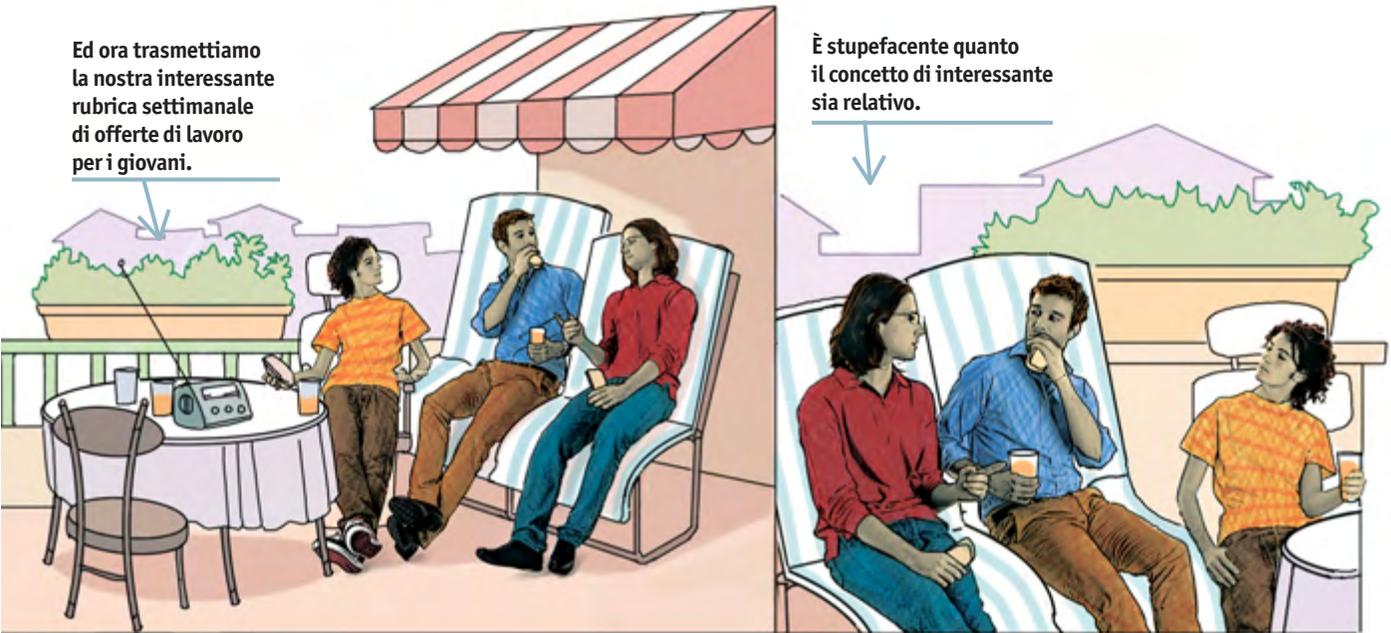


Unità 4 Il rapporto di lavoro

Ed ora trasmettiamo la nostra interessante rubrica settimanale di offerte di lavoro per i giovani.

È stupefacente quanto il concetto di interessante sia relativo.



1 Alcune considerazioni generali

Il contratto di lavoro subordinato è l'accordo mediante il quale il lavoratore si obbliga, dietro retribuzione, a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro.

Che si tratti di un contratto di fondamentale importanza per noi tutti, non è difficile da intuire:

- investiamo gran parte della nostra adolescenza e della nostra giovinezza per conseguire una preparazione professionale che dovrà servirci per concludere in futuro un buon contratto di lavoro;
- spendiamo la metà della nostra giornata di adulti per adempiere agli obblighi imposti dal contratto di lavoro;
- gran parte della nostra vita è condizionata dal reddito che ci deriva dal contratto di lavoro;
- se il nostro contratto di lavoro viene risolto e non ne concludiamo rapidamente un altro, rischiamo di conoscere i disagi della povertà;
- se intendiamo svolgere una libera professione o un'attività imprenditoriale, probabilmente dovremo assumere dei collaboratori e ci troveremo a fare i conti, ancora una volta, con le norme che regolano il contratto di lavoro.

