



Cofinanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2021-2027

Obiettivo Specifico "2. Migrazione legale e Integrazione" - Misura di attuazione "2.d"

Ambito di applicazione "2.m" – Intervento "a) Capacity building, qualificazione e rafforzamento degli uffici pubblici

ACCORDI – ACCOGLIENZA DI QUALITÀ A FAVORE DEI CITTADINI DI PAESI TERZI NELLA PROVINCIA DI

PESARO URBINO

Prog 997 - CUP F39B24000050005



IL CONTRATTO DI LAVORO

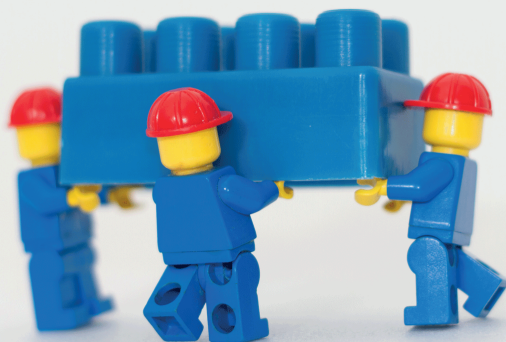




Il testo, disponibile in italiano, inglese e francese, offre una panoramica sulle varie tipologie di contratto di lavoro, sui contratti collettivi e individuali, sulle qualifiche e le mansioni, sui diritti e i doveri dei lavoratori/delle lavoratrici, nonché sulla formazione e sull'apprendistato.

Pur non avendo la pretesa di essere esaustivo, il testo si propone di fornire una guida semplice per orientarsi nel sistema lavorativo italiano a partire dalla tutela costituzionale del lavoro.

Questo opuscolo è stato realizzato grazie alla preziosa collaborazione della CGIL Pesaro Urbino.





IL CONTRATTO DI LAVORO



La Costituzione

ART. 1 – L'Italia è una **Repubblica democratica, fondata sul lavoro**. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

La Costituzione

ART. 3 – Tutti i cittadini hanno **pari dignità sociale** e sono **eguali davanti alla legge, senza distinzione** di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica **rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale**, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, **impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori** all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

La Costituzione

ART. 36 – Il lavoratore ha **diritto** ad una **retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro** e in ogni caso **sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa**.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

IL CONTRATTO DI LAVORO

art. 2094 codice civile

PRESTATORE DI LAVORO SUBORDINATO:

colui/colei che si obbliga mediante **retribuzione** a **collaborare** nell'impresa prestando il proprio **lavoro intellettuale** o **manuale** alle **dipendenze** e sotto la **direzione** dell'imprenditore/imprenditrice.

Contratto di lavoro dipendente → scambio di:

- lavoro
- retribuzione



art. 2222 codice civile

LAVORATORE AUTONOMO:

colui/colei che si obbliga a compiere, verso **corrispettivo**, un'opera o un **servizio**, con lavoro proprio e senza subordinazione, nei confronti di un committente.

- autonomia
- obbligo al **risultato finale**
- rischio
- organizzazione d'impresa
- **corrispettivo** dipendente dal risultato finale



art. 409 codice procedura civile

LAVORATORE PARASUBORDINATO LAVORATRICE PARASUBORDINATA:

altri rapporti di **collaborazione** che si concretano in una prestazione d'opera **continuativa** e **coordinata**, prevalentemente **personale**, anche se non a carattere subordinato.

D.Lgs. 276/03:

- progetti specifici e programmi di lavoro
- determinati dal committente
- gestiti dal collaboratore
- indipendentemente dal tempo





IL CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE

- **CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO**
- **CONTRATTO AZIENDALE**
- **CONTRATTO INDIVIDUALE**



- **RAPPORTO DI LAVORO**



CONTRATTI

COLLETTIVI E INDIVIDUALI

- il **CONTRATTO COLLETTIVO** (ad es. il CCNL dei metalmeccanici) stabilisce le **condizioni di lavoro minime** uniformi e obbligatorie valide per tutti i lavoratori e le lavoratrici di una categoria (ad es.: minimi di retribuzione, orario di lavoro, ferie, ecc.)
- il **CONTRATTO INDIVIDUALE** non può contrastare con le disposizioni del contratto collettivo a meno che non preveda condizioni più favorevoli per il lavoratore e la lavoratrice.

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

- in linea di principio il contratto di lavoro è stipulato a tempo indeterminato, cioè senza una scadenza prefissata



CONTRATTO A TERMINE

D. Lgs. 368/2001 e D.L. 87/2018:

- è possibile stipulare **contratti a termine**; in tal caso la durata del contratto viene stabilita dalle parti al momento della costituzione. La durata massima è di 12 mesi
- il contratto deve essere stipulato per **iscritto se superiore a 12 giorni**
- il contratto a termine **può** essere stipulato per i primi 12 mesi senza motivazioni causali.

