



**CENTRO PROGETTI EDUCATIVI SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.**

Via Frangi, 4/6 - 22079 Villa Guardia (Como) - Tel. 031/48.07.64

Fax. 031/56.33.67 N° Iscr. Albo Coop. A110578 - P. Iva 02526090135

Registro Imprese di Como 19277 - R.E.A. CCIAA 265369 -

Sito: [www.centroprogettieducativi.it](http://www.centroprogettieducativi.it)

E-mail: [conciliazione@centroprogettieducativi.it](mailto:conciliazione@centroprogettieducativi.it)

PEC: [centroprogettieducativi@pec.it](mailto:centroprogettieducativi@pec.it)

## **FAVORIRE LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**

### **QUALI OPPORTUNITA'?**



*Immagine realizzata da Ivana Demarco*



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Introduzione</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Normative di riferimento</b>                            | <b>4</b>  |
| <b>Il lavoro flessibile</b>                                | <b>8</b>  |
| 1. Contratti part-time                                     | 9         |
| 2. Orario di lavoro compresso – part-time verticale        | 10        |
| 3. Lavoro ripartito  | 11        |
| 4. Banca ore   | 12        |
| 5. Lavoro a termine  | 13        |
| 6. Lavoro da casa / telelavoro                             | 14        |
| 7. Interruzione di carriera / aspettativa                  | 16        |
| 8. Contratto di solidarietà                                | 17        |
| 9. Il contratto formazione e lavoro                        | 18        |
| 10. Apprendistato  | 19        |
| 11. Contratto di inserimento                               | 19        |
| 12. Contratto di lavoro a progetto                         | 21        |
| 13. Contratto di lavoro intermittente a chiamata           | 23        |
| 14. Contratto di lavoro a somministrazione (ex interinale) | 25        |
| 15. Anno sabbatico / congedi per formazione                | 26        |
| <b>Prassi di flessibilità</b>                              | <b>27</b> |
| 16. Gestione indipendente della turnazione                 | 27        |
| 17. Gestione autonoma della turnazione                     | 28        |
| 18. Regime orario annualizzato                             | 29        |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## Introduzione

*Conciliare lavoro e vita familiare rappresenta oggi un'esigenza fondamentale.*

Il contributo dato dalle politiche sociali in questo senso, riflette un interesse privato e pubblico. L'aspetto privato è quello familiare, in cui sono entrambi i coniugi a lavorare e a relazionarsi alla cura dei figli e della casa; mentre quello pubblico, è concretamente rappresentato dal contesto lavorativo al quale la Conciliazione garantisce rendimento e qualità in termini professionali.

Favorire la Conciliazione Vita-Lavoro significa riconoscere gli avvenuti cambiamenti del mercato del lavoro e della famiglia. E' sintomatico di un'avvenuta evoluzione in seno alla dimensione familiare e al successivo riflesso che essa ha avuto nella società medesima. In tal senso, un forte impulso è rappresentato dal ruolo della donna nella società moderna in cui non è più esclusivamente relegata al focolare domestico, ma riveste al contempo il ruolo di moglie, madre e lavoratrice. Al raggiunto e consolidato inserimento professionale della donna, ha fatto seguito una necessaria responsabilizzazione e coinvolgimento della figura maschile in ambito familiare, al quale, al tradizionale ruolo di lavoratore e padre, è stato conferito un ruolo attivo nel *ménage* familiare e domestico. Gli strumenti finalizzati alla Conciliazione Vita-Lavoro e messi in atto dalle istituzioni e dalle aziende si rivolgono in modo paritario ad entrambi i coniugi lavoratori, con invariata attenzione peculiare al sensibile ruolo materno. Le pratiche di Conciliazione sostenute dalle istituzioni e messe in campo dalle imprese più virtuose sono in particolare concentrate sul binomio carriera-maternità ma non mancano misure rivolte anche al padre lavoratore, come forme di congedo parentale e lavoro flessibile. Questi sono solo alcuni esempi di modalità organizzative aventi come fine la Conciliazione Vita- Lavoro.

Ritenendo la Conciliazione di indispensabile valore per il rispetto del nostro lavoro e dei nostri lavoratori, Centro Progetti Educativi intende dare attraverso questo documento un valido supporto alle aziende e ai lavoratori che intendano avere un approccio a questo tema. La promozione di esso è per noi una scelta di civiltà e buona prassi per una adeguata organizzazione e gestione del lavoro. La presente guida riassume il quadro di riferimento normativo in relazione alle opportunità di Conciliazione Vita Lavoro. Sono inoltre illustrati i principali strumenti di Conciliazione Vita- Lavoro in modo semplificato perché la guida sia efficace e di facile consultazione.

L'opuscolo non è da considerarsi esaustivo, in virtù della costante evoluzione della normativa, ma può essere considerato un utile strumento sia per il datore di lavoro che per i lavoratori. Esso è suddiviso in due sezioni:

- La prima sezione rappresenta il focus della normativa di riferimento per la **Conciliazione Vita Lavoro**;
- La seconda analizza **le diverse opportunità previste in ambito lavorativo**.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## Normative di riferimento

### ➤ Legge 53/2000

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e al congedo per la formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (lavoro da casa / telelavoro).

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/00053l.htm>

### ➤ Legge 68/1999

Introduce norme e modifiche relative alla forma del contratto lavoro da casa / telelavoro.

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>

### ➤ Legge 104/2006

Modifica della disciplina relativa alla tutela della maternità per le donne dirigenti.

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/06104l.htm>

### ➤ Decreto Legislativo 151/2001

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, introduce norme e modifiche relative all'aspettativa e all'interruzione di carriera, a norma dell'articolo 15 della Legge 53 del 8 marzo 2000.

<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001;151>

### ➤ Decreto 161/2001

Approvazione delle modalità di erogazione dei contributi ex art. 9, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, che dispone la concessione di contributi a carico del Fondo per l'occupazione, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità.

<http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2001-05-08&atto.codiceRedazionale=001G0217&currentPage=1>



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

➤ **Legge 164 /1990**

Norme sulla composizione ed i compiti della commissione di cui al comma secondo dell' articolo 21 della Legge 400 del 23 agosto 1988 "Commissione Pari Opportunità".

<http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1990-06-27&atto.codiceRedazionale=090G0206&currentPage=1>

➤ **Legge 196/1997**

Norma e modifica la forma del contratto part time.

<http://www.camera.it/parlam/leggi/97196l.htm>

➤ **Decreto Legislativo 196/2000**

Disciplina dell'attività' delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della Legge 144 del 17 maggio 1999.