Per tali ragioni appare di fondamentale importanza capire, almeno nelle linee generali, come il nostro ordinamento regola i rapporti di lavoro.

2 Che cosa sono i contratti collettivi di lavoro



Teoricamente il contratto di lavoro è un contratto come gli altri e dunque spetterebbe al lavoratore concordare individualmente con il datore di lavoro le condizioni contrattuali: la retribuzione, l'orario, i riposi settimanali, le ferie e così via.

In realtà non è come gli altri e la sua maggiore singolarità consiste nella diversa forza contrattuale delle parti.

Il lavoratore, infatti, ha necessità di essere assunto e di fronte al *datore* si trova in una posizione di estrema debolezza.

Il datore, al contrario, non ha alcuna necessità di assumere proprio quello specifico lavoratore, potendo scegliere fra mille altre persone disposte a svolgere la stessa mansione magari a condizioni più vantaggiose. Egli dunque si trova in una posizione di notevole forza che gli consente di imporre le proprie condizioni.

In molti Paesi in via di sviluppo la **libertà contrattuale**, unita alla grande disoccupazione, spinge milioni di persone, compresi i bambini, ad accettare salari al disotto del limite di sussistenza.

Nei Paesi, invece, dove è stato possibile ottenere una legislazione sociale più avanzata, lo Stato pone degli argini sotto i quali le condizioni contrattuali non possono scendere. Tali argini sono riscontrabili:

- nelle leggi;
- nei *contratti collettivi*.

➔ **I CONTRATTI COLLETTIVI** sono stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle organizzazioni dei datori di lavoro.

Essi solitamente stabiliscono:

- le condizioni retributive minime alle quali il lavoratore ha diritto (salario, indennità, mensilità aggiuntive);
- gli aspetti organizzativi più importanti del rapporto di lavoro, come l'articolazione delle qualifiche, l'orario, l'impiego del lavoro straordinario e così via.

Ciascuna categoria di lavoro (chimici, tessili, metalmeccanici ecc.) ha un suo *contratto collettivo* che viene periodicamente rinnovato.

Se il datore vuole offrire ai propri dipendenti condizioni più favorevoli è libero di farlo (salvo che queste non abbiano carattere discriminatorio), mentre non può assolutamente imporre condizioni meno favorevoli, come un minor salario o un orario di lavoro più lungo.

E se una persona, pur di lavorare, accettasse volontariamente un trattamento inferiore a quello previsto nei contratti collettivi?

Se ciò fosse possibile, ogni datore sarebbe indotto ad assumere solo persone disposte a rinunciare preventivamente ai loro diritti. E ciò vanificherebbe la tutela offerta ai lavoratori dalla legge e dai contratti collettivi.

Per tale ragione è stabilito che i diritti dei lavoratori sono *irrinunciabili*.

Ne consegue che il dipendente che sia stato indotto dalla necessità ad accettare condizioni inique, non perde la possibilità di rivendicare i propri diritti davanti al giudice. E per evitare che tale rivendicazione possa poi essere causa di licenziamento, la legge stabilisce che l'azione può essere promossa entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto.



3 Come si presenta il mercato del lavoro

Chi cerca un lavoro, che cosa può fare oltre a domandare informazioni e cercare tra le offerte pubblicate sui giornali?



Per chi sia in cerca di occupazione può essere sicuramente utile domandare l'inserimento di una propria scheda (contenente i dati anagrafici e le indicazioni relative al titolo di studio, alle specializzazioni conseguite e alle esperienze lavorative maturate) nelle *banche dati* degli operatori autorizzati ad esercitare attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

In queste banche dati gli imprenditori che necessitano di personale dipendente hanno la possibilità di cercare e di trovare i lavoratori che abbiano i profili professionali a cui sono interessati.

In passato la funzione di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro poteva essere svolta esclusivamente da strutture pubbliche denominate *Centri per l'impiego*.

Ora, per effetto del d.lg. n. 276/2003, tale funzione può essere esercitata, dietro specifica autorizzazione e senza oneri o spese per il lavoratore:

- da Agenzie private;
- da altri soggetti come Comuni, Camere di commercio, Università e persino scuole secondarie superiori.

