibilità di ricorrere alla somministrazione di lavoro anche nei settori edilizia e agricoltura.

Il contratto di somministrazione, stipulato in forma scritta, dovrà contenere:

- a. il numero dei lavoratori da somministrare;
- b. le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e/o sostitutivo per le quali si ricorre alla somministrazione;
- c. l'indicazione dei rischi per il lavoratore;
- d. la data di inizio e la durata del rapporto;
- e. in mancanza di tali elementi, il contratto è nullo ed il lavoratore (o i lavoratori) sarà considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Per tutta la durata della somministrazione il lavoratore svolgerà la propria attività nell'interesse, nonché sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore; il potere disciplinare, invece, è riservato al solo somministratore.

I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Solo nel caso di contratto a tempo indeterminato è consentito svolgere le seguenti attività:

⁶ **Fonte:** Titolo V del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276

- a. servizi di consulenza direzionale, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo; cambiamento organizzativo, ricerca e selezione del personale, assistenza alla certificazione;
- b. attività di marketing, organizzazione della funzione commerciale, analisi di mercato;
- c. gestione dei call center;
- d. avvio di alcune iniziative imprenditoriali;
- e. consulenza ed assistenza in ambito informatico, progettazione e manutenzione di reti intranet ed extranet, siti internet, sistemi informatici, caricamento dati e sviluppo di software applicativo;
- f. costruzioni edilizie negli stabilimenti;
- g. installazione o smontaggio di impianti e macchinari (specificatamente nel settore dell'edilizia e della cantieristica navale);
- h. servizi di pulizia, portineria e custodia;
- i. gestione di biblioteche, musei, servizi di economato, magazzini, parchi.

Per quanto riguarda invece la somministrazione di lavoro a tempo determinato, ciò è ammesso a fronte di motivi tecnici, produttivi, organizzativi o sostitutivi dell'azienda.

In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.

7. CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME⁷

FINALITÀ:

instaurare un rapporto di lavoro subordinato di tipo flessibile caratterizzato da orario ridotto rispetto al normale orario di lavoro, quest'ultimo è determinato per legge da 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali.

A CHI È RIVOLTO:

a tutti i lavoratori e datori di lavoro interessati.

DURATA:

il contratto di lavoro part-time può essere stipulato anche a tempo determinato.

CARATTERISTICHE:

la riduzione di orario può assumere forme diverse:

- a. Part-time orizzontale: la riduzione dell'orario di lavoro rispetto al tempo pieno è in relazione all'orario giornaliero di lavoro;
- b. Part-time verticale: prevede che il lavoro sia svolto a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c. Part-time misto: coesistono le modalità orizzontale e verticale di svolgimento del lavoro.

⁷ **Fonte:** Titolo V del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276
Decreto legislativo n. 61/2000 e n. 100/2001

Il contratto di lavoro part-time:

- a. è stipulato in forma scritta;
- b. deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa, nonché della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Vi è la possibilità per il datore di lavoro di modificare il contenuto temporale della prestazione lavorativa non solo con riguardo alla sua collocazione temporale nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno, ma anche in ordine alla sua estensione temporale. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro decida di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, deve esserci un periodo di preavviso in favore del lavoratore; in tal caso, il lavoratore avrà diritto a specifiche compensazioni dettate dai contratti collettivi.

LAVORO PARASUBORDINATO: CONTRATTI A PROGETTO E OCCASIONALI

1. CONTRATTI A PROGETTO - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE⁸

FINALITÀ:

instaurare un rapporto di lavoro senza vincolo di subordinazione le cui attività siano riconducibili ad uno o più progetti specifici, o programmi di lavoro, o fasi di esso.

A CHI È RIVOLTO:

a tutti i lavoratori e datori di lavoro interessati.

DURATA:

variabile a seconda della durata del progetto, del programma di lavoro, o fasi di esso.

CARATTERISTICHE:

i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Il Progetto consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione.

Il Programma di lavoro, o fase di esso, consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. La produzione del risultato è infatti solo parziale e destinata ad essere integrata da altre lavorazioni e risultati parziali.

Il contratto a progetto:

- a. deve essere in forma scritta e contenere esplicitamente i seguenti elementi:

⁸ **Fonte:** Titolo VII del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276

- ✓ l'indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso;
 - ✓ la durata della prestazione di lavoro determinata o determinabile tramite l'indicazione del progetto o del programma di lavoro;
 - ✓ il corrispettivo ed i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
 - ✓ le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa che, in ogni caso, non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
 - ✓ le eventuali misure per la tutela della salute e della sicurezza del collaboratore a progetto.
- b. il corrispettivo da dare al collaboratore deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto;
 - c. il collaboratore può svolgere la propria attività in favore di più committenti, salvo diverso accordo tra le parti ed è tenuto a non diffondere informazioni attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi;
 - d. il lavoratore a progetto ha il diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione realizzata nello svolgimento del rapporto, nel rispetto delle leggi speciali in materia;
 - e. la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo;
 - f. in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza, in caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni;
 - g. vengono applicate le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro (legge 626 del 1994) quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente, nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Non tutte le attività possono essere ricondotte nello schema del lavoro a progetto; restano, infatti, escluse da tale tipologia contrattuale le prestazioni occasionali (cioè inferiori ai 30 giorni e sino a 5.000 euro annui di corrispettivo), quelle intellettuali per l'esercizio delle quali occorre l'iscrizione in appositi albi, le collaborazioni rese in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche, i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società ed i partecipanti a collegi e commissioni. Da ultimo, non possono ricorrere alle collaborazioni a progetto coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

I vecchi contratti di collaborazione coordinata continuativa mantengono efficacia fino alla loro scadenza (se non possono essere convertiti in un lavoro a progetto) e comunque non oltre il 24 ottobre 2004, a meno di accordi sindacali di transizione, stipulati in sede aziendale, che possono prevedere tempi diversi, anche superiori all'anno.

Osservazioni:

- Prima si poteva rinnovare il contratto a termine per un numero illimitato di volte. Ora, invece, la nuova legge dice che il contratto di collaborazione autonoma si può stipulare soltanto se ha per oggetto una prestazione a termine, cioè temporalmente ben delimitata, e legata a un progetto ben individuato.
- La stragrande maggioranza degli attuali rapporti di co.co.co. non potranno essere trasformati in lavori a progetto, o potranno esserlo soltanto una o due volte, ma non di più perché la reiterazione renderebbe evidente che non si tratta in realtà di rapporti a termine, legati a un progetto specifico e farebbe scattare l'equiparazione al lavoro subordinato.
- Laddove il progetto non sia individuabile saranno possibili altre vie: ove il grado di autonomia della prestazione lavorativa sia elevato, la transizione avverrà verso il lavoro autonomo vero e proprio.