<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2000;196>

➤ **Decreto Legislativo 198/2006**

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246.

<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006;198>

➤ **Decreto Legislativo 276/2003**

Introduce, modifica e norma alcune forme di lavoro flessibile, specificamente:

art. 20-28: contratto di lavoro a somministrazione (ex interinale).

art. 33-40: contratto di lavoro intermittente a chiamata.

art. 41-45: lavoro ripartito.

art. 46: contratti.

art. 48-49: apprendistato.

art. 54-59: contratto formazione e lavoro.

art. 54-60: contratto di inserimento.

art. 69: contratto di lavoro a progetto.

<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2003;276>



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

➤ **Legge 289/2003**

Modifica l'art. 70 del Testo Unico 151/01 relativo all'indennità di maternità per libere professioniste.

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/03289l.htm>

➤ **Legge 300/1970**

Rappresenta la Legge di riferimento per tutta la normativa relativa al lavoro.

<http://www.uniroma2.it/cgil/ccnl/legge1983638.htm>

➤ **Decreto Legislativo 368/2001**

Introduzione e normativa del lavoro a termine.

<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/01368dl.htm>

➤ **Legge 412/1991**

Introduce norme e modifiche relative all'aspettativa e all'interruzione di carriera.

<http://guide.supereva.it/diritto/interventi/2001/08/61510.shtml>

➤ **Legge 638/1983**

Introduce norme e modifiche relative all'aspettativa e all'interruzione di carriera.

<http://www.uniroma2.it/cgil/ccnl/legge1983638.htm>

➤ **Legge 638/1983**

Introduce norme e modifiche relative all'aspettativa e all'interruzione di carriera.

<http://www.uniroma2.it/cgil/ccnl/legge1983638.htm>



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

➤ **Decreto Legge 726/1984**

Stabilisce la forma del contratto di solidarietà.

<http://www.uniroma2.it/cgil/ccnl/dl1984726.htm>

➤ **Legge 863/1984**

Avvia le modalità del contratto part time e del contratto di solidarietà.

<http://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1984-12-22&atto.codiceRedazionale=084U0863&currentPage=1>

➤ **Legge 877/1973**

Introduce la forma del contratto lavoro da casa / telelavoro.

<http://www.uniroma2.it/cgil/ccnl/legge1983638.htm>



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## Il lavoro flessibile

La flessibilità può riguardare il luogo di lavoro oppure la quantità di ore in cui viene svolto. Essa prevede per i lavoratori la possibilità di sviluppare altri aspetti della propria vita, di occuparsi delle responsabilità familiari, di avere il tempo per eventi speciali e la gestione delle emergenze. La flessibilità prevede per i datori di lavoro la possibilità di modificare la forma e la durata della giornata lavorativa, di migliorare il servizio clienti e aumentare la produzione. Gli effetti immediati sulla gestione aziendale riguardano principalmente la riduzione del turnover del personale, che risulta essere notevolmente fidelizzato e motivato nei riguardi dell'organizzazione di cui fa parte.

In particolare questo permette: all'organizzazione aziendale di strutturarsi secondo fluttuazioni variabili e/o stagionali, contenendo i tassi di assenteismo e malattia, e di migliorare la puntualità e le competenze; ai lavoratori viene garantita una maggiore sicurezza del lavoro. I vantaggi delle prassi lavorative flessibili non possono essere ignorati. La flessibilità, sostenuta e strutturata dalla legislazione europea, ha un impatto positivo sulle performance individuali.

### Di seguito vediamo alcune delle principali forme di flessibilità presenti in Italia:

- Contratti part-time (L. 863/84; L. 196/96; art. 46 D.Lgs 276/2003).
- orario di lavoro compresso – part-time verticale.
- lavoro ripartito – D.Lgs 276/2003, art. 41-45.
- Banca ore – art. 18 bis CCNL integrativo 14.9.2000.
- lavoro a termine – D.Lgs 368/01.
- lavoro da casa / telelavoro – L. 877/73, L. 68/99, L. 53/2000, accordo interconfederale del 9.4.2004.
- interruzione di carriera / aspettativa – Costituzione art. 51.3 e 52, Codice Civile art. 2110 e 2111, Statuto Lavoratori L. 300/1970, L. 638/1983, D.P.R. 309 del 1990, L. 412/1991, D.Lgs 151/2001.
- contratto di solidarietà – D.Lgs 726/84 e L. 863/84.
- Il contratto formazione e lavoro – D.Lgs 276/03.
- Apprendistato – D.Lgs 276/03.
- Contratto di inserimento – art. 54-60 D.Lgs 276/03.
- Contratto di lavoro a progetto – art. 69 D.Lgs 276/2003.
- Contratto di lavoro intermittente a chiamata – Regio Decreto 2657 del 1923, DM 23/10/2004, art. 33-44 D.Lgs 276/03.
- Contratto di lavoro a somministrazione (ex interinale) – art. 20-28 D.Lgs 276/03.
- anno sabbatico / congedi per formazione – L. 53/2000 art. 5.
- gestione indipendente della turnazione.
- gestione autonoma della turnazione.
- regime orario annualizzato.





SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## 1. Contratti Part-Time (L. 863/84; L. 196/96; Art. 46 D.Lgs 276/2003)

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) si ha quando l'orario di lavoro, convenuto individualmente, risulta inferiore a quello del contratto a tempo pieno previsto dalla legge o dal contratto collettivo. Vale a dire inferiore alle quaranta ore settimanali.

E' possibile identificare tre modelli di contratti di lavoro Part-Time:

- **orizzontale:** la prestazione si svolge per tutti i giorni lavorativi della settimana ma con un orario giornaliero ridotto, nella forma di un inizio ritardato, una chiusura anticipata, un impegno unicamente mattutino o pomeridiano
- **verticale:** la prestazione si svolge in orario giornaliero a tempo pieno, mentre vengono ridotti i giorni lavorativi in una settimana
- **ciclico:** la prestazione si svolge solo in alcuni periodi (mesi o settimane) nel corso dell'anno.