Inoltre è stata prevista l'istituzione di una **Borsa continua nazionale del lavoro** (art. 15). Si tratta di una banca dati centralizzata alla quale possono liberamente accedere, per prendere informazioni o per inserire la loro richiesta, i lavoratori in cerca di occupazione, le imprese in cerca di personale e le strutture di intermediazione pubbliche e private.

Recependo un fondamentale principio di solidarietà, la l. 2 aprile 1968 n. 482 ha reso obbligatorio, per la Pubblica Amministrazione e per le imprese con più di 35 dipendenti, assumere almeno il 15% del personale nell'ambito delle cosiddette *categorie protette*, nelle quali rientrano soprattutto i "diversamente abili".

4 Come è tutelato il lavoro minorile



In un Paese civile la legge non può non interessarsi della condizione di quei giovani che, non ancora maggiorenni, sono indotti dalla necessità (più raramente da libera scelta) a entrare nel mondo del lavoro.

Nel nostro ordinamento i punti essenziali della disciplina del lavoro minorile possono essere riassunti come segue.

L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e ha compiuto 16 anni. L'inosservanza di tali limitazioni è punita con l'arresto del *datore* fino a sei mesi.

La "Direzione provinciale del lavoro" può autorizzare l'impiego dei minori che non abbiano ancora compiuto 16 anni, in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché si tratti di attività che non pregiudichino la sicurezza, l'integrità psicofisica, lo sviluppo del giovane e la frequenza scolastica.

I minori che non siano più soggetti all'obbligo scolastico possono, invece, svolgere attività lavorativa. Ma anche per essi l'ordinamento pone rigorose limitazioni stabilendo, in via generale, che non debbano essere impiegati in lavori capaci di pregiudicarne lo sviluppo psicofisico.

5 Come è regolato il lavoro femminile

L'art. 37, c. 1 della Costituzione stabilisce che:

“ La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. ”

È incostituzionale, pertanto, qualsiasi discriminazione tra uomini e donne non solo in tema di retribuzione, ma anche per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle qualifiche e la progressione di carriera.

Questo concetto è stato poi ribadito dal **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**, approvato con d.lg. n. 198/2006.

Di grande rilievo è anche la disposizione (l. n. 7/1963) che vieta il licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio.

Poiché a tale evento solitamente segue la maternità che può causare discontinuità nell'impegno sul lavoro, era frequente, in passato, che la donna venisse licenziata in prossimità delle nozze.



Ma non è giusto!

Per eliminare questa odiosa pratica la legge ha disposto che, salvo prova contraria, si presume *per causa di matrimonio* (e quindi deve intendersi nullo) il licenziamento effettuato nel periodo che va dal giorno delle pubblicazioni matrimoniali fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio.

Una speciale tutela è accordata dalla legge in occasione della **gravidanza** e del **puerperio**. Le disposizioni più importanti possono essere così riassunte:

- *divieto assoluto di adibire la donna a lavori pesanti, pericolosi e insalubri* durante il periodo della gestazione e sino a sette mesi dopo il parto;
- *concessione di un periodo di “astensione obbligatoria” dal lavoro* nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi; in questo arco di tempo la donna non potrebbe lavorare neanche se lo volesse;
- *concessione di un periodo di “astensione facoltativa” dal lavoro* per sei mesi, anche non continuativi, entro il primo anno di vita del neonato e possibilità di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino fin quando questi abbia compiuto tre anni.

Per quanto concerne il trattamento economico, la lavoratrice ha diritto a un'**indennità giornaliera di maternità** pari all'80% della retribuzione, per tutto il periodo di astensione obbligatoria, e pari al 30% della retribuzione, per tutto il periodo di assenza facoltativa.

Gestazione viene dal latino *gerere*, “portare”; durante la gestazione la donna *porta* in grembo il bambino che dovrà nascere.

Gravidanza indica il periodo che va dalla fecondazione al parto.

Puerperio è il periodo immediatamente successivo al parto.

