

PERCORSO INPS

LEZIONE 10

Videolezione 10.2 – Le altre tipologie contrattuali di lavoro

Introduzione

Benvenuti!

In questa lezione analizzeremo le altre tipologie di contratti di lavoro.

In particolare approfondiremo:

- il lavoro a termine
- il lavoro a tempo parziale
- il lavoro intermittente
- il lavoro agile
- il lavoro occasionale
- il lavoro in cooperativa

Bene, non ci resta che cominciare...

Altre tipologie di contratti di lavoro

L'eccessiva rigidità di un unico modello contrattuale rispetto alle esigenze delle imprese di organizzare la propria attività produttiva in modo flessibile per tener conto degli andamenti del mercato, ha indotto il legislatore ad introdurre modelli di regolazione dei rapporti di lavoro diversi da quello standard (che è quello di lavoro subordinato a tempo indeterminato) e perciò definiti flessibili o atipici.

Permane, in ogni caso, la centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Infatti, ai fini dell'utilizzazione di modelli diversi da esso, la legge prescrive obblighi di forma, limiti e condizioni, la cui inosservanza è punita con sanzioni di varia natura e, nei casi più gravi, con la riqualificazione o trasformazione del contratto stesso.

Tra i contratti flessibili troviamo:

- il lavoro a termine
- il lavoro a tempo parziale
- il lavoro intermittente
- il lavoro agile
- il lavoro occasionale
- il lavoro in cooperativa

Vediamo ciascuno di questi dettagli...

Il Lavoro a termine

Cominciamo dal Lavoro a termine, cioè un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Una delle caratteristiche di questo contratto consiste nella previsione di un termine finale di efficacia, in mancanza del quale il rapporto è a tempo indeterminato. Il termine può consistere nell'indicazione di una data, ma anche di un evento, parlandosi, in questo caso, di termine indirettamente determinato.

La scadenza del termine comporta automaticamente l'estinzione del rapporto, senza che ci sia alcuna manifestazione di volontà delle parti. Non occorre neppure alcun preavviso, proprio perché le parti sanno già che il rapporto è destinato ad estinguersi con la scadenza del termine.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è stato oggetto di numerosissime modifiche legislative, l'ultima delle quali avvenuta con il D.L. 87 del 2018, convertito con L. n. 96 del 2018, cosiddetto Decreto Dignità, che ha rivoluzionato ancora una volta questa materia, e da cui sono espressamente esclusi i contratti stipulati dalle PA.

Elencando quelle che sono le principali modifiche introdotte al contratto a termine da parte del decreto dignità, possiamo dire che:

- è consentita l'apposizione del termine ad un primo contratto di lavoro senza giustificazione (detto anche a - causale) per i rapporti di durata non superiore a dodici mesi, mentre precedentemente, era previsto il sistema della a – causalità ad ogni contratto successivo al primo, fino a trentasei mesi
- all'interno di questa durata massima di 12 mesi, il contratto è prorogabile liberamente fino a quattro volte, e non cinque come invece previsto dalla precedente disciplina
- l'apposizione del termine dopo dodici mesi, e fino ad un massimo di ventiquattro mesi, è consentita qualora ricorra almeno una delle seguenti giustificazioni previste dal decreto, e cioè: a) in caso di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) in caso di esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria
- è sempre richiesta la giustificazione per il rinnovo, anche se interviene entro i primi 12 mesi dalla stipula di un primo contratto di durata inferiore
- salvo che per i rapporti di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto

Diverso dalla proroga è il rinnovo del contratto a termine. La prima, infatti, consiste in un prolungamento del contratto medesimo, il secondo, invece, consiste nella instaurazione di un nuovo contratto a tempo determinato dopo la cessazione del precedente.

A tal proposito la legge ha imposto dei limiti specifici ai rinnovi dei contratti a tempo determinato. In riferimento ad un dipendente che in precedenza ha lavorato con contratto termine, in caso si voglia rinnovare il contratto con lo stesso datore di lavoro, sempre a tempo determinato, è necessario che intercorra uno stacco temporale tra i due rapporti attivati (periodi "cuscinetto"). Più in particolare:

- è necessario uno stacco di almeno dieci giorni nel caso in cui il rapporto precedente abbia avuto una durata pari, o inferiore a sei mesi
- è necessario invece che vi sia uno stacco di almeno venti giorni nel caso in cui il rapporto precedente abbia avuto una durata pari e superiore a sei mesi

Il Lavoro a tempo parziale

Quando poi si parla di Lavoro a tempo parziale ci si riferisce sempre ad un'articolazione interna del lavoro subordinato.