Il lavoro a tempo parziale comporta una corrispondente riduzione della retribuzione. Il lavoro a tempo parziale non va confuso con il contratto a termine, che prevede un orario a tempo pieno in cui lo svolgimento dell'attività viene limitata ad un determinato periodo temporale.

| Contratto part-time per i datori di lavoro  |   |
|---|---|
| PRO   | CONTRO  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• aumentare l'efficienza attraverso la revisione dei processi e delle procedure esistenti in base ai picchi e le depressioni della domanda di lavoro.</li><li>• utilizzare le competenze del personale addestrato e qualificato che non è in condizione di lavorare a tempo pieno.</li><li>• avere la possibilità di usufruire di sgravi fiscali.</li><li>• introdurre variazioni con un preavviso di 2 giorni (10 nel settore pubblico).</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• può aumentare la complessità di gestione.</li><li>• può rendere difficile assicurare un livello continuo di servizio.</li><li>• può aumentare l'incidenza dei costi di formazione e le spese amministrative e di assunzione.</li><li>• variazioni di flessibilità ed elasticità sono possibili solo se previste dai contratti collettivi; non è più prevista la contrattazione diretta tra datore e lavoratore.</li></ul> |
| Contratto part-time per i lavoratori  |   |
| PRO   | CONTRO  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• coniugare impegni personali e di lavoro.</li><li>• possibilità di entrare ed uscire dal mercato del lavoro.</li><li>• possibilità di trasformare il part-time in tempo pieno.</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• una riduzione salariale rispetto al tempo pieno ha un proporzionale impatto sui contributi pensionistici.</li><li>• può essere difficile tornare al lavoro a tempo pieno.</li></ul>   |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## 2. Orario di lavoro compresso – Part-time verticale

Il mandato e il monte ore complessivo di lavoro sono distribuiti in un numero di giorni inferiori a quelli lavorativi, equivalendo di fatto alla modalità del part-time verticale. Ad esempio, l'attività di un lavoratore equivalente a cinque giorni della settimana lavorativa viene espletata in quattro giorni.

| <b>Orario di lavoro compresso per i datori di lavoro</b>   |  |
|--|--|
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• avere maggiore facilità nell'assunzione di personale rispetto ai bisogni dell'organizzazione.</li><li>• ridurre le ore straordinarie, il turnover e l'assenteismo.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• i datori di lavoro devono garantire che ogni proposta di orario compresso (part-time verticale) risponda a quanto previsto dalle direttive sull'orario di lavoro dell'Unione Europea e ai Contratti Collettivi Nazionali.</li><li>• difficoltà di gestione nel fornire una copertura sufficiente rispetto alla rotazione dei lavoratori.</li><li>• la programmazione dei riposi e della turnazione deve essere trasparente e rispondere ad una rotazione rigida.</li></ul> |
| <b>Orario di lavoro compresso per i lavoratori</b>   |  |
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• maggiore disponibilità del tempo libero.</li><li>• avere un fine settimana più lungo e incrementare le possibilità di riposo.</li></ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• durante la turnazione compressa (part-time verticale), la mole di lavoro può incidere sulla qualità del lavoro effettuato.</li><li>• alcuni lavoratori possono trovare pesante e lunga la giornata ad orario compresso (verticale), e faticare ad adeguarsi ad un diverso ritmo dei tempi di vita e di lavoro.</li></ul>   |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

### 3. Lavoro ripartito – D.Lgs 276/2003, Art. 41-45

Due lavoratori condividono la responsabilità, il salario e in generale tutti gli aspetti contrattuali di un'unica e identica prestazione lavorativa. È importante notare che il lavoro ripartito ha a che fare con una modalità di lavoro condivisa e non è sinonimo di divisione: mentre la forma prevista è a prestazione, l'atto deve contenere la percentuale temporale assegnata ad entrambi i lavoratori.

| <b>Lavoro ripartito per i datori di lavoro</b>  |   |
|---|---|
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• duplicare le possibilità di sviluppare nuove idee secondo le migliori competenze, conoscenze ed esperienze per una mansione complessivamente ritenuto un tempo pieno</li><li>• garantire la continuità della copertura lavorativa anche in caso di assenza di uno dei partner.</li><li>• avere in ricaduta una maggiore produttività, un minore assenteismo e una riduzione del turnover del personale.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• possono aumentare i costi di inserimento, avviamento, formazione e amministrazione.</li><li>• può essere difficile trovare una sostituzione se uno dei partner lascia il lavoro.</li><li>• aumenta la responsabilità di dirigenti e coordinatori che devono ripartire il lavoro in modo equo e garantire che i lavoratori comunichino tra loro in modo efficace.</li><li>• è una forma contrattuale che non prevede sostituzioni.</li></ul>   |
| <b>Lavoro ripartito per i lavoratori</b>  |   |
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• poter far fronte ad impegni personali e lavorativi, sia che si tratti di studio/formazione o della cura di un figlio o di un parente.</li><li>• essere apprezzati per le proprie competenze ed esperienze, che diversamente rischierebbero di andare sprecati.</li><li>• modificare e scambiarsi i turni, con eventuale riproporzionamento della prestazione.</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• come nel caso del contratto part-time, ci sarà una riduzione della retribuzione e di tutti i benefici correlati, compresi i contributi pensionistici e previdenziali.</li><li>• in caso di conflitto con il partner, la relazione può incrinarsi fino a portare alla rottura.</li><li>• eventuali sostituzioni con terzi lavoratori sono vietate.</li><li>• in caso di assenza di un lavoratore per qualsiasi causa, l'altro è obbligato a coprire il turno senza maggiorazioni per lavoro straordinario.</li></ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

#### 4. Banca ore – Art. 18 bis CCNL integrativo 14.9.2000

L'orario flessibile consente ai lavoratori di variare l'orario di lavoro entro i limiti previsti quotidianamente e settimanalmente. Un certo numero di ore può essere spostato da un periodo all'altro con la possibilità di recuperare le ore aggiuntive maturate con un riposo flessibile. È uno strumento regolato dai singoli Contratti Collettivi Nazionali (CCNL) per gestire la flessibilità del lavoro; ad esempio, l'art 18 bis del CCNL integrativo del 14.9.2000 introduce e regola il concetto di "banca ore".

| <b>Banca ore per i datori di lavoro</b>   |   |
|---|---|
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• schemi di lavoro su misura per coprire i picchi e le riduzioni del carico di lavoro.</li><li>• assumere e mantenere lavoratori in una situazione in cui la flessibilità è considerata positivamente.</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• l'orario flessibile può portare ad un aumento delle spese amministrative legate alla necessità di monitorare costantemente la contabilità.</li><li>• possono aumentare anche i costi di riscaldamento e illuminazione.</li><li>• garantire la supervisione del processo lavorativo può essere difficile.</li><li>• può essere necessaria una formazione specifica per i dirigenti e/o coordinatori riguardo alla gestione di questo tipo di flessibilità.</li><li>• può essere difficile fornire una copertura durante le ore di recupero, specialmente nel caso di organizzazioni o aziende di piccole dimensioni.</li></ul> |
| <b>Banca ore per i lavoratori</b>   |   |
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• avere maggiore libertà nell'organizzare il proprio programma di lavoro, assecondando parallelamente la propria dimensione personale.</li><li>• risparmiare in caso di viaggi e/o spostamenti fuori dalle fasce di picco e/o di alta stagione.</li><li>• ridurre le proprie emissioni di carbonio in caso di viaggi e/o spostamenti fuori dalle fasce di picco e/o di alta stagione.</li><li>• mantenere la propria retribuzione a tempo pieno e la totalità dei contributi pensionistici e previdenziali.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• il lavoratore deve assicurare il numero corretto di ore di lavoro effettivamente lavorate.</li></ul>  |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## 5. Lavoro a termine – D.Lgs 368/01

Il lavoro a termine è un contratto di lavoro cui è apposto un termine alla durata, ed è ammesso a fronte di ragioni di carattere tecnico produttivo, organizzativo o sostitutivo che vanno specificate nell'atto scritto dell'assunzione.