2. LAVORO OCCASIONALE ED ACCESSORIO⁹

FINALITÀ:

instaurare un rapporto di lavoro senza vincolo di subordinazione e di natura meramente occasionale.

A CHI È RIVOLTO:

possono svolgere attività di lavoro accessorio:

- a. disoccupati da oltre un anno;
- b. casalinghe, studenti e pensionati;
- c. disabili e soggetti in comunità di recupero;
- d. lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

DURATA:

non superiore ai 30 giorni complessivi nel corso di un anno solare.

CARATTERISTICHE:

attività lavorative di natura meramente occasionale che coinvolgono il lavoratore per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare e che, in ogni caso, non danno complessivamente luogo a compensi superiori a 3.000 euro sempre nel corso di un anno solare (nel caso di lavoro occasionale non accessorio, il compenso annuale non deve essere superiore a 5.000 euro).

⁹ **Fonte:** Titolo VII del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276

Sono attività rese da soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, nell'ambito:

- a. dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap;
- b. dell'insegnamento privato supplementare;
- c. dei piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti;
- d. della realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli;
- e. della collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi, o di solidarietà.

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni per prestazioni di lavoro accessorio del valore nominale di 7,5 euro.

Il prestatore di prestazioni di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso uno o più enti o società concessionari all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio, in misura pari a 5,8 euro per ogni buono consegnato. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni per prestazioni di lavoro accessorio, registrando i dati anagrafici e il codice fiscale e provvedendo per suo conto al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS, alla gestione separata, in misura di 1 euro e per fini assicurativi contro gli infortuni all'INAIL, in misura di 0,5 euro. L'ente o società concessionaria trattiene l'importo di 0,2 euro a titolo di rimborso spese.

3. Progettualità del placement.

La ricerca del lavoro e internet.: Indagine sul rapporto tra nuove tecnologie e ricerca del lavoro.

La diffusione di internet e delle nuove tecnologie comunicative influisce notevolmente sulla vita sociale ed economica delle persone, e di conseguenza anche sul mercato del lavoro.

Al momento attuale non esistono studi consolidati sul rapporto tra internet e lavoro. Infatti, sia in Italia sia in altri paesi dell'Europa, la modalità di ricerca del lavoro tramite internet è stata inserita solo nel 2003, e pertanto i dati saranno disponibili solo a partire dal 2004.

Tuttavia, alcune ricerche pionieristiche hanno messo in luce variabili e conseguenze del rapporto tra internet e ricerca del lavoro del tutto inaspettate.

Una tra le ricerche più significative in questa direzione è quella condotta negli Stati Uniti da Kuhn (Kuhn e Skuterud, 2000) iniziata nel 1998, che dimostra che i disoccupati utilizzano sia i canali tradizionali di ricerca sia, in misura minore, internet e che esiste una complementarità tra tutti questi canali, senza tuttavia che internet abbia un peso sulla loro possibile occupabilità.

Di seguito una breve descrizione della suddetta ricerca

Internet è il terzo tra i canali più usati per la ricerca del lavoro, preceduto solo dal contatto con i possibili datori di lavoro e dall'invio diretto del proprio curriculum vitae. Il lavoratore che si avvale di internet per la ricerca del lavoro può utilizzare quattro strategie diverse:

- ✓ costruire un proprio sito con informazioni personali e professionali;
- ✓ depositare il proprio curriculum vitae nelle apposite rubriche dei motori di ricerca (Yahoo, Google, ecc.);
- ✓ depositare il proprio curriculum vitae in forum o spazi adibiti alla ricerca di lavoro;
- ✓ inserire il proprio curriculum vitae nel sito di una società di lavoro interinale o di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

È proprio quest'ultima strategia la più diffusa, perché permette di visionare e valutare il maggior numero di offerte di lavoro. La rete ha un ruolo rilevante anche per le aziende che cercano nuove risorse, le quali inseriscono nei loro siti degli spazi per la segnalazione di posti vacanti e per le auto-candidature. I siti di reclutamento on-line, grazie alla loro gratuità e facilità di accesso, hanno aumentato e allargato sempre di più i servizi offerti, sia per chi ricerca il lavoro, sia per le aziende. Da una parte infatti, sono stati introdotti servizi di mailing per segnalare determinate offerte di lavoro, e indicazioni sulle modalità di inserimento e compilazione del proprio curriculum vitae; dall'altra, tali siti hanno sviluppato attività di preselezione dei candidati e di verifica delle competenze dichiarate. Inoltre, i motori di ricerca raccolgono informazioni depositate presso altri siti, creando una rete virtuale di vastissime dimensioni.

In Europa, il paese che ricorre maggiormente alla rete per la ricerca/offerta di lavoro è la Germania, seguito da Francia, Gran Bretagna e Spagna.

Tuttavia, secondo una ricerca promossa in Gran Bretagna da esperti del settore della selezione delle risorse umane, la rete sta gradualmente perdendo di importanza in tale ambito, poiché le

imprese hanno iniziato a mettere in dubbio che i migliori candidati siano reperibili in internet. Inoltre, l'eccesso di informazioni e la scarsità di strumenti di regolazione e controllo causano non solo problemi di privacy, ma rischiano anche di rendere il mercato del lavoro sempre meno trasparente, dal momento che non tutte le inserzioni presenti sono veritiere e che lo scambio di informazioni è troppo veloce e incontrollato.

...gli effetti attesi e i risultati della ricerca

La ricerca di lavoro attraverso la rete è a costo zero per i lavoratori e a costo ridotto per le imprese. Inoltre, la rete permette di creare contatti in brevissimo tempo e di ampliare il raggio geografico di ricerca. In base a tali elementi, gli economisti hanno analizzato i possibili effetti della rete sul mercato del lavoro. Innanzitutto, la ricerca on-line potrebbe aumentare il flusso delle assunzioni, e ridurre in tal modo la disoccupazione; tuttavia, quando più persone cercano lavoro, le aziende aumentano i tempi di ricerca del candidato e di fatto, potrebbe crearsi una mancanza di coerenza e di trasparenza delle informazioni. In secondo luogo, i lavoratori meno esperti e con poca esperienza potrebbero avere più difficoltà nella ricerca del lavoro attraverso la rete. Infine, l'ampiezza del raggio geografico di reclutamento dovrebbe rendere il mercato del lavoro sempre più aperto e internazionale, ma in realtà, l'uso della rete facilita gli "insiders" del settore che si trovano in diverse parti del mondo, mentre è piuttosto improbabile per chi non sia già inserito in una determinata comunità professionale. È pertanto necessario analizzare le caratteristiche della forza lavoro che utilizza internet quale canale. Dalla ricerca condotta da Kuhn è emerso infatti come siano i giovani adulti, più istruiti, disoccupati di breve durata e con un posizionamento professionale nel settore impiegatizio/dirigenziale, quelli che si avvalgono maggiormente della rete. Tali differenze sono dovute non solo alla maggiore facilità di accesso alla rete, ma anche a precise caratteristiche personali, educative e lavorative.