Nel lavoro a tempo parziale la prestazione lavorativa dedotta in contratto è quantitativamente inferiore a quella del normale lavoro a tempo pieno determinata dalla legge o dai contratti collettivi. Il lavoro a tempo parziale viene detto:

- orizzontale, quando è distribuito su tutti i giorni lavorativi della settimana con la riduzione del solo orario giornaliero
- oppure verticale quando è concentrato in determinati periodi dell'anno, del mese, della settimana
- oppure può essere misto quando risulta dalla combinazione di questi due tipi

Il lavoro a tempo parziale è ammesso anche nei contratti a termine.

Per il contratto di lavoro a tempo parziale è sempre necessaria la forma scritta, ed occorre indicare la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, la settimana, al mese e all'anno.

Ai fini della determinazione dell'organico aziendale, per stabilire ad esempio se un datore di lavoro ha più di 15 dipendenti, i lavoratori a tempo parziale si computano in proporzione all'orario svolto.

Il Lavoro intermittente

Il Lavoro intermittente, detto anche lavoro a chiamata, è quel contratto con il quale il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro, che decide liberamente se e quando utilizzarne la prestazione mediante chiamata.

Questo contratto di lavoro si distingue dal normale contratto di lavoro subordinato, ma anche dal lavoro a tempo parziale, per la mancata predeterminazione della quantità della prestazione lavorativa.

Esistono due sottotipi di lavoro intermittente, e cioè:

- il lavoratore ha l'obbligo di rispondere a ciascuna chiamata percependo in cambio un'indennità, chiamata indennità di disponibilità
- oppure il lavoratore non ha obbligo di disponibilità e non ha la relativa indennità che prevede solo lo scambio tra lavoro effettivo e la retribuzione. In questa seconda ipotesi dunque non è sufficiente la sola chiamata da parte del datore di lavoro, ma è richiesta anche l'accettazione di tale chiamata da parte del lavoratore

Se il lavoratore è malato o oggettivamente impossibilitato a rispondere alla chiamata è tenuto ad informare il datore di lavoro e non matura il diritto all'indennità per il periodo di indisponibilità. Il rifiuto ingiustificato della chiamata da parte del lavoratore obbligatosi alla disponibilità, invece, può costituire motivo di licenziamento.

Il lavoro intermittente è consentito solo in casi tassativi previsti dai contratti collettivi, o, in mancanza, dal Ministero del Lavoro.

Le uniche giustificazioni di lavoro intermittente previste direttamente dalla legge sono quelle in favore dei giovani con meno di 24 anni, con durata massima del contratto fino al compimento di 26 anni, oppure di

lavoratori ultracinquantenni anche pensionati. Il lavoro intermittente, così come il lavoro a termine, è vietato per una serie di ipotesi:

- per la sostituzione di lavoratori legittimamente scioperanti
- presso unità produttive nelle quali siano stati licenziati collettivamente lavoratori con le stesse mansioni di quelli intermittenti
- presso imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi

Il Lavoro agile (Smart working)

Passiamo adesso al Lavoro agile, che consiste in un particolare atteggiarsi della prestazione di lavoro subordinato, che si svolge con le seguenti modalità:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali in parte all'esterno (oppure solo all'esterno) ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva
- l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa
- l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali
- il trattamento economico e normativo del lavoro agile non può essere inferiore a quello del lavoro subordinato che viene svolto esclusivamente all'interno dell'azienda
- la modalità del lavoro agile, inoltre, deve essere prevista da un accordo tra le parti stipulato per iscritto che disciplina sia l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, sia le forme di esercizio del potere direttivo, i tempi di riposo, l'esercizio del potere di controllo e le condotte illecite che possono dare luogo a sanzioni disciplinari

Il Lavoro occasionale

Il Lavoro occasionale è stato approvato con la L. 96 del 2017, che ha sostituito il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoro occasionale presenta dei limiti molto stringenti che riguardano il compenso annuale del prestatore, che:

- non può superare € 5.000,00 con riferimento alla totalità degli utilizzatori
- e € 2.500,00, con riferimento al medesimo utilizzatore

Questo vuol dire che se un prestatore ha più datori di lavoro (che in questo caso chiameremo utilizzatori), la somma totale che può percepire da tutti loro non può superare i € 5.000,00. Questo limite si innalza di poco, di circa un quarto, se i prestatori sono pensionati, giovani studenti, disoccupati o in cassintegrazione.

Se invece ha un unico datore di lavoro, il prestatore potrà percepire da quest'ultimo una somma che ammonta ad un massimo di 2.500,00 euro.

Un altro limite, che non esisteva nel lavoro accessorio ormai abrogato, riguarda la durata massima della prestazione eseguita per il singolo utilizzatore, che non può superare le 280 ore nell'intero anno. Le sanzioni previste in caso di violazione del tetto massimo dei compensi che il prestatore può percepire, o del limite di durata annua delle 280 ore, comporta la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo pieno indeterminato.