**Tale forma contrattuale è possibile nelle seguenti situazioni:**

- durante picchi stagionali di attività (periodo natalizio) e nelle attività per loro natura stagionali (terme, raccolta frutta e verdura...).
- per opere o servizi predeterminati a carattere straordinario e occasionale per un massimo di 12 giorni.
- per lavorazioni a fasi successive che richiedono personale specialistico (orchestrali, teatranti...)
- nelle possibilità previste dai contratti collettivi.
- per i lavoratori in mobilità per un massimo di 12 mesi.
- nel settore del turismo e dei pubblici esercizi per servizi non superiori ad 1 giorno.
- nel settore aeroportuale per un massimo di 4 mesi, e 6 nel periodo aprile/ottobre.
- per i dirigenti per un massimo di 5 anni.

Alla scadenza il rapporto può continuare per un margine di tempo massimo di 20 o 30 giorni, durante cui il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione della retribuzione. Il contratto può essere prorogato eccezionalmente per una sola volta per un tempo non superiore a quello iniziale. Tra due assunzioni consecutive deve intercorrere un periodo di 10 o 20 giorni a secondo dei contratti collettivi. Sono possibili un massimo di tre assunzioni consecutive a termine, oltre le quali è ammessa unicamente l'assunzione a tempo indeterminato.

| <b>Lavoro a termine per i datori di lavoro</b>  |   |
|---|---|
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• conservare le competenze e l'esperienza dei lavoratori che sono anche genitori.</li><li>• rappresentare un attrattiva per lavoratori diventati genitori, che altrimenti potrebbero prendersi una pausa prolungata dal lavoro o cercare altre occupazioni.</li><li>• avere a disposizione dei lavoratori a tempo determinato (esigenze di flessibilità).</li><li>• disporre di un margine di tempo superiore rispetto alla scadenza del contratto nel caso in cui vi sia da portare a termine il lavoro stabilito.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• nei picchi di vacanze, le lunghe assenze possono rendere difficile organizzare le sostituzioni, in particolare in ruoli specialistici.</li><li>• si può creare un effetto paradosso con aumento della pressione lavorativa sui colleghi che non possono prendere le ferie durante le vacanze scolastiche.</li></ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

| <b>Lavoro a termine per i lavoratori</b>  |   |
|---|---|
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• trascorrere maggior tempo con i propri figli quando non sono impegnati all'asilo o a scuola.</li><li>• risparmiare sui costi relativi alla custodia dei bambini (asili, baby sitter...).</li><li>• avere l'occasione di arricchire il proprio curriculum vitae (professionalità, esperienza, formazione).</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• la riduzione delle ore lavorate comporta una corrispondente riduzione di stipendio e un impatto correlato rispetto ai contributi pensionistici.</li><li>• può generare dinamiche paradossali di invidia e risentimento tra quei dipendenti che non hanno figli.</li></ul> |

## 6. Lavoro da casa/telelavoro – L. 877/73, L. 68/99, L. 53/2000, accordo interconfederale del 9.4.2004

I lavoratori svolgono il proprio lavoro da casa in forma occasionale o permanente. L'articolo 2094 del Codice Civile prevede una subordinazione attenuata in cui il lavoratore è obbligato a mantenere il segreto sul lavoro affidatogli, a seguire le istruzioni del datore di lavoro e ad astenersi dall'eseguire lavori in concorrenza. Il telelavoro è un particolare tipo di rapporto di lavoro in cui l'attività viene normalmente svolta tramite strumenti informatici ed attrezzature telematiche, in luogo diverso dai locali aziendali, prevalentemente da casa. Il telependolarismo è una delle varianti in cui si impiega il Telelavoro per ridurre la necessità di recarsi in ufficio quotidianamente come misura di mobilità sostenibile.

### Esistono sei modalità in cui si può esplicare il telelavoro:

- Telelavoro domiciliare (Home based Telework): il lavoratore opera dal proprio domicilio, e comunica con l'azienda per mezzo di PC, fax o altri strumenti. Il computer può essere connesso stabilmente alla rete aziendale, oppure vi si può collegare solo per la ricezione e l'invio del lavoro.
- Telelavoro da "centro satellite" (Satellite branch office): la prestazione è resa in una filiale appositamente creata dall'azienda. Tale particolare filiale si distingue dalla semplice filiale aziendale per il fatto che, mentre quest'ultima nasce per rispondere alle esigenze dei clienti che abitano in un determinato territorio, il centro satellite nasce per rispondere, in teoria, alle esigenze di tutti, data la possibilità di collegarsi attraverso l'uso del computer.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

- **Telelavoro mobile (Mobile telework):** la prestazione si svolge per mezzo di un computer portatile e altri strumenti mobili (cellulari, palmari, smart-phone...). Si tratta di una modalità diffusa principalmente tra lavoratori autonomi e a progetto.
- **Telelavoro da telecentri o telecottages:** il telelavoro è svolto in appositi centri creati per lo scopo da un consorzio di aziende, da una azienda singola o anche da enti pubblici.
- **Remotizzazione:** il telelavoro è svolto da più persone che si trovano in luoghi diversi, ma che sono collegate tra loro.
- **Sistema diffuso d'azienda:** integra la modalità remota all'interno di un'azienda o di un processo aziendale virtuale.