Il contratto può essere **prorogato o rinnovato**, con il consenso del lavoratore e della lavoratrice, per un periodo massimo di altri 12 mesi (totale del rapporto 24 mesi).

La proroga è ammessa:

- massimo 4 volte a prescindere dai rinnovi
- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività
- esigenze sostitutive di altri lavoratori e lavoratrici
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

Il contratto può essere rinnovato ma è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali:

- 1) intervallo di **10 giorni** se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi
- 2) intervallo di **20 giorni** se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi.

N.B. Il mancato rispetto di queste interruzioni temporali determina la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle causali necessarie, invece, per la generalità delle attività.

Se dopo la scadenza del termine, il lavoro prosegue di fatto:

per **30 giorni** (se il contratto ha una durata inferiore a 6 mesi)

per **50 giorni** (se il contratto ha una durata maggiore di 6 mesi)

Il datore/la datrice di lavoro è tenuto/tenuta a corrispondere al lavoratore/alla lavoratrice una **maggiorazione retributiva per ogni giorno di continuazione del rapporto** pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Raggiunti i 24 mesi consentiti, il datore/la datrice di lavoro ed il lavoratore/la lavoratrice possono decidere di stipulare un **ulteriore rapporto di lavoro a termine** della durata massima di 12 mesi.

Tale nuovo contratto di lavoro dovrà però essere sottoscritto in regime di **“deroga assistita”** presso la sede territorialmente competente dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro.

A ciascun datore/ciascuna datrice di lavoro è consentito stipulare un numero complessivo di contratti a tempo determinato non superiore al 20% del numero dei lavoratori/delle lavoratrici a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Per i datori/le datrici di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti è in ogni caso possibile stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato. I contratti collettivi, anche territoriali e aziendali, hanno, comunque, la facoltà di individuare limiti quantitativi diversi per il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.



CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)

- Si definisce tempo parziale l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, che risulti inferiore a quello del tempo pieno
- Il lavoratore/la lavoratrice a tempo parziale ha diritto allo stesso trattamento normativo, stessi diritti, riservati al lavoratore/alla lavoratrice a tempo pieno, il trattamento economico è proporzionato all'orario di lavoro svolto

3 TIPOLOGIE:

- **Part – time orizzontale:** l'orario di lavoro giornaliero è inferiore all'orario contrattuale, mentre rimangono immutati i giorni di lavoro contrattualmente previsti. Es. 4 ore al giorno dal lunedì al venerdì, posto che l'orario contrattuale sia di 40 ore, distribuiti su 5 giorni alla settimana
- **Part – time verticale:** l'attività si svolge a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno
Es. 5 mesi su 12 lavorati a tempo pieno; 2 settimane al mese per 12 mesi all'anno; 3 giorni della settimana per 12 mesi all'anno
- **Part – time misto:** combinazione delle due ipotesi sopra citate.

LE CATEGORIE

Il cod. civ. distingue i lavoratori/lavoratrici in **4 categorie** in relazione alla **natura del lavoro prestato** ed alla **posizione gerarchica**:

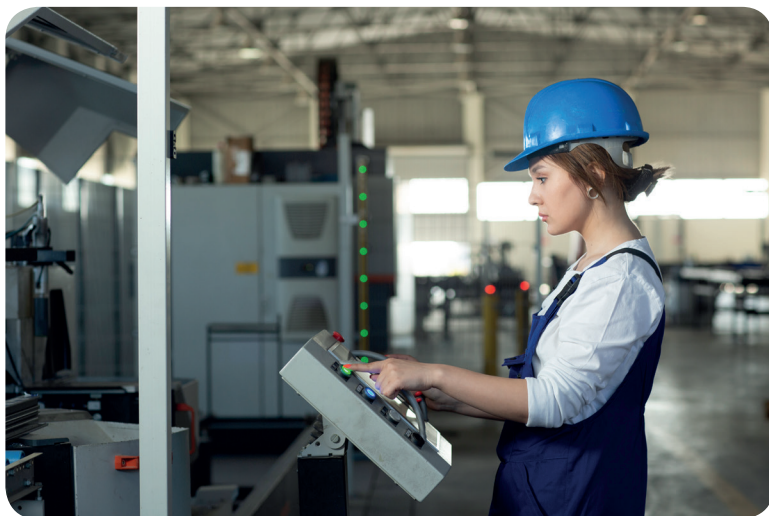
- **DIRIGENTI:** posizione preminente; sostituiscono l'imprenditore/imprenditrice
- **QUADRI:** funzioni di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dell'impresa
- **IMPIEGATI/IMPIEGATE:** funzioni "non" di manodopera (possono essere d'ordine o di concetto)
- **OPERAIO/OPERAIE:** funzioni di "manodopera"