6 Alcune tipologie di contratto

Nella seconda metà del '900 si era andata sviluppando in Italia una politica sociale volta a garantire stabilità e continuità nei rapporti di lavoro. Caposaldo di tale politica era l'obbligo, pressoché generale, di stipulare contratti a tempo indeterminato, cioè senza una precisa scadenza. Questo tipo di contratto conferiva al lavoratore la certezza di poter occupare il proprio posto di lavoro fin quando non si fosse dimesso o non si fosse trovato in una delle condizioni per le quali la legge ne consentiva il licenziamento.

Negli anni '90 però, l'affermarsi di una politica neo liberista (◀ capitolo H) ha prodotto un radicale cambiamento d'indirizzo. Espressione significativa di quella politica è stata l'approvazione della legge sulla riforma del mercato del lavoro (legge n. 30 del 2003), più nota con il nome "**Legge Biagi**", con la quale sono state introdotte nel nostro ordinamento molte forme di lavoro precario che consentono al *datore* di non legarsi al proprio dipendente più di quanto non sia opportuno o conveniente per l'azienda.

E qual è il vantaggio di questo mutamento?

È autorevole opinione che la mobilità del rapporto di lavoro abbia reso i *datori* più disponibili ad operare nuove assunzioni con effetti benefici sull'occupazione, soprattutto giovanile.

È altrettanto autorevole opinione che i giovani precari, con il passare degli anni, rischiano di diventare *vecchi* precari. E se per un giovane l'incertezza del lavoro può essere solo un disagio, per un adulto che abbia su di sé gli oneri di una famiglia diventa un dramma.

Quale delle due opinioni sia più vicina alla realtà non spetta a noi giudicarlo. Nostra funzione è piuttosto quella di illustrare quali alternative contrattuali offre oggi la cosiddetta "legge Biagi", resa attuativa con d.lg. n. 276/2003, che andiamo ad esaminare.

Il contratto di somministrazione del lavoro o "staff leasing" (artt. 20-28)

Questo tipo di contratto consente all'imprenditore di affittare lavoratori da un'altra impresa anziché assumerli.

Nel rapporto che viene a stabilirsi, compaiono tre soggetti: l'impresa *utilizzatrice*, l'impresa *somministratrice* e il *lavoratore*.

Imprese utilizzatrici sono chiamate quelle che, avendo necessità di assumere provvisoriamente dei dipendenti, si rivolgono alle imprese di somministrazione iscritte in un apposito albo, con le quali stipuleranno un *contratto di somministrazione*.

Le imprese somministratrici hanno alle proprie dipendenze una certa quantità di lavoratori che inviano a prestare la loro opera presso le imprese *utilizzatrici* che ne fanno richiesta.

Marco Biagi docente universitario di diritto del lavoro, a partire dagli anni '90 ricoprì numerosi incarichi governativi come consulente ed esperto di diritto del lavoro. Fu ucciso la sera del 19 marzo 2002, a 51 anni, da alcuni militanti delle *Nuove Brigate Rosse* in un agguato sotto la sua casa di Bologna.



Il **lavoratore** è legato all'impresa somministratrice da un contratto (a tempo determinato o indeterminato) per effetto del quale si impegna a prestare la propria opera presso le imprese nelle quali verrà di volta in volta inviato.

Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro è vietato per sostituire dipendenti in sciopero o per rimpiazzare lavoratori licenziati con licenziamento collettivo.

Il lavoro ripartito detto anche "job sharing" (artt. 41-45)

È un particolare tipo di contratto sorto negli Stati Uniti alla fine degli anni '60 e successivamente diffusosi in Europa. Con esso due o più lavoratori si dividono un unico posto di lavoro e, ovviamente, percepiscono un'unica paga. Nei confronti del datore essi assumono un'*obbligazione solidale*. E ciò significa che se uno di loro incorre in un impedimento (malattia, infortunio, maternità) gli altri dovranno sostituirlo. In questo modo il datore si assicura la massima continuità nell'adempimento della prestazione.

Il lavoro a tempo parziale o "part-time" (art. 46)

Questo mi interessa!

Questo tipo di contratto (già da molto tempo esistente nel nostro ordinamento) consente al dipendente di concordare con il datore una riduzione dell'orario di lavoro previsto dal contratto collettivo.