| <b>Lavoro da casa/telelavoro per i datori di lavoro</b>   |  |
|---|--|
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ridurre i costi generali attraverso un risparmio sulle spese di ufficio e sulle voci correlate quali la mensa, i trasporti, eccetera.</li> <li>• vedere un aumento nella produttività dei loro dipendenti.</li> <li>• dimostrare il grado di fiducia nei propri dipendenti.</li> <li>• garantire il funzionamento anche in condizioni climatiche estreme.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• è necessario introdurre procedure a garanzia dell'andamento delle prestazioni lavorative.</li> <li>• è necessario introdurre procedure di comunicazione certe tra i lavoratori e l'impresa.</li> <li>• è necessario garantire controlli sanitari e di sicurezza presso il luogo di lavoro.</li> </ul> |
| <b>Lavoro da casa/telelavoro per i lavoratori</b>   |  |
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• rispondere in maniera adeguata alle responsabilità familiari.</li> <li>• ridurre le emissioni di carbonio, eliminando l'impronta ecologica degli spostamenti casa-lavoro.</li> <li>• gestire autonomamente i propri carichi di lavoro.</li> <li>• continuare a lavorare in condizioni climatiche estreme.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• il lavoro da casa può generare isolamento sociale, non comportando interazione alcuna.</li> <li>• mancando pause e stacchi formali, alcuni lavoratori possono sottovalutare l'importanza degli stacchi e dei riposi.</li> </ul>   |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## 7. Interruzione di carriera/aspettativa – Costituzione Art. 51.3 e 52, Codice Civile Art. 2110 e 2111, Statuto Lavoratori L. 300/1970, L. 638/1983, D.P.R. 309 del 1990, L. 412/1991, D. Lgs 151/2001

L'interruzione di carriera, anche nota come "aspettativa", è un lungo periodo di congedo non retribuito volto a conciliare la posizione del lavoratore e la sussistenza di impegni di rilevanza pubblica o il verificarsi di situazioni di natura personale o familiare. È un diritto del lavoratore chiederla, ma non è un obbligo per il datore concederla; la legge garantisce la sospensione del rapporto in ipotesi ben precise:

- quando il lavoratore è chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive o sindacali.
- per cure termali e tossicodipendenza.
- per lo svolgimento del servizio militare (o dell'equivalente servizio civile) e di funzioni presso seggi elettorali (la prima ormai inutilizzata a seguito dell'abolizione della leva obbligatoria, la seconda desueta).
- per altre ipotesi particolari previste dai contratti nazionali.

Il lavoratore è tenuto a motivare la propria richiesta di dismissione temporanea dal proprio impiego, che potrà essere accolta o meno a discrezione del datore di lavoro, che in caso di accoglimento si impegna a reinserire in organico il lavoratore alla sua scadenza.

| <b>Interruzione di carriera/aspettativa per i datori di lavoro</b>  |   |
|---|---|
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• di mantenere un lavoratore prezioso che altrimenti rischierebbe di dimettersi definitivamente.</li><li>• di offrire spazi individuali ai propri lavoratori per migliorare le proprie competenze e fare nuove esperienze.</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• può essere difficile il riassorbimento, specie in caso di contrazione del lavoro.</li><li>• in caso di aspettative lunghe, possono esserci problemi nell'aggiornamento di competenze specifiche.</li></ul>  |
| <b>Interruzione di carriera/aspettativa per i lavoratori</b>  |   |
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• garantire il mantenimento del proprio impiego in momenti in cui sia necessario prendersi cura di persone che possono avere anche esigenze a lungo termine, o dedicarsi alle esigenze della famiglia.</li><li>• dedicarsi a programmi di crescita esperienziale (viaggio) o di approfondimento e miglioramento personale (studio a più lungo termine).</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• può essere difficile reinserirsi al termine dell'aspettativa, sia per cambiamenti nel contesto lavorativo che di esigenze e prospettive individuali.</li><li>• Implica il venir meno della retribuzione e dei contributi previdenziali e pensionistici.</li></ul> |





SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## 8. Contratto di solidarietà – D.Lgs 726/84 e L. 863/84

Il numero di ore lavorate viene ridotto per un periodo concordato con il lavoratore che, in cambio riceve la garanzia di tornare al precedente impegno a conclusione del periodo stabilito.

**Il contratto può essere di due tipi:**

- contratto Difensivo: è la forma più comune, perché la riduzione d'orario è finalizzata ad evitare la riduzione di personale.
- contratto Espansivo: è la forma che permette, sempre attuando la riduzione di orario, di favorire nuove assunzioni a tempo indeterminato.

| <b>Contratto di solidarietà per i datori di lavoro</b>   |   |
|--|---|
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• utilizzare questa opzione durante periodi di recessione economica.</li> <li>• sviluppare le competenze di altri membri del gruppo di lavoro.</li> <li>• godere di sgravi fiscali rispetto agli oneri contributivi che variano dal 25% al 40%.</li> <li>• godere di ulteriori benefici se, in seguito ad un contratto aziendale, provvede ad assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• è necessaria una grande attenzione per garantire che non ci siano difficoltà nel ritorno ai normali impegni lavorativi.</li> <li>• è necessaria chiarezza e trasparenza riguardo a quando la riduzione volontaria concordata debba concludersi e sulle modalità e procedure di ritorno alla precedente organizzazione.</li> <li>• ogni straordinario è vietato.</li> <li>• è vietato il licenziamento per riduzione di personale.</li> </ul>                               |
| <b>Contratto di solidarietà per i lavoratori</b>   |   |
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• avere tempo a disposizione per prendersi cura di esigenze personali temporanee.</li> <li>• ricevere un'integrazione salariale da parte della Cassa Integrazione Guadagni fino al 60% della retribuzione perduta.</li> <li>• mantenere intatte le ferie, il trattamento di fine rapporto e le ore di allattamento.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• può essere difficile tornare al precedente orario di lavoro.</li> <li>• è necessaria chiarezza e trasparenza sulla durata della riduzione volontaria e sulle condizioni di ritorno alla precedente organizzazione.</li> <li>• alla riduzione dei tempi di lavoro corrisponde una proporzionale riduzione nella retribuzione, nei contributi previdenziali e pensionistici, nella maternità e nei congedi matrimoniali.</li> <li>• ogni straordinario è vietato.</li> </ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## 9. Contratto formazione e lavoro – D.Lgs 276/03

È stato introdotto per incentivare l'occupazione giovanile un contratto a contenuto formativo, in cui il lavoratore ha la possibilità di accrescere le proprie capacità professionali attraverso il training on the job, ossia tramite corsi di formazione che devono indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del contratto.

### Esistono diverse tipologie:

- A1: per l'acquisizione di professionalità intermedie con 80 ore di formazione teorica, durata massima 24 mesi.
- A2: per l'acquisizione di professionalità elevate con 130 ore di formazione teorica, durata massima 24 mesi.
- B: per l'adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo con 20 ore di formazione teorica, durata massima 12 mesi.