Oltre a ciò, sono previsti anche altri oneri a carico dell'utilizzatore che voglia avvalersi del lavoro occasionale. L'utilizzatore deve trasmettere all'INPS, prima dell'inizio della prestazione una serie di dati,

quali il luogo di lavoro, l'oggetto della prestazione, il compenso pattuito (che non può essere inferiore a € 36 per quattro ore lavorative continuative), l'orario di inizio e di fine della prestazione. Nel caso in cui l'utilizzatore non sia un imprenditore o un professionista, ma una semplice persona fisica, come avviene spesso quando si utilizza il lavoro occasionale per far fronte a piccoli lavori domestici, la comunicazione all'INPS deve avvenire entro il giorno tre del mese successivo allo svolgimento della prestazione.

Sono previste inoltre delle ipotesi in cui il lavoro occasionale è espressamente vietato, e questo avviene:

- per le aziende che hanno più di cinque dipendenti (eccetto che per le imprese alberghiere)
- per le aziende appaltatrici
- per le imprese di edilizia
- per quelle relative a miniere e a cave

Per quanto riguarda le PA, invece, queste possono ricorrere al lavoro occasionale anche se l'organico è superiore a cinque dipendenti, fermo restando il limite di durata di 280 ore annue, ma solo per esigenze temporanee ed eccezionali, come ad esempio in caso di attività di solidarietà, manifestazioni sociali, sportive o per progetti per i tossicodipendenti, ecc. Tuttavia, anche in caso di violazione dei suddetti limiti, la sanzione della trasformazione del rapporto non si applica alle PA.

Il Lavoro in cooperativa

Il Lavoro in cooperativa, infine, rientra all'interno dei rapporti associativi, che, a differenza del lavoro autonomo, del lavoro subordinato e di quello parasubordinato, si fondano sull'interesse comune al buon andamento di un'attività economica, da cui dipende la soddisfazione di ciascun associato. Il lavoro in cooperativa, è caratterizzato dallo scopo mutualistico, che consiste nel dare ai propri soci beni, servizi o lavoro a condizioni più vantaggiose di quelle che troverebbero sul mercato. Qui l'imprenditore coincide con la stessa società cooperativa, sicché scompare il contrasto tipico del lavoro subordinato, poiché l'impresa fa capo agli stessi soci lavoratori.

A seconda del tipo di rapporto mutualistico che esiste tra la cooperativa e il socio, la legge prevede tre tipi di cooperative:

- 1) di utenza (quando i soci sono consumatori di beni acquistati dalla cooperativa o utenti di servizi che questa offre)
- 2) di lavoro (quando i soci si uniscono per creare condizioni di lavoro migliori, in questo caso si parla di socio lavoratore)
- 3) e di supporto (quando le cooperative vendono sul mercato beni e servizi offerti dai soci che ne fanno parte)

Una disciplina a parte è prevista per le cosiddette Cooperative di solidarietà sociale finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate, quali tossicodipendenti, invalidi fisici, condannati ammessi a misure alternative alla detenzione. A queste cooperative possono partecipare anche soci volontari che prestano gratuitamente la propria attività.

Il socio lavoratore di cooperativa è allo stesso tempo sia un membro della società, che un suo lavoratore. Si distingue tradizionalmente dal lavoratore subordinato perché ha anche un ruolo attivo nella gestione della cooperativa.

Il socio lavoratore non è il solo a poter lavorare per questo tipo di società. L'articolo 2521 del codice civile, infatti, stabilisce che la cooperativa può svolgere la sua attività anche con terzi, quindi anche con dipendenti assunti con normale contratto. Queste persone, al contrario dei soci lavoratori, sono semplicemente dei prestatori di lavoro.

Per arginare fenomeni di abuso con il quale si creavano cooperative finte per mascherare condizioni di lavoro prestato dai soci lavoratori che non avevano alcuna finalità mutualistica, si è attribuito al socio lavoratore una doppia posizione:

- una è quella di socio della cooperativa, disciplinata dal contratto sociale con la stessa
- l'altra è quella di lavoratore, a cui si applicano le norme del diritto del lavoro. Con la L. 142 del 2001 è stato infatti stabilito che il socio di cooperativa di lavoro non può lavorare in esecuzione del rapporto associativo, ma deve stipulare con la propria cooperativa un contratto di lavoro subordinato o autonomo

Al socio lavoratore, inoltre, sono state espressamente estese alcune tutele fondamentali della persona, quali orario, riposi, maternità, sicurezza, previdenza, tipiche del lavoro subordinato. Anche da un punto di vista previdenziale e assicurativo i lavoratori soci di cooperative sono equiparati ai lavoratori dipendenti.

Conclusioni

Bene, questa video lezione è finita.

Ti ricordo che abbiamo visto le altre tipologie dei contratti di lavoro, quali:

- il lavoro a termine
- il lavoro a tempo parziale
- il lavoro intermittente
- il lavoro agile
- il lavoro occasionale
- il lavoro in cooperativa

Grazie per l'attenzione!