

**Istituto Regionale di Studi sociali e politici
“Alcide De Gasperi” - Bologna**

Lavoro e occupazione

**Le forme della flessibilità:
tipologia dei rapporti di lavoro**

Documentazione

**Corso di formazione 2011/2012 su
“Lavoro e flessibilità dell’occupazione.
Se il lavoro non è una merce...”**

*Per ciascun rapporto di
lavoro viene indicato un
unico riferimento
normativo, il principale.
Si è scelta una forte
semplificazione
di scenari,
con le inevitabili lacune.*



Contratto a tempo determinato

D. lgs. 6 settembre 2001, n. 368

**Forme di lavoro
subordinate**

Art. 1

(Apposizione del termine)

0. Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attivita' del datore di lavoro.

2. La apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1. (...)

Leggi tutto cliccando qui:

<http://www.altalex.com/index.php?idnot=3563>

Contratto a tempo parziale

D. lgs. 25 febbraio 2000, n. 61

Art. 1

Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:

a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;

b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d-bis) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d).";

e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno. (...)

Leggi tutto cliccando qui:

<http://www.dplmodena.it/legge61-00-Fin08.pdf>

Contratto di lavoro ripartito

D. lgs. 10 settembre 2003, n 276, artt. 41-45

Forme di lavoro subordinate

Art 41

(Definizione e vincolo di solidarietà)

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. (...)

Leggi tutto cliccando qui:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/ADF61963-C03C-4FDE-B8DD-1F5906942112/0/20030910_DLGS_276.pdf

Contratto di lavoro intermittente

D. lgs. 10 settembre 2003, n 276, artt. 33-40

Art 33

(Definizione e tipologie)

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.
2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

Art 34

(Casi di ricorso al lavoro intermittente)

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37
2. Il contratto di lavoro intermittente può, in ogni caso, essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati. (...)

Leggi tutto cliccando qui:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/ADF61963-C03C-4FDE-B8DD-1F5906942112/0/20030910_DLGS_276.pdf

Art. 1 Definizione

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
 - b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 2 Disciplina generale

1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;
 - b) divieto di retribuzione a cottimo;
 - c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
 - d) presenza di un tutore o referente aziendale; (...)

Leggi tutto cliccando qui:

<http://datastorage02.maggioli.it/data/docs/moduli.maggioli.it/167.pdf>

Contratto di inserimento

D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, artt. 54-60

Art 54 Contratto di inserimento

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:
 - a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
 - b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
 - c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
 - d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico. (...)
3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. (...)

Leggi tutto cliccando qui:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/ADF61963-C03C-4FDE-B8DD-1F5906942112/0/20030910_DLGS_276.pdf

Contratto di formazione e lavoro (*)

D.L. 30 ottobre 1984, n 726, convertito in L. 19 dicembre 1984, n. 863

() (trova applicazione esclusivamente nei confronti della Pubblica Amministrazione)*

Art. 3.

1. I lavoratori di età compresa fra i quindici ed i ventinove anni possono essere assunti nominativamente, in attuazione dei progetti di cui al comma 3, con contratto di formazione e lavoro non superiore a ventiquattro mesi e non rinnovabile, dagli enti pubblici economici e dalle imprese e loro consorzi che al momento della richiesta non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti la richiesta stessa, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni e riduzioni di personale. (...)

3. I tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro sono stabiliti mediante progetti predisposti dagli enti pubblici economici e dalle imprese ed approvati dalla commissione regionale per l'impiego. (...)

Leggi tutto cliccando qui:

<http://normativo.inail.it/bdninternet/docs/dl72684.htm>

Art 20
(Condizioni di liceità)

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.
2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro. (...)

Leggi tutto cliccando qui:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/ADF61963-C03C-4FDE-B8DD-1F5906942112/0/20030910_DLGS_276.pdf

Controversie individuali di lavoro

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

1. rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
2. rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
3. rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
4. rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
5. rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

Leggi Codice di procedura civile, NORME PER LE CONTROVERSIE IN MATERIA DI LAVORO
cliccando qui:

<http://www.studiocataldi.it/codiceproceduracivile/librosecondo-iv-controversie-lavoro.asp>

Collaborazioni coordinate e continuative, ricondotte a progetto
D. lgs. 10 settembre 2003, n 276, artt. 61-69

Art 61

(Definizione e campo di applicazione)

1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile 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 la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa. (...)