Il contratto non è rinnovabile. In caso di sospensione per una causa tutelata (ad esempio: malattia, maternità, servizio militare) può essere prorogato per una durata pari a quella della sospensione. In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato, l'anzianità di servizio è considerata ad ogni effetto contrattuale. I lavoratori non assunti definitivamente al termine del contratto, possono essere assunti con contratto a tempo indeterminato (entro 12 mesi) sia dal medesimo datore che da un altro, tramite richiesta nominativa, per lo svolgimento di attività lavorativa corrispondente alla formazione conseguita.

| Contratto formazione e lavoro per i datori di lavoro  |   |
|---|---|
| PRO   | CONTRO  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• di avere a disposizione dei lavoratori per un tempo determinato secondo le proprie esigenze di flessibilità.</li><li>• di avere sgravi fiscali in caso di assunzione.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• a seconda delle diverse tipologie, non possono comunque superare i 12 o i 24 mesi.</li><li>• non vi possono accedere datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, non abbiano assunto almeno 60% di lavoratori con pari contratto nei 24 mesi precedenti.</li><li>• non può essere attivato in caso l'impresa abbia in corso sospensioni dal lavoro per Cassa integrazione.</li><li>• non è rinnovabile.</li></ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

| <b>Contratto formazione e lavoro per i lavoratori</b>  |  |
|--|--|
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• l'inserimento dei giovani con la possibilità di ottenere anche un contratto a tempo indeterminato.</li><li>• di supportare l'acquisizione di una professionalità con una formazione teorica.</li><li>• di arricchire il proprio bagaglio esperienziale, di competenze e il proprio curriculum.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• a seconda delle diverse tipologie, non possono comunque superare i 12 o i 24 mesi.</li><li>• non è garantita l'assunzione al termine del contratto.</li><li>• non è rinnovabile.</li></ul> |

## 10. Apprendistato – D.Lgs 276/03

Si basa su un patto fra datore di lavoro e lavoratore - apprendista, che accetta condizioni contrattuali peggiori per durata, retribuzione e ammortizzatori sociali in cambio di una formazione specialistica tale da garantirgli una cospicua crescita professionale.

**Si applica per assumere giovani tra i 15 e i 29 anni, secondo le seguenti modalità:**

- da 16 a 18 anni non compiuti per i percorsi di apprendistato in diritto/dovere di istruzione e formazione
- da 18 a 29 anni per i percorsi di apprendistato professionalizzante
- da 18 a 29 anni per i percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

## 11. Contratto di inserimento – Art. 54-60 D.Lgs 276/03

È un contratto subordinato a tempo determinato "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" (artt. 54-59 D.Lgs. 276/03), valorizzando l'acquisizione di concrete competenze professionali calibrate alle necessità del datore di lavoro nella prospettiva di una eventuale stabilizzazione del lavoratore mediante una successiva trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato.



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

### È un contratto volto ad agevolare la collocazione di soggetti inoccupati o disoccupati:

- giovani tra i 18 e 29 anni
- disoccupati tra 29 e 32 anni e con più di 50 anni di età
- donne di qualsiasi età residenti in zone ad alto tasso di disoccupazione femminile
- persone con grave handicap.

| <b>Contratto di inserimento per i datori di lavoro</b>  |  |
|---|--|
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• inserire lavoratori con contratti la cui durata può oscillare fra i 9 ed i 18 mesi, e fino a 36 per portatori di handicap.</li><li>• prorogare i contratti nel rispetto della durata massima complessiva.</li><li>• ricevere le stesse riduzioni contributive previste per i contratti di formazione lavoro.</li><li>• inquadrare il lavoratore in una categoria fino a due livelli inferiore a quella corrispondente alla qualifica da conseguire.</li><li>• escludere tali contratti dal computo dell'organico per la definizione della soglia dimensionale necessaria per l'applicazione di alcune tutele legali e collettive.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• valgono le stesse limitazioni previste per il lavoro a termine.</li><li>• per poter utilizzare questa forma contrattuale, almeno il 60% dei "contratti di inserimento" devono essere stati trasformati in contratti a tempo indeterminato nei 18 mesi precedenti.</li><li>• i contratti collettivi possono prevedere percentuali massime di contratti di inserimento in rapporto alla dimensione dell'impresa.</li></ul> |

| <b>Contratto di inserimento e lavoro per i lavoratori</b>  |   |
|--|---|
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• trovare facilitazioni nel reinserimento del mondo del lavoro in situazioni di crisi.</li><li>• arricchire il proprio bagaglio esperienziale, di competenze e il proprio curriculum.</li><li>• almeno il 60% dei lavoratori interessati da questa forma contrattuale dovrebbe, tendenzialmente, accedere a forme di assunzione a tempo indeterminato.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• hanno durata limitata nel tempo, a seconda delle diverse tipologie.</li><li>• l'inquadramento può essere fatto fino a due livelli inferiori a quella corrispondente alla qualifica svolta, con relativa contrazione della parte contributiva e previdenziale.</li><li>• non è garantita l'assunzione al termine del contratto.</li><li>• non è rinnovabile.</li></ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## 12. Contratto di lavoro a progetto – Art. 69 D.Lgs 276/2003

È anche detto contratto di collaborazione per programma, per progetto o per fase di progetto, è caratterizzato da:

- un progetto o programma complessivo o da alcune sue singole fasi
- l'autonomia del collaboratore in funzione del risultato
- il coordinamento con il committente
- la durata che deve essere determinata o determinabile
- l'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione
- l'assenza di un vincolo di subordinazione.

Non è prevista la sua applicazione nei contratti con la pubblica amministrazione.

| <b>Contratto di lavoro a progetto per i datori di lavoro</b>   |  |
|--|--|
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• pagare il compenso, in tutto o in parte, al raggiungimento degli obiettivi, e non rispetto al monte ore speso nel rapporto di lavoro.</li><li>• determinare liberamente e concordemente con il lavoratore la periodicità della corresponsione del compenso, essendo riconducibile al modello legale del lavoro autonomo.</li><li>• definire un compenso complessivo concordato fra le parti al momento della stipula del contratto che è lordo comprensivo di tasse, contributi previdenziali e assicurazione.</li><li>• non è prevista la tredicesima e il trattamento di fine rapporto.</li><li>• il contratto, secondo le regole del rapporto di lavoro autonomo, può essere rinnovato infinite volte (Circ. 1/2004, Min. Lav. Maroni) senza mai essere trasformato in una forma a tempo indeterminato.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• possono esserci in corso più contratti contemporaneamente per datori diversi non essendoci vincoli di esclusività, salvo diverse previsioni contrattuali.</li><li>• è molto difficile riconoscere competenze e rilevanza ai lavoratori.</li><li>• è molto difficile fidelizzare i lavoratori, con rischio alto di turnover e abbandono da parte dei lavoratori migliori.</li></ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