Può essere applicato a tutti i tipi di lavoro dipendente, senza distinzioni di qualifica o settore produttivo.

Il contratto deve avere la forma scritta e deve obbligatoriamente indicare sia l'orario di lavoro concordato, sia la retribuzione.

L'apprendistato (artt. 47-53)

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore si obbliga ad impartire all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima. La legge di riforma ha introdotto tre forme di apprendistato.

La **prima forma** è rivolta ai giovani e agli adolescenti a partire dai 15 anni di età ed è finalizzata al raggiungimento di una **qualifica** professionale. La durata è commisurata al tipo di qualifica che si vuole raggiungere, al titolo di studio che si possiede o ai titoli professionali e formativi che si intendono perseguire.



La **seconda forma** ha una finalità **professionalizzante** e può riguardare giovani tra i 18 e i 29 anni di età. La sua durata varia dai due ai sei anni a seconda di quanto stabilito dai contratti collettivi.

La **terza forma** è volta a consentire un percorso di **alta formazione** e la sua durata è fissata dalle Regioni in accordo con le organizzazioni dei datori di lavoro e con le Università.

Il lavoro a chiamata (artt. 33-40)

Il lavoro a chiamata è un contratto, che si ispira al modello olandese del *job on call*. Con esso sostanzialmente il lavoratore si impegna a rimanere a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere *discontinuo e intermittente*.

In cambio di questa disponibilità percepirà una *indennità* e avrà diritto alla *piena retribuzione* solo nei periodi in cui il datore avrà effettivo bisogno della sua opera.

Il contratto di inserimento (artt. 54-60)

Questo tipo di contratto sostituisce i vecchi *contratti di formazione e lavoro*. Con esso il datore potrà assumere giovani tra i 18 e 29 anni, disoccupati di lunga durata, portatori di handicap e poche altre categorie di persone con contratti aventi durata da 9 a 18 mesi inserendoli, chiarisce la legge, in un **progetto individuale** detto appunto “di inserimento”, *finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo*.

Le collaborazioni a progetto (artt. 61-69)

Si tratta di un tipo di contratto che deriva direttamente dalle cosiddette *co.co.co.*, cioè *collaborazioni coordinate e continuative*. Con questa denominazione si indicavano quei rapporti di lavoro atipici nei quali il lavoratore prestava la propria opera in modo continuativo nell’impresa, ma senza vincolo di subordinazione. Mancando la subordinazione egli non aveva diritto a quelle garanzie in tema di licenziamento, ferie e previdenze che sono assicurate ai dipendenti dalla legge e dai contratti collettivi.

Nato per regolare prestazioni in campo artistico e professionale, questo tipo di contratto è stato poi ampiamente utilizzato dagli imprenditori anche per attività manuali ed operative, mascherando così veri e propri rapporti di lavoro subordinato.

La legge di riforma non ha sostanzialmente eliminato le *co.co.co.*, ma ne ha ristretto il campo di applicazione stabilendo che possono essere impiegate solo per realizzare uno o più **progetti specifici** o **programmi di lavoro** non rientranti nell’attività normale dell’impresa.

In caso di gravidanza, di malattia o di infortunio del *collaboratore a progetto*, specifica l’art. 66, il rapporto contrattuale non viene estinto, ma rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. Ma se la sospensione

ne si protrae per più di 30 giorni per i contratti di durata determinabile, o per un periodo superiore a un sesto della durata prevista per la collaborazione (quando essa sia determinata), il committente ha facoltà di recedere dal contratto.

Prestazioni occasionali di tipo accessorio (artt. 70-74)

L'art. 70 del d.lg. n. 276/2003 stabilisce che *per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di lavori domestici, di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, dell'insegnamento privato supplementare, di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà, di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani, della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica, e così via, e che danno luogo a compensi complessivi non superiori a 5 mila euro nel corso di ciascun anno solare.*

Chi voglia servirsi di tali forme di lavoro dovrà acquistare, presso le rivendite autorizzate, dei *buoni* (il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali e periodicamente aggiornato) che consegnerà in pagamento al lavoratore il quale potrà poi ritirare, presso le medesime rivendite, la somma equivalente detratte le contribuzioni obbligatorie.