Il lavoro condotto da Kuhn e Skuterud ha utilizzato i dati forniti da due indagini del 1998 e del 2000, relative all'uso di internet negli Stati Uniti, e da successive indagini sulla forza lavoro.

È stato individuato un sotto-campione e si è analizzato se e quando, nell'arco temporale di 1 anno, tali persone abbiano trovato lavoro e come tale ricerca sia collegabile all'utilizzo di internet quale canale principale. I dati raccolti evidenziano che le persone che utilizzano regolarmente internet hanno trovato maggiormente lavoro rispetto a chi non utilizza tale canale. Tuttavia, come sottolineato precedentemente, chi utilizza la rete possiede anche caratteristiche positive/migliori relativamente ad appartenenza etnica, livello di istruzione ed esperienze professionali. Pertanto, il miglior successo nella ricerca del lavoro è dovuto a queste caratteristiche. Inoltre, confrontando i dati di tale gruppo di soggetti, è emerso come la durata della disoccupazione sia più lunga per quanti ricercano lavoro usando internet, piuttosto di quelli che non vi fanno ricorso.

Ciò è dovuto, secondo Kuhn e Skuterud, a tre fattori:

- ✓ chi non ricorre ad internet per la ricerca di lavoro non è in una situazione di debolezza, ma anzi di forza;

- ✓ l'utilizzo della rete quale canale di ricerca privilegiato denota una debolezza di reti sociali e contatti informali;
- ✓ le imprese iniziano a diffidare di quanti ricercano lavoro on-line e preferiscono i contatti personali e diretti.

In sintesi, tale ricerca ha condotto a due risultati essenziali:

- ✓ le persone che cercano lavoro on-line non rappresentano un'élite di lavoratori con elevata motivazione e facilmente occupabili;
- ✓ le società di reclutamento catalogano i curricula secondo caratteristiche difficilmente individuabili a distanza (on-line). Inoltre, gli addetti alla selezione delle risorse umane hanno un notevole problema di catalogazione dei curricula, pertanto privilegiano quelli inviati più recentemente e quelli pervenuti anche attraverso "canali informali".

Nonostante gli studi relativi al rapporto tra internet e mondo del lavoro siano pochi, questa ricerca evidenzia degli aspetti significativi, dei quali tener conto sia nel momento in cui vengono svolti dei corsi di formazione, sia nella fase di placement dei corsisti/utenti. La rete umana resta di fatto il principale canale positivo di ricerca, e la formazione può avere un ruolo rilevante, se finalizzata alla trasmissione delle competenze e all'inserimento del soggetto in una rete che gli permetta sia di inserirsi nel mondo del lavoro, sia di potenziare la propria professionalità, secondo un'ottica di crescita continua e di *long life learning* e *wide life learning*.

4. Il curriculum europeo

Le politiche europee in tema di istruzione e formazione sono volte a promuovere l'occupabilità dei cittadini e sono articolate secondo due filoni fondamentali:

- ✓ promuovere l'apprendimento per tutta la durata della vita, per favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze a livello individuale e per valorizzare pienamente le persone;
- ✓ promuovere lo sviluppo di una dimensione europea del mercato del lavoro, dell'istruzione e della formazione.

La mobilità delle persone è uno degli aspetti principali di tali politiche.

Il curriculum vitae europeo è stato elaborato in seguito alla Commissione dell'11 marzo 2003, al fine di favorire nuove modalità di sviluppo professionale, attraverso una maggiore visibilità delle competenze. Il modello è basato sui principi della TRASPARENZA, SPENDIBILITÀ e RICONOSCIMENTO delle qualifiche e dei titoli accademici e professionali, per consentire ai cittadini di presentare e utilizzare le proprie competenze in Europa, indipendentemente dal luogo e dal contesto nel quale sono state acquisite. Il curriculum vitae europeo è un modello comune di riferimento per la predisposizione del proprio curriculum vitae, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze sul mercato del lavoro e della formazione del territorio europeo.

Il curriculum vitae europeo prende in considerazione sia la formazione iniziale, sia le esperienze di vita e di lavoro; le competenze maturate in ambiente formativo e quelle acquisite nella vita professionale e sociale; le competenze tecnico-professionali tradizionali e quelle trasversali (competenze relazionali, organizzative, ecc). Il curriculum vitae europeo è una dichiarazione autocertificata e volontaria che fornisce informazioni su:

- ✓ competenze linguistiche;
- ✓ esperienze lavorative;
- ✓ qualifiche e titoli di istruzione e formazione;
- ✓ abilità e competenze acquisite anche al di fuori dei percorsi formali di formazione.

Si tratta di un'opportunità per l'individuo, che può valorizzare tutte le esperienze vissute, e per le aziende e gli istituti di formazione, che possono valutare conoscenze, abilità e competenze indipendentemente dalle modalità con cui sono state acquisite e dai titoli e qualifiche professionali posseduti. Per poter uniformarne la lettura e permettere ai cittadini di esprimere la propria storia e le proprie esperienze in modo comprensibile per tutti, è stato predisposto uno standard diviso in sei sezioni:

1. informazioni personali;
2. esperienza lavorativa;
3. istruzione e formazione;
4. capacità e competenze personali;
5. ulteriori informazioni;
- 6 allegati.

Di seguito Vi presentiamo il modello per il curriculum vitae europeo, scaricabile nella lingua di vostra scelta dal sito internet www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp, assieme alle istruzioni per la sua corretta compilazione e agli esempi di curriculum vitae.