| <b>Contratto di lavoro a progetto e lavoro per i lavoratori</b>   |   |
|---|---|
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• ricevere il compenso, in tutto o in parte, al raggiungimento degli obiettivi, e non rispetto al monte ore speso nel rapporto di lavoro.</li><li>• determinare liberamente e concordemente con il datore la periodicità della corresponsione del compenso, essendo riconducibile al modello legale del lavoro autonomo.</li><li>• avere in corso più contratti contemporaneamente per datori diversi, non essendoci vincoli di esclusività, salvo diverse previsioni contrattuali.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• può non essere corrisposto nessun compenso in caso l'obiettivo non risulti raggiunto.</li><li>• il compenso è lordo, comprensivo di tasse, contributi previdenziali e assicurazione.</li><li>• non è prevista la tredicesima e il trattamento di fine rapporto.</li><li>• il contratto, secondo le regole del rapporto di lavoro autonomo, può essere rinnovato infinite volte (Circ. 1/2004, Min. Lav. Maroni) senza mai essere trasformato in una forma a tempo indeterminato.</li><li>• in caso di fallimento del datore di lavoro, i lavoratori non hanno accesso al fondo nazionale di garanzia con il quale vengono pagati fino a tre mesi di stipendi (lordi) arretrati e la liquidazione.</li><li>• è più difficile accedere a pagamenti rateali.</li></ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

### 13. Contratto di lavoro intermittente a chiamata – Regio Decreto 2657 del 1923, DM 23/10/2004, Art. 33-44 D.Lgs 276/03

È un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro “su chiamata”. Le categorie rientranti sono circa 50, eterogenee ed obsolete, essendo quelle di una tabella allegata al Regio Decreto n. 2657 del 6 dicembre 1923. Tra queste si ricorda:

- Custodi, guardiani, portinai, personale di sorveglianza.
- Addetti a centralini telefonici privati.
- Receptionist di albergo.
- Camerieri, personale di servizio e di cucina di alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti.
- Addetti alle pompe di carburante.
- Lavoratori dello spettacolo.

Tali limiti non operano in caso di contratto stipulato con lavoratori di età inferiore a 25 anni o superiore a 45 (anche se già pensionati). **Il contratto di lavoro deve necessariamente precisare:**

- le esigenze che giustificano il ricorso al lavoro a chiamata
- la durata del contratto (che può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato)
- l'indicazione dei tempi e delle modalità con cui il datore può richiedere la prestazione
- i tempi e le modalità di corresponsione della retribuzione
- le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività svolta

| Contratto di lavoro intermittente a chiamata per i datori di lavoro  |  |
|--|--|
| PRO  | CONTRO   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• farvi ricorso durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze pasquali e natalizie.</li><li>• inserire con tale contratto lavoratori già occupati anche a tempo pieno, purché siano rispettati i limiti in merito al riposo settimanale obbligatorio.</li><li>• richiedere al lavoratore una disponibilità ad essere chiamato, che viene concordata e fissata nel contratto rispetto al preavviso e al suo importo.</li><li>• una volta data la disponibilità, il lavoratore non può rifiutare di fornire la prestazione senza fondato motivo, pena la perdita dell'indennità e il risarcimento del danno eventualmente arrecato.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Non si può ricorrere al lavoro a chiamata se il datore di lavoro non ha effettuato la valutazione dei rischi, per sostituire lavoratori in sciopero, in caso di licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione (salva diversa disposizione del contratto collettivo), in caso di riduzione dell'orario di lavoro con diritto al trattamento di integrazione salariale.</li><li>• l'indennità di disponibilità è un costo mensile pari ad un minimo del 20% della retribuzione mensile su cui vengono pagati i contributi previdenziali.</li></ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

| <b>Contratto di lavoro intermittente a chiamata per i lavoratori</b>   |  |
|--|--|
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• sottoscrivere più contratti, purché gli impegni assunti non siano tra loro incompatibili.</li><li>• ricevere, a parità di mansioni svolte, lo stesso trattamento normativo, economico e previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello.</li><li>• ricevere interamente sia l'assegno per il nucleo familiare che l'indennità di disoccupazione.</li><li>• ricevere una indennità mensile per la disponibilità alla chiamata che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile, su cui vengono calcolati i contributi previdenziali.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• la retribuzione, i contributi previdenziali e pensionistici, i trattamenti per malattia, infortunio, maternità e i congedi parentali sono proporzionali al tempo lavorato.</li></ul> |





SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## 14. Contratto di lavoro a somministrazione (ex interinale) – Art. 20-28 D.Lgs 276/03

I contratti possono essere a tempo parziale o a tempo pieno, della durata massima di 12 mesi. Ogni contratto può essere prorogato al massimo 4 volte della durata di 6 mesi ciascuna. Sono ammessi anche nella forma indeterminata denominata staff leasing in tutti i casi previsti dai contratti collettivi, oltre che nei seguenti ambiti: consulenza e assistenza informatica e di economato; servizi di pulizia, custodia e portineria; trasporto persone e macchinari da e per gli stabilimenti; gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini; marketing, analisi di mercato e riorganizzazione commerciale, call center, costruzioni edilizie, installazioni o smontaggio macchinari.

| <b>Contratto di lavoro a somministrazione per i datori di lavoro</b>   |   |
|--|---|
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• stipulare un contratto di fornitura di manodopera con le agenzie specializzate per ricevere le professionalità richieste in tempo reale e solo per il periodo necessario.</li><li>• risparmiare sui costi del personale e di gestione complessiva.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• è possibile un alto grado di turnazione del personale.</li><li>• è molto difficile fidelizzare i lavoratori migliori.</li><li>• è molto difficile garantire continuità.</li></ul> |

| <b>Contratto di lavoro a somministrazione per i lavoratori</b>   |  |
|--|--|
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• l'assunzione dell'impresa fornitrice può essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (staff-leasing – reintrodotto da Legge Finanziaria 2010).</li><li>• di percepire un'indennità mensile di disponibilità per i periodi in cui è a disposizione dell'impresa fornitrice.</li><li>• di essere inquadrato con un trattamento retributivo pari ai lavoratori di pari livello impiegati presso l'impresa utilizzatrice.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• l'indennità mensile di disponibilità è molto inferiore alla retribuzione standard.</li><li>• è una forma molto precaria che favorisce l'insorgere di stress.</li><li>• il lavoratore dipende giuridicamente dalle aziende fornitrici da cui viene retribuito, prestando il proprio lavoro presso altre aziende che hanno bisogno di professionalità per periodi di tempo limitato.</li><li>• è più difficile accedere a pagamenti rateali.</li></ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## 15. Anno sabbatico / Congedi per formazione – L. 53/2000 Art. 5

In Italia l'anno sabbatico nella forma utilizzata e diffusa in altri paesi europei, specialmente anglosassoni, è previsto per alcune categorie limitate. Diversamente, in generale, la Legge 52/2000 prevede all'art. 5 la possibilità di congedi per la formazione.