7 Come si estingue il rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro può estinguersi:

- per **dimissioni** del lavoratore;
- per **scadenza** del termine (nel caso di contratto a termine);
- per **licenziamento**.

Fra le tre ipotesi non v'è dubbio che l'ultima sia la più traumatica, poiché interrompe improvvisamente un rapporto dal quale il lavoratore ricava il sostentamento per sé e per la propria famiglia. È ragionevole, pertanto, che il Parlamento sia intervenuto per impedire che un atto di tale gravità possa essere compiuto senza fondate ragioni.

La disciplina del licenziamento, nelle sue linee essenziali, può essere riassunta come segue:

- vi è incondizionata libertà di licenziamento per alcune categorie di lavoro (per esempio per il lavoro domestico) o per alcune qualifiche (come quella di dirigente) che richiedono la sussistenza di un solido rapporto di fiducia tra il datore e il lavoratore;

- in tutti gli altri casi il licenziamento individuale deve essere sorretto da una *giusta causa* o da un *giustificato motivo* e deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta.

Quando ricorrono le ipotesi di giusta causa o di giustificato motivo?

La **giusta causa** ricorre quando si verifica un fatto di tale gravità da far venir meno il rapporto di fiducia tra le parti e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il **giustificato motivo** può derivare da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, oppure da ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro, l'attività produttiva e così via.

Una fattispecie abbastanza ricorrente è costituita dalla ristrutturazione aziendale che, automatizzando alcune funzioni, riduce la quantità di lavoro occorrente. In questo caso, tuttavia, per concorde orientamento della giurisprudenza, il licenziamento è consentito solo se non vi è la possibilità di impiegare il lavoratore in altra attività corrispondente alle mansioni per le quali è stato assunto.



E se il dipendente viene licenziato senza una giusta causa o un giustificato motivo?

In questo caso, secondo quanto si desume dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori (*Reintegrazione nel posto di lavoro*), occorre verificare quanti sono i dipendenti complessivamente addetti all'impresa, sommando tutti coloro che operano nelle diverse sedi, stabilimenti, filiali, reparti o nell'ambito dello stesso Comune.

- Se sono meno di 15 (o meno di cinque se si tratta di impresa agricola) il datore può scegliere se reintegrare nel posto di lavoro il dipendente licenziato, oppure corrispondergli un'indennità a titolo di risarcimento del danno.
- Se sono più di 15 (più di cinque se si tratta di impresa agricola) il datore sarà obbligato a reintegrare il dipendente licenziato nel proprio posto di lavoro, salvo che quest'ultimo preferisca ricevere una indennità in sostituzione della reintegrazione.

È appena da sottolineare che queste tutele hanno rilevanza essenzialmente per i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Per porre fine a un rapporto di lavoro precario, infatti, è sufficiente attendere la fine del contratto (che solitamente ha breve durata) evitando di dover intraprendere la procedura di licenziamento.



Riguardando gli appunti

Come si definisce il contratto di lavoro subordinato?

► Il contratto di lavoro subordinato è l'accordo mediante il quale il lavoratore si obbliga, dietro retribuzione, a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro.

Che cosa è il contratto collettivo?

► Il contratto collettivo, stipulato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle organizzazioni dei datori di lavoro, determina i contenuti del rapporto di lavoro e disciplina le relazioni tra lavoratori e datori di lavoro. Ad esso debbono uniformarsi i contratti individuali, i quali possono distaccarsene solo se contengono disposizioni globalmente più favorevoli al dipendente.

Si può concordare una rinuncia alle condizioni minime previste nei contratti collettivi?

► Le rinunce ai diritti sul lavoro garantiti dalla legge e dai contratti collettivi non sono valide. Ne consegue che il lavoratore, qualsiasi condizione accetti pur di lavorare, non perde i propri diritti e potrà farli valere in un secondo momento davanti al giudice.

Chi può esercitare funzione di collocamento al lavoro?

► Tale funzione può essere esercitata, dietro specifica autorizzazione e senza spese per i lavoratori, dai tradizionali Centri per l'impiego, da Agenzie private e da altri soggetti come Comuni, Camere di commercio, Università e persino scuole secondarie superiori.