QUALIFICHE E MANSIONI

- La **qualifica** è la specifica **posizione** del lavoratore/della lavoratrice nell'**organizzazione dell'azienda**; determina la disciplina applicabile al lavoratore/alla lavoratrice (ad es.: retribuzione) e le limitazioni al potere del datore/della datrice di lavoro di attribuire al lavoratore/alla lavoratrice i propri compiti
- La qualifica dipende, in genere, dalle **mansioni** (cioè i compiti e le attività) che in concreto possono essere affidati al lavoratore/alla lavoratrice

QUALIFICHE E MANSIONI

- **Apprendista**: svolge un periodo di tirocinio e formazione per acquisire una qualifica
- **Operaio/operaia manovale**: esegue attività generiche
- **Operaio/operaia comune**: esegue lavori semplici dopo un breve periodo di pratica
- **Operaio qualificato/operaia qualificata**: esegue un lavoro con una specifica conoscenza e un normale tirocinio
- **Operaio specializzato/operaia specializzata**: esegue un lavoro complesso con specifica capacità tecnica acquisita con idoneo tirocinio.



DIRITTI E DOVERI

IL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro è un rapporto complesso nel quale poteri e doveri di varia natura si aggiungono alle due obbligazioni fondamentali:

- la prestazione di lavoro
- la retribuzione

I diritti del lavoratore/della lavoratrice

DIRITTI PATRIMONIALI: LA RETRIBUZIONE

La **retribuzione** è il principale diritto del lavoratore/della lavoratrice e costituisce il corrispettivo del suo lavoro. L'art. 36 della Costituzione prevede che sia:

- **proporzionata** al lavoro prestato
- **sufficiente** ad assicurare al lavoratore/alla lavoratrice ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa; perciò il CCNL fissa la retribuzione minima per categorie
- **determinata**
- **continuativa** (dovuta anche in caso di malattia, ferie, ecc.)

Principali elementi della busta paga

- paga base
- contingenza (ex "scala mobile")
- elemento distinto della retribuzione (EDR)
- incremento retributivo regionale (IRR)
- elemento retributivo variabile (ERV)
- scatti anzianità
- superminimo (aziendale o individuale)
- "ad personam"
- altro
- TOTALE

DIRITTI PERSONALI:

- integrità fisica e salute
- ***riposo giornaliero, settimanale e ferie***
- malattia e infortunio
- permessi e congedi
- diritto allo studio
- libertà opinione, riservatezza, dignità, ecc.

DIRITTI SINDACALI:

- libertà di organizzarsi in sindacati e svolgere attività sindacali (art. 39 Cost.)
- diritto di sciopero (art. 40 Cost.)



LA COSTITUZIONE

ART. 39 – L'organizzazione sindacale è libera [cfr. art. 18].

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

ART. 40 – Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

L.300/1970 – Statuto dei Lavoratori

Art. 14. - Diritto di associazione e di attività sindacale

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15. - Atti discriminatori

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

OBBLIGHI DEL LAVORATORE/ DELLA LAVORATRICE

PRESTAZIONE DI LAVORO

- è l'obbligo fondamentale del rapporto di lavoro
- la prestazione deve essere **personale**
- svolgerla nel **luogo** stabilito dal contratto
- il lavoratore è tenuto al rispetto dell'**orario**

OBBLIGO DI DILIGENZA

- necessarie **cure** e **attenzioni** nel lavoro

OBBLIGO DI FEDELTÀ (segretezza e divieto concorrenza)

OBBLIGO DI OBEDIENZA



POTERI DEL DATORE/ DELLA DATRICE DI LAVORO

Potere direttivo

- potere di organizzare l'attività dei/delle dipendenti per le esigenze dell'impresa

Potere di vigilanza e controllo

- potere di verificare che il lavoro venga svolto secondo le modalità stabilite dal datore/dalla datrice di lavoro

Potere disciplinare

- potere di applicare sanzioni al lavoratore/alla lavoratrice che viene meno ai suoi doveri
- sanzioni disciplinari: richiamo verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione e licenziamento

OBBLIGHI DEL DATORE/ DELLA DATRICE DI LAVORO

- CORRISPONDERE LA RETRIBUZIONE
- TUTELA SALUTE E SICUREZZA
- TUTELA ASSICURATIVA/PREVIDENZIALE
 - o malattia, invalidità, pensione, disoccupazione, sospensione lavoro (INPS)
 - o infortuni, malattie professionali (INAIL)
- OBBLIGO DI INFORMAZIONE
- ACCERTAMENTI SANITARI

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Speciali contratti lavoro

- Contratti con **finalità formative**:
 - o Apprendistato
 - o Contratto di inserimento
 - o Contratto di formazione lavoro
- Contratti con **orario ridotto, flessibile**:
 - o Lavoro a tempo parziale (part time)
 - o Lavoro ripartito (job sharing)
 - o Lavoro intermittente (job on call)
- Contratti speciali per oggetto o contesto:
 - o Lavoro a domicilio, telelavoro, lavoro domestico, alla pari, familiare, dei portieri/delle portiere, dei giornalisti/delle giornaliste, dei/delle dirigenti, nautico, agricolo, sportivo, dello spettacolo.