Il congedo per formazione è un'aspettativa retribuita che può essere utilizzata dalle aziende per premiare i lavoratori per meriti, anzianità di servizio o come forma di investimento sulla persona. Il congedo per formazione viene concesso a lavoratori che abbiano maturato almeno 5 anni nella stessa azienda per un periodo massimo di 11 mesi per consentire ai lavoratori di frequentare master, corsi di specializzazione, progetti di cooperazione internazionale, conseguire la laurea.

| <b>Anno sabbatico / Congedi per formazioni per i datori di lavoro</b>  |   |
|--|---|
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• di offrire opportunità di stacco agli altri membri del team o dell'organizzazione.</li><li>• mantenere in azienda un lavoratore prezioso.</li><li>• accrescere la formazione professionale ed esperienziale dei propri lavoratori.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• è necessaria chiarezza e trasparenza rispetto ai diritti e alle condizioni del reintegro.</li><li>• è consigliabile chiedere il supporto di consulenti legali prima di accettare qualsiasi forma di congedo per formazione.</li></ul> |

| <b>Anno sabbatico / Congedi per formazioni per i lavoratori</b>  |   |
|--|---|
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• sentirsi valorizzati.</li><li>• maturare nuove esperienze che diversamente non avrebbero la possibilità di sperimentare.</li><li>• tornare con nuove idee.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• è necessaria chiarezza e trasparenza su modalità e procedure relative al diritto al reintegro e che queste modalità e procedure siano condivise con il datore di lavoro.</li><li>• il lavoratore deve avere maturato almeno 5 anni di anzianità nella stessa azienda.</li></ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## Prassi di flessibilità

Esistono inoltre alcune prassi che, sebbene non siano delle vere e proprie forme contrattuali, rappresentano delle modalità di strutturazione del rapporto lavorativo permesse.

**Le condizioni generali sono che queste pratiche siano:**

- tassativamente condivise e sottoscritte dal datore di lavoro, dal lavoratore e dalle rappresentanze sindacali
- non siano specificamente escluse dalla contrattazione collettiva o dalla normativa riguardante la sicurezza

### 16. Gestione indipendente della turnazione

I lavoratori concordano tra loro in modo del tutto indipendente la gestione del loro tempo lavoro, gestendo la turnazione con la consapevolezza che qualsiasi cambiamento richiesto deve essere coperto.

| <b>Gestione indipendente della turnazione per i datori di lavoro</b>  |   |
|---|---|
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• di risparmiare tempo nella definizione della turnazione dei lavoratori.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• il sistema deve essere monitorato attentamente per garantire equità tra tutti i lavoratori per evitare che i lavoratori meno visibili ricevano i turni che nessun altro vuole fare.</li></ul> |

| <b>Gestione indipendente della turnazione per i lavoratori</b>   |   |
|--|---|
| <b>PRO</b>   | <b>CONTRO</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• ottimizzare i propri impegni personali intorno a quelli lavorativi, e viceversa.</li><li>• avere il controllo, la responsabilità, l'onere e l'onore di gestire il proprio modello di lavoro.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• la fiducia reciproca tra i lavoratori e l'equità sono prerequisiti necessari affinché nessun lavoratore si trovi a dover coprire i turni che nessun altro farà.</li></ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## 17. Gestione autonoma della turnazione

La gestione autonoma dei turni è simile al precedente, in cui i lavoratori hanno un certo margine di scelta sulla definizione della loro attività. Tuttavia, è comunque il datore di lavoro che compila i turni sulla base della combinazione di preferenze individuali e la necessità di personale.

| <b>Gestione autonoma della turnazione per i datori di lavoro</b>  |  |
|---|--|
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• coinvolgere i lavoratori nel sistema della costruzione dei turni coinvolgendoli in modo consuntivo all'interno del processo decisionale.</li><li>• tendenzialmente, i lavoratori presenti sono quelli che hanno espresso la propria disponibilità per quel dato turno.</li><li>• garantisce una parità di trattamento tra tutti i lavoratori.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• può essere difficile mantenere costanti i livelli di personale sulla base delle preferenze individuali.</li><li>• può non essere sempre possibile soddisfare le esigenze dei lavoratori.</li><li>• può richiedere un aumento del lavoro di amministrazione per inserire le esigenze dei lavoratori all'interno del calendario di turnazione.</li></ul> |

| <b>Gestione autonoma della turnazione per i lavoratori</b>  |  |
|---|--|
| <b>PRO</b>  | <b>CONTRO</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• conciliare le proprie esigenze personali con quelle lavorative.</li><li>• avere il controllo, la responsabilità, l'onere e l'onore di gestire il proprio modello di lavoro.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• non vi sono garanzie per il lavoratore che siano rispettati i turni richiesti.</li></ul> |



SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.

## 18. Regime orario annualizzato

I lavoratori sottoscrivono un contratto che li vincola per un numero totale di ore in un anno. Il monte ore annuale viene suddiviso in base alle esigenze dell'organizzazione e del singolo lavoratore. Di solito lo stipendio viene corrisposto in mensilità tra loro equivalenti a prescindere dalla quantità di tempo realmente lavorato nel singolo mese.

| Regime orario annualizzato per i datori di lavoro  |  |
|--|--|
| PRO  | CONTRO   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• ridurre o eliminare le indennità per il lavoro straordinario</li><li>• ridurre o eliminare la necessità di rivolgersi ad agenzie o agenti temporanei nei periodi di picco.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• può essere necessario un incentivo economico per compensare finanziariamente i lavoratori nel momento dell'introduzione del regime orario annualizzato</li><li>• è necessario assicurarsi che il regime sia conforme alle direttive del lavoro e ai contratti nazionali.</li></ul> |

| Regime orario annualizzato per i lavoratori   |  |
|---|--|
| PRO   | CONTRO   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• ricevere un salario costante durante tutto l'anno</li><li>• utilizzare i periodi occupazionali di minore o scarso impegno per sviluppare altri progetti lavorativi o bisogni individuali.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• ai periodi di picco occupazionale possono corrispondere momenti di aumentato stress.</li></ul> |