► Inoltre è stata prevista l'istituzione di una Borsa continua nazionale del lavoro.

Come opera il contratto di somministrazione del lavoro?

► Questo tipo di contratto consente all'imprenditore di *affittare* lavoratori da un'altra impresa anziché assumerli. Nel rapporto che viene a stabilirsi, compaiono tre soggetti: l'impresa *utilizzatrice*, l'impresa *somministratrice* e il *lavoratore*.

► L'impresa utilizzatrice, quando ricorrano le condizioni previste dalla legge, potrà affittare il lavoratore.

Come opera il contratto di lavoro intermittente?

► Con questo contratto il lavoratore si impegna a rimanere a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo e intermittente. In cambio percepirà una indennità e avrà diritto alla piena retribuzione solo nei periodi in cui il datore avrà effettivo bisogno della sua opera.

Che cosa è il lavoro ripartito?

► È un particolare tipo di contratto con il quale due o più lavoratori si dividono un unico posto di lavoro e assumono nei confronti del datore un'obbligazione *solidale*.

Che cosa è il part-time?

► Questo contratto consente al dipendente di concordare con il datore una riduzione dell'orario di lavoro previsto dal contratto collettivo.

Che cosa si intende per apprendistato?

► L'apprendistato è uno speciale rapporto in forza del quale l'imprenditore si obbliga ad impartire all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

Come funziona il contratto di inserimento?

► Con questo tipo di contratto il datore potrà assumere i soggetti indicati dalla legge con contratti aventi durata da 9 a 18 mesi, inserendoli in un progetto individuale.

Che cosa sono le collaborazioni a progetto?

► Si tratta di contratti con i quali il lavoratore presta la propria opera in modo continuativo nell'impresa ma senza vincolo di subordinazione. Possono essere impiegati solo per realizzare uno o più *progetti specifici* o *programmi di lavoro* non rientranti nell'attività normale dell'impresa.

E adesso... autovalutiamoci

■ SAI QUAL È LA DIFFERENZA TRA:

staff leasing

.....

job sharing

.....

job on call

.....

collaborazione a progetto

.....

giusta causa

.....

giustificato motivo

.....

■ È VERO O NO CHE:

- | | |
|--|--|
| <p>a il contratto collettivo nazionale è uguale per tutte le categorie di lavoro? <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO</p> <p>b è vero che non si può impiegare lo “staff leasing” per sostituire lavoratori licenziati? <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO</p> <p>c le collaborazioni a progetto offrono al lavoratore le stesse garanzie del contratto a tempo indeterminato? <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO</p> <p>d chi viene licenziato senza giusta causa o giustificato motivo può sempre chiedere</p> | <p>al giudice di essere reintegrato nel posto di lavoro? <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO</p> <p>e l’intermediazione tra domanda e offerta di lavoro può essere esercitata da agenzie private? <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO</p> <p>f giusta causa di licenziamento e giustificato motivo sono la stessa cosa? <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO</p> <p>g il contratto individuale di lavoro può contenere condizioni più favorevoli al lavoratore rispetto a quelle contenute nei contratti collettivi? <input type="checkbox"/> SÌ <input type="checkbox"/> NO</p> |
|--|--|

■ ALCUNI TEST

1. Il lavoratore può rinunciare alle garanzie offerte dalla legge e dai contratti collettivi:

- a** mai;
- b** sempre;
- c** solo al momento dell’assunzione;
- d** solo se l’accordo è in forma scritta.

2. Nel nostro ordinamento vi è libertà di licenziamento?

- a** sì sempre;
- b** no mai;
- c** solo per alcune categorie di lavoratori;
- d** solo in alcuni tipi di impresa.

3. La donna lavoratrice non può essere licenziata:

- a** durante il fidanzamento;
- b** in prossimità del matrimonio;
- c** in prossimità del concepimento;
- d** se è legalmente separata.

4. I giovani che abbiano terminato gli studi possono essere assunti come lavoratori dipendenti:

- a** se hanno compiuto 14 anni;
- b** se hanno compiuto 16 anni;
- c** se hanno compiuto 18 anni;
- d** se hanno idoneità fisica.