

Progetto Didattico
DIRITTO AL LAVORO
a.s. 2009-2010

LE REGOLE DEL LAVORO
CLASSIFICAZIONI E PROBLEMATICHE NEI
CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

a cura di Simone Varva

Dottore di Ricerca in Diritto al Lavoro
Università degli Studi di Milano-Bicocca
e-mail simone.varva@unimib.it

Due termini di moda

- Flessibilità
- Precarietà

Tre coppie di nozioni tipicamente contrapposte

- Rapporto di lavoro “regolare”
- Rapporto di lavoro di tipo subordinato
- Rapporto di lavoro subordinato di tipo “standard”
- Rapporto di lavoro non regolare o in “nero”
- Rapporto di lavoro di tipo para-subordinato
- Rapporto di lavoro subordinato di tipo “non standard” (“atipico”)

Lavoro regolare – lavoro in nero

- Non occorre la forma scritta
- Si presume l'onerosità della prestazione lavorativa
- La nozione di lavoro nero riguarda la “invisibilità” del rapporto per gli enti previdenziali e assicurativi
- Il lavoro “grigio”

La nozione di subordinazione

- Fonte legale art. 2094 c.c.
- Si applica al lavoratore subordinato o dipendente una disciplina specifica e assai più protettiva di quella prevista per il lavoratore autonomo
- Subordinato è il lavoratore che ha un “datore di lavoro” cui la legge riconosce il potere:
 - Direttivo
 - Organizzativo
 - Disciplinare

Il lavoro para-subordinato

- E' una sotto-categoria di lavoratore autonomo di cui si applica tendenzialmente la disciplina
- Tuttavia presenta “sociologicamente” affinità con il lavoro subordinato
- Si sono verificate situazioni di abuso (e.g. operatori call center “in bound”)

Il lavoro subordinato standard

- E' il modello "classico" che il legislatore sia nazionale che comunitario definisce "forma normale di lavoro dipendente"
- Contratto di lavoro a tempo *pieno* e *indeterminato*
- Considerata la tipologia più "onerosa" per il datore di lavoro

Le caratteristiche

- Presenta la maggiore stabilità: il licenziamento può avvenire solo in presenza di una ragione giustificatrice
- Gode dei sistemi più protettivi dello stato sociale
- Più garantiti i lavoratori delle imprese medio-grandi

I contratti atipici

- Detti anche contratti “non standard”
- Elemento comune: si discostano per una o più caratteristiche dal lavoro a tempo pieno e indeterminato
- Non possono essere classificati come gruppo omogeneo

Lavoro a tempo determinato

- E' previsto un termine, alla decorrenza del quale il contratto termina (salvo proroga o l'assunzione a tempo indeterminato)
- Può essere stipulato solo per esigenze organizzativo-produttive ovvero sostitutive
- L'esigenza deve essere temporanea
- Deve essere stipulato in forma scritta con indicazione puntuale della motivazione

Apprendistato

- Contratto a “causa mista”: lavoro contro retribuzione + formazione (il che giustifica la riduzione del salario)
- Durata varia a seconda della tipologia, tuttavia è sempre a termine
- L’ottenimento della formazione è un diritto del lavoratore

Contratto di inserimento

- La formazione è quantitativamente assai meno rilevante che nell'apprendistato
- Finalizzato all'adattamento della professionalità al posto di lavoro
- Ha principalmente la funzione di favorire l'occupazione delle fasce di lavoratori con più difficoltà di collocamento
- E' a tempo determinato

Lavoro a tempo parziale

- Qualsiasi lavoro che prevede un orario inferiore a quello “normale” (8 al giorno, 40 alla settimana)
- Orizzontale, verticale, misto
- Può contenere clausole di flessibilità
- Può essere a termine o a tempo indeterminato

I contratti di lavoro atipico

- Devono essere stipulati per iscritto per la validità (tranne lavoro parziale)
- Sono previste regole (più o meno efficaci) per evitare che il ricorso ai contratti atipici persegua fini diversi da quelli individuati dalla legge e perciò vietati.
- Non possono sostituire la funzione del lavoro a tempo indeterminato (salvo tempo parziale)