APPRENDISTATO

- È uno speciale rapporto di lavoro a termine in base al quale il datore/la datrice di lavoro è obbligato/obbligata a impartire all'apprendista la **formazione** necessaria ad acquisire una **qualifica** professionale: non solo si scambia **lavoro** e **retribuzione** ma anche formazione professionale interna ed esterna all'azienda
- La qualifica costituisce un **credito formativo**
- Per l'apprendista la **retribuzione** è **inferiore** (dal 60% al 95% di quella normale)
- Il datore/la datrice di lavoro beneficia di **sgravi contributivi**



Il D.Lgs 276/2003 prevede 3 tipi di apprendistato:

- per l'espletamento del diritto-dovere di **ISTRUZIONE-FORMAZIONE**
- apprendistato **PROFESSIONALIZZANTE** per il conseguimento di una **QUALIFICAZIONE**
- apprendistato per l'acquisizione di un **DIPLOMA** o per percorsi di **ALTA FORMAZIONE**.

FORMAZIONE

La formazione consiste in:

- **Addestramento pratico** in azienda
- **Formazione esterna** in forma modulare con:
 - o **Contenuti trasversali:** conoscenze linguistiche, matematiche economiche, disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro
 - o **Contenuti professionalizzanti:** di tipo tecnico-scientifico ed operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali
- È previsto un **impegno formativo ridotto** per gli apprendisti/le apprendiste con titoli di studio post obbligo o attestati di qualifica idonei rispetto all'attività da svolgere

L. 9/99 e L. 144/99	OBBLIGO SCOLASTICO da 8 a 10 anni (9 anni fino al riordino del sistema scolastico)		OBBLIGO FORMATIVO fino a 18 anni percorsi integrati di istruzione e formazione <ul style="list-style-type: none"> o istruzione scolastica o formazione professionale o apprendistato (+120 ore)
L. 196/97	apprendistato: da 16 a 24 anni (con l'effettiva elevazione dell'obbligo scolastico a 10 anni)		
D.Lgs. 345/99	divieto di lavoro fino a 15 anni		
L. 53/03	diritto-dovere istruzione e formazione per 12 anni		
	Licei	istruzione e formazione <u>prof.le</u>	
		istruzione tecnica istruzione <u>prof.le</u> formazione <u>prof.le</u>	apprendistato alternanza scuola-lavoro

SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA

- Il lavoratore/la lavoratrice **dipende** formalmente **dall'impresa di somministrazione**, che lo/la assume, e da questa viene retribuito/retribuita, ma svolge il suo **lavoro** presso altre aziende.
- Possibili 2 tipi di contratti: a **tempo determinato**, a **tempo indeterminato** (*staff leasing*)

ALTRI CONTRATTI

- **LAVORO A CHIAMATA** (Job on call)
- **LAVORO RIPARTITO** (Job sharing)
- **COLLABORAZIONE OCCASIONALE**
- **TIROCINIO ESTIVO DI ORIENTAMENTO**

ALTRI CONTRATTI

- **Lavoro a chiamata o intermittente (job on call)**: il lavoratore/la lavoratrice viene chiamato/chiamata dal datore/dalla datrice di lavoro o dalle agenzie alla quale il lavoratore/la lavoratrice può obbligarsi o meno a rispondere; **contratto di lavoro**: di tipo subordinato a tempo determinato o indeterminato
- **Lavoro ripartito (job sharing)**: contratto mediante il quale **due lavoratori/ due lavoratrici** si obbligano in solido ad eseguire **un'unica ed identica prestazione lavorativa**
- **Lavoro occasionale**: attività lavorativa di natura occasionale, non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno o compensi non superiore a 5.000 euro
- **Tirocinio estivo di orientamento**: tirocini durante le vacanze estive per giovani ed adolescenti; durata: non superiore a 3 mesi, retribuzione se prevista non superiore a 600 euro mensili.

CGIL



**PESARO
URBINO**



Cofinanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO
DELL'INTERNO

FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2021-2027

Obiettivo Specifico "2. Migrazione legale e Integrazione" - Misura di attuazione "2.d"

Ambito di applicazione "2.m" – Intervento "a) Capacity building, qualificazione e rafforzamento degli uffici pubblici

ACCORDI – ACCOGLIENZA DI QUALITÀ A FAVORE DEI CITTADINI DI PAESI TERZI NELLA PROVINCIA DI

PESARO URBINO

Prog 997 - CUP F39B24000050005