**FORMATO EUROPEO
PER IL CURRICULUM
VITAE**



INFORMAZIONI PERSONALI

Nome	[COGNOME, Nome, e, se pertinente, altri nomi]	
Indirizzo		[Numero civico, strada o piazza, codice postale, città, paese]
Telefono		
Fax		
E-mail		
Nazionalità		
Data di nascita	[Giorno, mese, anno]	

ESPERIENZA LAVORATIVA

- Date (da – a) [Iniziare con le informazioni più recenti ed elencare separatamente ciascun impiego pertinente ricoperto.]
- Nome e indirizzo del datore di lavoro
- Tipo di azienda o settore
 - Tipo di impiego
 - Principali mansioni e responsabilità

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

- Date (da – a) [Iniziare con le informazioni più recenti ed elencare separatamente ciascun corso pertinente frequentato con successo.]
- Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione
- Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio
 - Qualifica conseguita
- Livello nella classificazione nazionale (se pertinente)

CAPACITÀ E COMPETENZE

PERSONALI

*Acquisite nel corso della vita e della carriera
ma non necessariamente riconosciute da
certificati e diplomi ufficiali.*

PRIMA LINGUA [**Indicare la prima lingua**]

ALTRE LINGUE

[**Indicare la lingua**]

- Capacità di lettura [Indicare il livello: eccellente, buono, elementare.]
- Capacità di scrittura [Indicare il livello: eccellente, buono, elementare.]
- Capacità di espressione orale [Indicare il livello: eccellente, buono, elementare.]

CAPACITÀ E COMPETENZE RELAZIONALI

Vivere e lavorare con altre persone, in ambiente multiculturale, occupando posti in cui la comunicazione è importante e in situazioni in cui è essenziale lavorare in squadra (ad es. cultura e sport), ecc.

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

CAPACITÀ E COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Ad es. coordinamento e amministrazione di persone, progetti, bilanci; sul posto di lavoro, in attività di volontariato (ad es. cultura e sport), a casa, ecc.

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

CAPACITÀ E COMPETENZE TECNICHE

Con computer, attrezzature specifiche, macchinari, ecc.

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

CAPACITÀ E COMPETENZE ARTISTICHE

Musica, scrittura, disegno ecc.

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

ALTRE CAPACITÀ E COMPETENZE

Competenze non precedentemente indicate.

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

PATENTE O PATENTI

ULTERIORI INFORMAZIONI

[Inserire qui ogni altra informazione pertinente, ad esempio persone di riferimento, referenze ecc.]

ALLEGATI [Se del caso, enumerare gli allegati al CV.]

Per ulteriori informazioni:

www.cedefop.eu.int/transparency

www.europa.eu.int/comm/education/index_it.html

www.eurescv-search.com

Conclusioni

L'analisi effettuata nel presente elaborato si propone come base su cui aprire ulteriori discussioni ed approfondimenti relativamente alle nuove forme contrattuali, all'evoluzione del mercato del lavoro e agli strumenti per l'incontro tra domanda e offerta lavorativa. I contenuti trattati inoltre possono offrire stimoli per la definizione di nuovi strumenti operativi utilizzabili dagli operatori della formazione professionale e dell'orientamento. La descrizione dei nuovi contratti, ad esempio, può essere utile ai docenti e ai tutor che all'interno di percorsi formativi per disoccupati si trovano a rapportarsi con i partecipanti che presto si affacceranno al mondo del lavoro. In questo modo potranno soddisfare le esigenze informative dei discenti in materia di riforma del mercato del lavoro e prepararli a comprendere meglio ciò che verrà loro proposto in termini di contratti e retribuzioni. Ulteriori riflessioni su questi temi possono essere effettuate rispetto agli interrogativi: "Che impatto hanno le nuove forme contrattuali sulla crescita professionale dell'individuo e sulla definizione di un suo personale progetto di carriera?" e ancora: "Un lavoratore "flessibile" quali competenze e attitudini deve possedere per trarre vantaggi e muoversi con successo nel mercato del lavoro?"; "A quali limiti vanno incontro le aziende che attuano politiche di lavoro flessibile in termini di mantenimento al proprio interno delle competenze e conoscenze?". Tali interrogativi sono senz'altro applicabili anche alla realtà degli enti di formazione professionale che spesso, lavorando prevalentemente a progetto, hanno la necessità di usufruire di prestazioni di lavoro di tipo flessibile con caratteristiche variabili a seconda delle esigenze e delle risorse disponibili. Questo implica di certo un vantaggio dal punto di vista economico per l'ente, che deve però far fronte al rischio turn-over e con esso alla perdita di parte delle competenze che si erano sviluppate all'interno dell'organizzazione.

Appendice – Modelli di contratti

Fonte: www.nidil.cgil.it

Contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto

Con la presente scrittura privata, redatta in duplice copia, a valere a tutti gli effetti di legge

TRA

...di seguito denominato "Committente", con sede presso il... in Via... prov. (...); partita Iva / codice fiscale ...,

E

Il/La sig./ra... di seguito denominato/a "Collaboratore", nato/a a... il ... / ... / ... , domiciliato/a a ... (...) in via ... n..., codice fiscale....;

premesso

- che le parti, come sopra rappresentate, convengono di dare un ordinamento al rapporto di collaborazione, teso a migliorare le condizioni di lavoro del collaboratore per le attività prestate a favore dell'Azienda/ente facendo ricorso a quanto previsto e consentito dal comma 4 dell'art.61 del dlgs n. 276/2003 in applicazione della legge 30 del 2003;
- che il Committente svolge l'attività di... , e che, in relazione al progetto (programma di lavoro o fase di esso) denominato "... " intende avvalersi dell'apporto del lavoro del Collaboratore;
- che a sua volta il Collaboratore si è reso disponibile a prestare la propria opera lavorativa;
- che è esclusivo interesse delle parti stipulare un contratto contenente gli elementi specifici della collaborazione coordinata e continuativa a progetto;

che il Committente non richiede al Collaboratore l'esclusività della sua prestazione.

(ATTENZIONE: qualora invece il Committente richieda un rapporto di esclusività, va prevista una clausola apposita che chiarisca i termini e gli ambiti in cui ha effetto l'esclusiva, con relativa indennità economica aggiuntiva)

visto l'articolo 409 del Titolo III del codice di procedura;

visto l'art. 47, co. 1, lett. c-bis del Tuir- dpr 917/86, come modificato dall'art. 34 della legge 342/00 in materia di assimilazione fiscale;

visto l'art. 2,co. 26 della legge 335/95 e successive modifiche, in relazione alle materie previdenziali e assistenziali;

visto il Titolo VII, capo I, del dlgs n. 276/2003 in applicazione della legge 30 del 2003;

tutto ciò premesso e convenuto fra le parti

si stipula quanto segue:

1. La premessa che precede fa parte integrante ed essenziale del presente atto e ne costituisce il primo patto.
2. Il contratto ha natura di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, e viene conferito ai sensi e per gli effetti del Titolo VII, capo I, del dlgs n. 276/2003 in applicazione della Legge 30 del 2003 e dell'art. 409 n. 3 del codice di procedura civile trattandosi di prestazioni prevalentemente personali e senza vincolo di subordinazione.
3. Il Collaboratore presterà la propria opera in piena autonomia gestionale, organizzativa e operativa, salvo il necessario coordinamento generale e programmatico con il Committente. Pertanto tale attività lavorativa sarà svolta a titolo di collaborazione coordinata e continuativa a progetto con lavoro proprio e senza vincolo di subordinazione nel quadro di un rapporto unitario e continuativo.
4. Il Collaboratore dovrà svolgere a favore del Committente la funzione di... con le mansioni di... nell'ambito del progetto (oppure programma di lavoro, oppure fase di progetto o programma) di seguito dedotto nel suo contenuto caratterizzante e, comunque, allegato integralmente al presente contratto: ...
5. Il lavoratore avrà ampia autonomia nella definizione dei tempi, orari e modalità d'esecuzione operando anche con modalità di tele-lavoro e concordando le modalità di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi a disposizione dall'Azienda o dal lavoratore. Nel coordinamento dell'attività del Collaboratore con quella del Committente si terrà conto:
 - a) Ai sensi dell'art. 62, comma d, del dlgs n. 276/2003 applicativo della legge 30/2003, nei casi in cui sia indispensabile per la particolarità dell'incarico una forma di coordinamento con il Committente, che definisca anche l'esecuzione temporale della prestazione, sarà il lavoratore nella sua autonomia a indicare autonomamente la fascia di presenza presso una sede stabilita dal Committente o attraverso modalità condivise, coordinando questa scelta con il Committente e con gli eventuali altri lavoratori in relazione agli obiettivi dell'incarico ricevuto.
 - b) Al fine di garantire quanto stabilito dall'art. 61, comma 1, e art. 62, punto d, del dlgs n. 276/2003 in applicazione della legge 30 del 2003 mettendo in relazione la prestazione al raggiungimento del risultato indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione lavorativa.

Il lavoratore, qualora sussistano le necessità di cui alla lettera b), potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con gli stessi criteri di cui alla lettera b) del presente articolo.

c) Se necessario e/o richiesto, in riferimento alla lettera b), un impegno maggiore rispetto alla disponibilità data, il lavoratore avrà la facoltà di rimodulare, concordandolo con il Committente, recuperando la disponibilità aggiuntiva successivamente, nella massima autonomia e libertà e in relazione unicamente al risultato da raggiungere.

6. Il Collaboratore avrà facoltà di utilizzare sia i propri strumenti che quelli messi a disposizione dal Committente per un corretto e puntuale adempimento della sua prestazione.

7. Il lavoratore è tenuto ad osservare rigorosamente il pieno rispetto della riservatezza e delle regole del segreto a proposito di fatti, informazioni, notizie o altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico in oggetto. Tali informazioni non potranno in nessun modo essere cedute a terzi.

Il lavoratore è tenuto a non svolgere attività che creano danno all'immagine e pregiudizio al Committente.

Le presenti clausole rivestono per il Committente il carattere dell'essenzialità, ai sensi dell'art. 64, comma 2, del dlgs n. 276/2003 in applicazione della legge 30 del 2003.

8. Il presente contratto avrà inizio dal... con scadenza al... (**oppure**) Il presente contratto avrà inizio dal... e avrà scadenza determinabile indicativamente al perché legata alla durata effettiva del progetto, programma di lavoro o fase di esso, non presumibile con certezza al momento della stipula del presente contratto).

Nota Bene: inoltre se, per motivi professionali oggettivi, come ad esempio avviene nella **formazione professionale**, non si fosse in grado di sapere in anticipo i "carichi" di lavoro effettivi e/o le giornate o periodi richiesti, si può inserire la seguente dicitura: "Nell'ambito del progetto o programma di lavoro definiti dal Committente la cui durata è determinabile e indicata nel contratto individuale, le parti perfezioneranno la durata effettiva della prestazione, in relazione alle commesse esterne non interamente programmabili in termini temporali ma previste nel progetto o programma di lavoro di cui all'oggetto del contratto di collaborazione. La definizione di quanto sopra avverrà attraverso la forma delle lettere d'incarico, in cui sarà indicata la durata effettiva della prestazione in relazione alla definizione delle commesse esterne previste nel progetto o programma di lavoro".

9. Il compenso lordo annuo per la prestazione è stabilito in Euro... onnicomprensivo di tutte le ritenute previdenziali, assistenziali e fiscali previste dalla normativa vigente escluse quelle a carico del Committente.

10. La corresponsione del compenso avverrà, nell'arco di ogni anno, con 11 acconti mensili più un saldo di pari importo che saranno messi in pagamento entro il giorno... di ogni mese, a partire dal mese successivo a quello di inizio della prestazione, mediante prospetto paga cos' come definito dalla legge 342/2000 in materia di assimilazione fiscale.

ATTENZIONE:

a) Questo contratto tipo si basa su di un rapporto di 12 mesi. Se il rapporto effettivo sarà di diversa durata, le previsioni che trovate qui indicate vanno riproporzionate a seconda della durata inferiore o superiore ai 12 mesi.

b) In caso del possesso di Partita Iva da parte del Collaboratore il paragrafo precedente deve avere la seguente dicitura: "La corresponsione del compenso avverrà, nell'arco di ogni anno, con 11 acconti mensili più un saldo di pari importo che saranno messi in pagamento entro il giorno 5 di ogni mese, a partire dal mese successivo a quello di inizio della prestazione, mediante presentazione di fattura con possibilità di rivalsa del 4% sui costi contributivi così come stabilito dalla normativa vigente". In questa ipotesi non vanno indicati i successivi paragrafi 11 e 23.

11. Sulla base di tali somme il Committente si impegna ad applicare quanto stabilito dalle normative vigenti (la ritenuta ai fini Irpef, le detrazioni previste per legge, le detrazioni per i carichi familiari e da lavoro dipendente, le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni per la quota a carico del Collaboratore, e ad applicare le regole sulla tassazione dei benefit e sulle trasferte, riservati ai lavoratori dipendenti cos' come previsto dall'art. 34 della legge 342, 21 novembre 2000, Collegato fiscale alla Finanziaria 2000 e successive disposizioni). Inoltre, in aggiunta a quanto previsto al comma precedente, il Committente si impegna a versare quanto di sua competenza e quanto stabilito dalle normative e da accordi collettivi (le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni per la quota a carico del Committente, l'Irap e quanto previsto dalle altre disposizioni di legge).