Art 69

(Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversione del contratto)

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
2. Qualora venga accertato dal giudice che il rapporto instaurato ai sensi dell'articolo 61 sia venuto a configurare un rapporto di lavoro subordinato, esso si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato corrispondente alla tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti.
3. Ai fini del giudizio di cui al comma 2, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza del

progetto, programma di lavoro o fase di esso e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano al committente. (...)

Leggi tutto cliccando qui:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/ADF61963-C03C-4FDE-B8DD-1F5906942112/0/20030910_DLGS_276.pdf

Lavoro occasionale

D. lgs. 10 settembre 2003, n 276, art. 61

(Definizione e campo di applicazione)

[1. Ferma restando la disciplina per gli agenti e i rappresentanti di commercio, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile 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 la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.]

2. Dalla disposizione di cui al comma 1 sono escluse le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro, nel qual caso trovano applicazione le disposizioni contenute nel presente capo. (...)

Lavoro occasionale accessorio

D. lgs. 10 settembre 2003, n 276, artt. 70-4

Art 70

(Definizione e campo di applicazione)

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale 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;
- e bis) dell'impresa familiare di cui all'art. 230 bis del CC, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;
- e ter) dell'esecuzione di vendemmie di breve durata e a carattere saltuario, effettuata da studenti e pensionati).

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che non danno complessivamente luogo con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.

3. Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro. (...)

Art. 72
(Disciplina del lavoro accessorio)

1. 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. (...)

Leggi tutto cliccando qui:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/ADF61963-C03C-4FDE-B8DD-1F5906942112/0/20030910_DLGS_276.pdf

Lavoro nell'impresa familiare

Art. 230 bis, codice civile

Salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato. Le decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi nonché quelle inerenti alla gestione straordinaria, agli indirizzi produttivi e alla cessazione dell'impresa sono adottate, a maggioranza, dai familiari che partecipano all'impresa stessa. I familiari partecipanti all'impresa che non hanno la piena capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di essi.

Il lavoro della donna è considerato equivalente a quello dell'uomo.

Ai fini della disposizione di cui al primo comma si intende come familiare il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo; per impresa familiare quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo.

Il diritto di partecipazione di cui al primo comma è intrasferibile, salvo che il trasferimento avvenga a favore di familiari indicati nel comma precedente col consenso di tutti i partecipi. Esso può essere liquidato in danaro alla cessazione, per qualsiasi causa, della prestazione del lavoro, ed altresì in caso di alienazione dell'azienda. Il pagamento può avvenire in più annualità, determinate, in difetto di accordo, dal giudice.

In caso di divisione ereditaria o di trasferimento dell'azienda i partecipi di cui al primo comma hanno diritto di prelazione sull'azienda. Si applica, nei limiti in cui è compatibile, la disposizione dell'articolo 732. Le comunioni tacite familiari nell'esercizio dell'agricoltura sono regolate dagli usi che non contrastino con le precedenti norme.

Leggi tutto cliccando qui:

http://www.studiocataldi.it/codicecivile/codice_civile_I_titolo_VI.asp

Contratto di associazione in partecipazione, con apporto di lavoro

Artt. 2549-2555, codice civile

Clicca qui

http://www.studiocataldi.it/codicecivile/codice_civile_V_titolo_VII.asp

Lavoro del socio di cooperativa

L. 3 aprile 2001, n.142

Forme di lavoro non subordinate

Clicca qui:

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/01142l.htm>

Tirocini di formazione ed orientamento (stages)
D.m. 25 marzo 1998, n 142

**Relazioni giuridiche
che non costituiscono
rapporto di lavoro**

Clicca qui:

http://www.stage.unimib.it/StageWebML33/D.M.n.142_1998.pdf

Lavori socialmente utili

D. Lgs. 28 febbraio 2000, n. 81

Clicca qui:

<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/00081dl.htm>

Lavoro del volontario

D. Lgs. 11 agosto 1991, n. 266 (Legge quadro sul volontariato)

Clicca qui:

http://www.edscuola.it/archivio/norme/leggi/l266_91.html