12. Il compenso annuo, di cui all'art. 8, s'intende corrisposto a fronte di una prestazione espletata per 11 mesi. Il Collaboratore ha diritto nel mese residuo, previo accordo con il Committente, a non essere vincolato a prestazione alcuna.

13. Le spese di viaggio, vitto e alloggio, relative a trasferte debitamente e preventivamente autorizzate dal Committente, o suo incaricato, saranno rimborsate dietro presentazione di apposita documentazione entro 5 giorni o anticipate nel rispetto della normativa in materia e del regolamento del Committente.

14. Qualora sopravvengano eventi comportanti impossibilità temporanea di esecuzione della prestazione quali malattia, infortunio e maternità, ai sensi degli artt. 61, comma 4, e 66, comma 2, del dlgs n. 276/2003 in applicazione della legge 30/2003 le parti concordano che non vi sarà, a carico del lavoratore, nessun vincolo di prestazione e la stessa rimarrà sospesa:

- a) nel caso di infortunio sul lavoro fino a guarigione clinica;
- b) nel caso di malattia per un periodo massimo di 90 giorni nell'anno solare;
- c) nel caso di maternità, per il periodo compreso nei due mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi alla data effettiva, per un periodo complessivo di 180 giorni. é considerata sospensione giustificata della prestazione anche l'astensione anticipata della maternità dovuta a eventi che mettano a rischio la gravidanza. Tali eventi dovranno essere certificati e l'Azienda potrà richiedere un'apposita verifica medica. In tali casi la scadenza del contratto individuale sarà prorogato per eguale periodo;
- d) per gravi e comprovati motivi familiari e per congedi parentali, entro un limite massimo di 30 giorni l'anno;
- e) il Collaboratore dovrà comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al Committente l'impossibilità di eseguire la prestazione, al fine di permettere al Committente stesso di intervenire con soluzioni alternative;
- f) qualora sopravvengano eventi comportanti l'impossibilità temporanea della prestazione di cui al precedente comma, il Collaboratore presenterà tempestivamente al Committente, e comunque entro 48 ore, la documentazione sanitaria;
- g) al fine di sovvenire al bisogno del Collaboratore nei periodi di malattia e maternità, la parte committente si dichiara disponibile ad attivare forme di assistenza e previdenza, valendosi, con il consenso del Collaboratore, di istituzioni esterne (es. società di mutuo soccorso o assicurazioni), i cui costi saranno sostenuti dal Committente stesso. A tale scopo il Committente metterà a disposizione Euro... all'anno.

15. Al Collaboratore è garantita la partecipazione ai corsi di formazione o aggiornamento professionale in relazione all'incarico assegnato, con eventuali costi a carico del Committente. Ove possibile, ciò vale anche per quelli organizzati per i dipendenti.

16. Per prestazioni e attività inerenti all'esecuzione di progetti o programmi di lavoro o fasi di esso analoghi a quelli oggetto del presente contratto, è garantito il diritto di prelazione. Pertanto il Committente stesso si impegna a proporre la possibilità di accendere un nuovo contratto al contraente del presente contratto entro i 12 mesi successivi alla scadenza del presente accordo, per lo svolgimento di mansioni analoghe a quelle svolte in precedenza per il Committente.

17. L'indennità da corrispondere alla conclusione del rapporto è pari all'8% del compenso.

18. Il contratto individuale potrà essere risolto nei seguenti casi:

- a) per scadenza del termine concordato;
- b) per sopravvenuta impossibilità della prestazione oggetto dell'incarico;
- c) per revoca da parte del Committente, così come disposto al successivo punto a.1);
- d) per morte, interdizione, inabilitazione del Collaboratore;
- e) per rinuncia del Collaboratore cos" come disposto al successivo comma b.1);

- a.1) nello specifico il Committente può rescindere il contratto quando si verificano
- gravi inadempienze contrattuali;
 - sospensione ingiustificata della prestazione superiore a 15 giorni;
 - commissione di reati tra quelli previsti dall'art. 15 della legge n. 55/90 e successive modifiche;
 - danneggiamento o furto di beni.

In caso di inadempienza di cui sopra il Committente può risolvere il contratto, salvo il diritto al pagamento dei compensi maturati fino al momento dell'interruzione.

Qualora il Committente intenda far valere il presente articolo, dovrà darne motivata comunicazione al Collaboratore mediante raccomandata A/r.

Il Collaboratore potrà espletare le procedure di conciliazione come al punto 22 del presente contratto.

b.1) il Collaboratore può risolvere il contratto con comunicazione scritta spedita mediante raccomandata A/r con un preavviso di 30 giorni. In caso di mancato preavviso il Collaboratore sarà tenuto a corrispondere un indennizzo pari al corrispettivo che gli sarebbe spettato nel periodo di preavviso non prestato.

19. Il Committente si impegna ad ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e a stipulare idonea copertura assicurativa contro gli infortuni in favore del Collaboratore (Assicurazione obbligatoria Inail).

20. Il Committente assume la responsabilità civile per i fatti compiuti dal Collaboratore nell'esercizio delle funzioni che siano strettamente connesse all'incarico conferito, ai sensi dell'art. 2049 del codice civile.

21. Prendendo atto dell'oggettiva inadeguatezza dell'attuale copertura previdenziale e socio-sanitaria relativa alle coperture obbligatorie in materia, il Committente acconsente ad attivare, a favore del Collaboratore, una forma previdenziale integrativa dell'entità di Euro... e le cui condizioni saranno definite congiuntamente al Collaboratore entro 30 giorni.

22. Per i fini previsti dal presente contratto, le parti concordano di prevedere modalità di conciliazione, tentando la bonaria composizione delle controversie di lavoro insorte tra Committente e Collaboratore, nonché della valutazione di possibili diversità interpretative del presente contratto. A questo fine i contraenti possono chiedere l'assistenza e/o delegare terzi a cui conferiscono mandato. Il tentativo di conciliazione sarà effettuato entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta di una delle parti e si dovrà concludere entro i successivi 15 giorni.

23. Il Collaboratore dichiara espressamente di essere esente da Iva ai sensi dell'art. 5, comma 2, dpr 26/10/1972, n. 633 e successive modificazioni e si impegna ad effettuare le necessarie comunicazioni all'Inps per l'iscrizione nella gestione separata.

24. Il presente contratto, le cui spese di bollo sono a carico del Committente, viene redatto in due originali e sarà sottoposto a registrazione solo in caso d'uso, ai sensi delle disposizioni vigenti.

25. In caso di controversie in ordine all'interpretazione ed esecuzione del presente contratto, le parti dichiarano di accettare la competenza del Foro di...

Letto, confermato e controfirmato. ..., lì.....

Il Committente

Il Collaboratore

Il Collaboratore dichiara di aver preso conoscenza e di approvare espressamente per iscritto le condizioni del presente contratto.

Il Collaboratore

CONSIGLI UTILI NELLA CONTRATTAZIONE INDIVIDUALE

Lo schema di contratto riportato è l'esempio più semplice di un contratto fra privati contenente alcune disposizioni assolutamente inderogabili e poche altre norme che possono essere oggetto di trattativa.

Alcune altre condizioni più favorevoli al lavoratore possono, però, essere ipotizzate e inserite, come ad esempio la possibilità di far stipulare al committente un accordo per polizze previdenziali integrative, o anche prevedere il diritto alla formazione sia d'ingresso sia per l'intera durata del contratto (quest'ultima ovviamente può divenire necessaria per alcune tipologie di lavoro).

Norme assolutamente da inserire nel contratto sono quelle contenute negli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16 e 18, cioè quelle che indicano gli obblighi definiti dalla nuova legge e altre che definiscono alcuni diritti fondamentali del lavoratore. La mancanza di una sola di queste disposizioni rende il contratto non accettabile per il venir meno, a nostro avviso, di uno o più elementi essenziali che garantiscono il lavoratore.

Le altre norme, altrettanto importanti, come i punti 12, 17, 20, 21 e 22 possono però essere oggetto di differenziazione e trattativa.

A seguito delle modifiche intervenute con il collegato fiscale della legge Finanziaria 2000, è necessario evidenziare nel contratto alcuni punti.

Se nel contratto è previsto l'indennizzo "casa/lavoro", va specificata la sede dove il collaboratore svolge la sua attività. Tale indennizzo, infatti, è tassabile se non viene precisato il domicilio fiscale del collaboratore. Non è mai tassabile, invece, l'indennità di trasferta al di fuori del territorio comunale di residenza.

Inoltre, quando nel contratto individuale si definisce la parte che riguarda la sospensione per

riposo psicofisico e le assenze per malattia, maternità, infortunio, è bene fare riferimento alle modalità descritte nei punti 5 e 7. In questo modo si supera il "limite" del codice civile che impone al lavoro non dipendente l'assenza di compenso in caso di mancata prestazione. Nel contratto prima riportato, infatti, la retribuzione è stabilita per 12 mesi ma suddivisa in 11 mensilità, cos' da garantire il riposo e il recupero psicofisico retribuito del collaboratore. Allo stesso modo nel contratto si suggerisce di disciplinare istituti come malattia, maternità e infortunio. Viene stabilito infatti, oltre alla possibilità di sospendere la prestazione, un conguaglio tra le prestazioni già previste per legge e il compenso erogato dal committente attraverso l'attivazione di un sussidio mutualistico o assicurativo che non viene considerato compenso.

ATTENZIONE: è bene ricordare che, per chi è in possesso della P. Iva, non vi è obbligo da parte del committente di assicurazione Inail. Pertanto, soprattutto per alcune attività più a rischio o che richiedono una frequente mobilità sul territorio, è bene prevedere nel contratto una copertura assicurativa a carico del committente (punto 10 della traccia di contratto).

Contratto di collaborazione coordinata e continuativa per “prestazione occasionale”

Con la presente scrittura privata, redatta in duplice copia, a valere a tutti gli effetti di legge tra:

la..., con sede in..., in persona del legale rapp.te... p.Iva... cod. fisc. (Committente).

e

Il (Collaboratore)...

- Visto l'art. 409 del Codice di Procedura Civile;
- visto il Titolo VII capo 1, ed in particolare l'art.61 comma 2, del D.Lgs. 10 Settembre 2003 n° 276;
- vista la circolare n. 1 del 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

si stipula quanto segue:

2. Il Committente conferisce incarico al sig.... il quale accetta di prestare la propria attività di collaborazione avente per oggetto... con la funzione di e che si svolgerà nella sede di.....
3. Il contratto ha natura di collaborazione coordinata e continuativa per “prestazione occasionale” e viene conferito ai sensi e per gli effetti del Titolo VII capo I del D.LGS n°276 del 2003 con particolare riferimento all'Art.61 comma 2 del D.lgs. n°276 del 2003; di cui all'art. 409 n°3 del Codice di Procedura Civile, trattandosi di prestazioni prevalentemente personali e senza vincolo di subordinazione; Il Collaboratore compatibilmente con gli impegni assunti con il presente contratto e con le dichiarazioni nello stesso rese, sarà libero di prestare anche in favore di terzi la propria attività sia autonoma che subordinata.
(ATTENZIONE: qualora invece il Committente richieda un rapporto di esclusività, va prevista una clausola apposita che chiarisca i termini e gli ambiti in cui ha effetto l'esclusiva, con relativa indennità economica aggiuntiva)
4. Il Collaboratore si obbliga ad effettuare la propria prestazione in piena autonomia gestionale, organizzativa e operativa, con lavoro proprio e senza vincolo di subordinazione nel quadro di un rapporto unitario; Il Collaboratore, nell'espletamento della sua attività, avrà ampia autonomia nella definizione dei tempi, orari e modalità di gestione operando anche con modalità di telelavoro concordando le modalità di utilizzo della sede e degli strumenti tecnici messi

a

disposizione;

5. Nell'ambito dell'anno solare il collaboratore si impegna a fornire...(massimo 30) giornate di prestazione temporalmente definite come da calendario allegato....;
6. Il compenso lordo per la prestazione è stabilito forfettariamente in €
omnicomprensivo di tutte le ritenute previdenziali, assistenziali e fiscali previste dalla normativa vigente escluse quelle a carico del Committente. La corresponsione del compenso avverrà alla fine del mese in cui si è effettuata ogni singola prestazione. *a: in caso del possesso di Partita Iva da parte del Collaboratore il paragrafo precedente deve avere la seguente dicitura: "Il compenso lordo per la prestazione è stabilito forfettariamente in € La corresponsione del compenso avverrà alla fine del mese in cui si è effettuata ogni singola prestazione mediante presentazione di fattura con possibilità di rivalsa del 4% sui costi contributivi così come stabilito dalla normativa vigente". Inoltre nel caso di P. Iva vanno tolti i paragrafi 8 e 9.*
7. Sulla base di tali somme il Committente si impegna ad applicare quanto stabilito dalle normative vigenti (la ritenuta ai fini IRPEF, le detrazioni previste per legge, le detrazioni per i carichi familiari e da lavoro dipendente, le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni per la quota a carico del Collaboratore, e ad applicare le regole sulla tassazione dei benefit e sulle trasferte, riservati ai lavoratori dipendenti così come previsto dall'Art. 34 della legge 342, 21 novembre 2000 - Collegato fiscale alla Finanziaria 2000 e successive disposizioni). Inoltre, in aggiunta a quanto previsto al comma precedente, il Committente si impegna a versare quanto di sua competenza e quanto stabilito dalle normative e da accordi collettivi (le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni per la quota a carico del Committente, l'IRAP e quanto previsto dalle altre disposizioni di legge). Nel compenso sopra determinato, non si intendono comprese tutte le spese inerenti e conseguenti alla prestazione stessa.
8. Il Collaboratore dichiara espressamente di essere esente da IVA ai sensi dell'art. 5 comma 2, Dpr 26/10/1972 n. 633 e successive modificazioni.
9. Le spese di viaggio, vitto e alloggio, relative a trasferte debitamente e preventivamente autorizzate dal Committente o suo incaricato, saranno rimborsate dietro presentazione di apposita documentazione entro 5 giorni o anticipate nel rispetto della normativa in materia e del regolamento del Committente;
10. In caso di eventi quali la malattia, l'infortunio o la maternità, che impediscano lo svolgimento della prestazione concordata, la scadenza contrattuale e lo svolgimento della prestazione si intendono prorogate con modalità e tempi concordati fra le parti.

11. Il contratto individuale potrà essere risolto da ambedue le parti con un preavviso di 5 giorni. Il periodo di preavviso non si applica in caso di gravi inadempienze contrattuali.
12. Il Committente, inoltre, dovrà provvedere a sollevare da ogni responsabilità civile il collaboratore e provvedere a stipulare in proprio idonea polizza assicurativa in favore del Collaboratore a copertura dei seguenti rischi: responsabilità civile verso terzi, ivi comprese le spese legali e i danni arrecati eventualmente alla società; tutela giudiziaria.
13. Per i fini previsti dal presente contratto, le parti concordano di prevedere modalità di conciliazione, tentando la bonaria composizione delle controversie di lavoro insorte tra Committente e prestatore d'opera, nonché alla valutazione di possibili diversità interpretative del presente accordo. A questo fine i contraenti possono chiedere l'assistenza e/o delegare terzi a cui conferiscono mandato. Il tentativo di conciliazione sarà effettuato entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta di una delle parti e si dovrà concludere entro i successivi 15 giorni.
E' fatto salvo il ricorso alle procedure di cui all'Art. 410 del Codice di Procedura Civile e, qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, al giudice ordinario.

Il Foro competente è quello di

Letto, confermato e controfirmato

Roma, lì

Il Committente

Il Collaboratore

Il Collaboratore dichiara di aver preso conoscenza e di approvare espressamente per iscritto le condizioni del presente contratto.

Il Collaboratore

CONSIGLI UTILI NELLA CONTRATTAZIONE INDIVIDUALE

Lo schema di contratto individuale è l'esempio più semplice di un contratto fra privati contenente alcune disposizioni inderogabili e poche altre norme che possono essere oggetto di trattativa. Alcune altre condizioni più favorevoli al lavoratore possono, però, essere ipotizzate e inserite come ad esempio la possibilità di far stipulare al Committente, un accordo per polizza infortuni, per polizze previdenziali integrative etc.

Norme assolutamente da inserire nel contratto sono quelle contenute negli articoli 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, e 11, cioè quelle che delimitano la natura del contratto e la sua durata, il suo compenso e le modalità di recesso.

La mancanza di una sola di queste disposizioni rende il contratto non accettabile per il venir meno a nostro avviso di uno o più elementi essenziali che garantiscono il lavoratore.

Le altre norme altrettanto importanti come i punti 10, 12 e 13 possono però essere oggetto di differenziazione e trattativa.

Per quanto riguarda la disciplina del recesso, nel nostro modello di contratto al punto 13, abbiamo previsto la possibilità per entrambe le parti, di risolvere il rapporto con un preavviso di 5 giorni. E' però preferibile, inserire nel contratto, una ulteriore clausola con un testo analogo a quello che segue:

"Nel caso in cui il committente si avvalga della facoltà di rescindere anticipatamente il contratto, in ipotesi non riferibili a giusta causa o a gravi inadempienze contrattuali, terrà indenne il Collaboratore delle spese, del lavoro eseguito e del mancato guadagno."

In questo modo, anche se rimane possibile per il committente poter interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza, lo stesso è tuttavia obbligato a corrispondere i compensi maturati fino al momento dell'interruzione del rapporto e a risarcire il collaboratore del mancato guadagno, solo però nel caso in cui non si siano verificate gravi inadempienze da parte del collaboratore o nell'ipotesi di recesso per giusta causa.

Infine, vista la possibilità di distribuire i 30 giorni di prestazione nell'arco di un intero anno solare, ai punti 5 e 6 del modello di contratto, abbiamo ipotizzato una calendarizzazione delle giornate di prestazione richieste. Qualora però il Committente non fosse in grado di stabilire al momento della stipula del contratto il numero di giornate o le date precise in cui dovrete lavorare, queste clausole potranno essere così formulate:

p. 5: Nell'ambito dell'anno solare il collaboratore si impegna a fornire...(massimo 30) giornate di prestazione;

p. 6: Il compenso lordo per la prestazione è stabilito forfettariamente in € per ogni giornata di lavoro, onnicomprensivo di tutte le ritenute previdenziali, assistenziali e fiscali previste dalla normativa vigente escluse quelle a carico del Committente. La corresponsione del compenso avverrà alla fine del mese in cui si è effettuata ogni singola prestazione.

Sitografia e bibliografia:

www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp

www.eurescv-search.com

www.europa.eu.int/comm/education/index_it.html

www.nidil.cgil.it

www.welfare.gov.it

Accornero, Anastasia, Gambuzza, Gualmini, Rasera - Agenzia per l'Impiego del Veneto. *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*. Franco Angeli, Milano, 2000.

Barcellona P. a cura di. *Lavoro: declino o metamorfosi?* Franco Angeli, Milano, 2000.

Bonati G., Rozza A., Vannoni L. *Guida Pratica Lavori flessibili & atipici*. Il Sole 24 ORE, 2004.

Sulla ricerca relativa al rapporto tra internet e lavoro:

MIT, Department of Economics, *Wiring the labor market*, 2001.

P. KUHN. *The labour market in the new information economy*. In Oxford Review of Economic Policy, 2003.

University of California, Santa Barbara, Department of Economics, *Internet job search and unemployment durations*, 2003.

Università di Modena, *I servizi pubblici per l'impiego: funzioni e ruoli professionali*, 2003.