

La porta d'ingresso

LE REGOLE

# COME SI REGOLA UN CONTRATTO

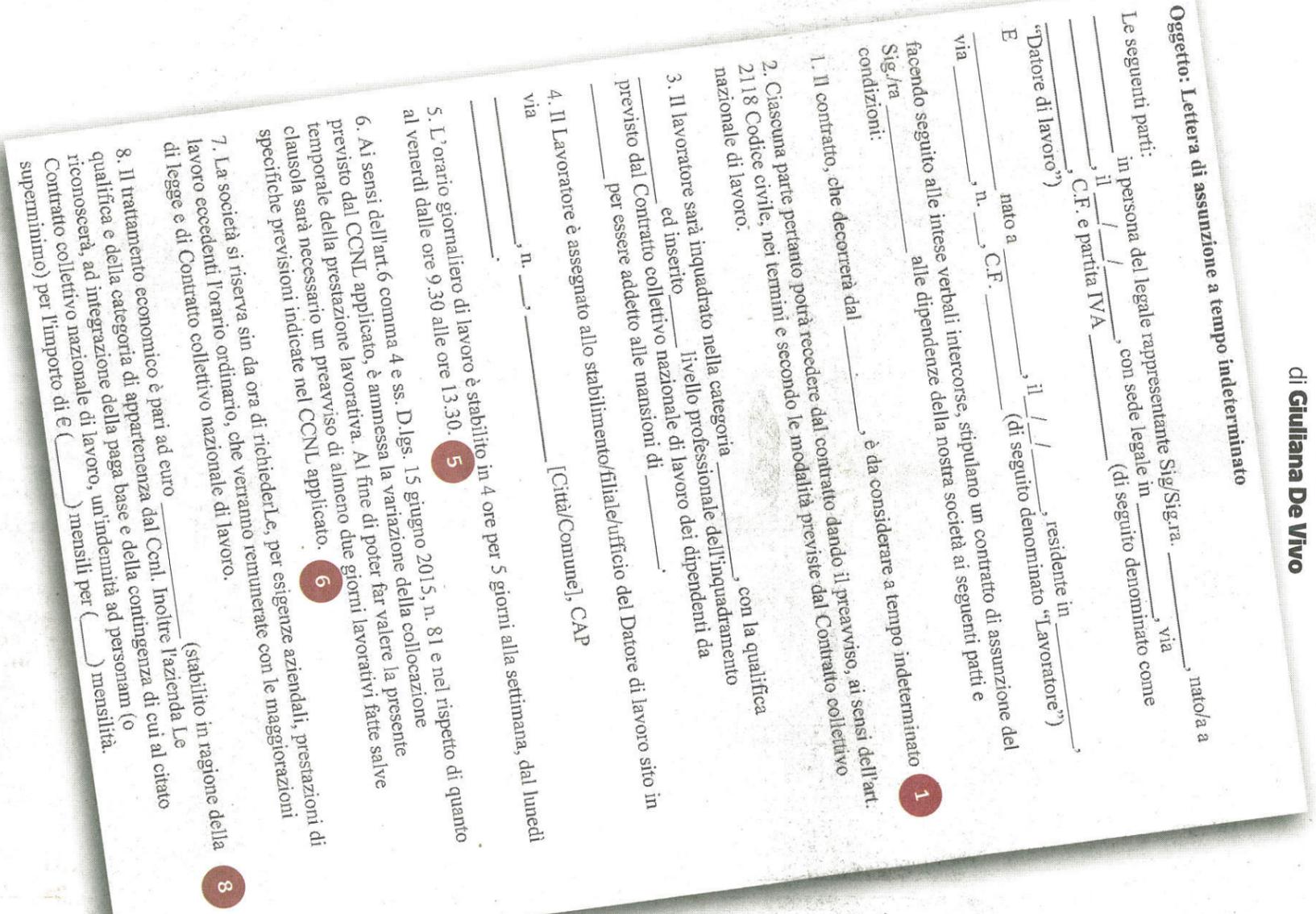
di **Giuliana De Vivo**

**F**immarne uno oggi è meno facile di quanto non fosse dieci anni fa, tenerselo a vita per nulla scontato: il contratto a tempo indeterminato resta il principale desiderio della maggior parte dei lavoratori. A metà marzo l'Istat ha rilevato come in un quadro di generale aumento dell'occupazione (+0,8% su base annua) proprio i lavoratori a tempo determinato siano calati, per la prima dopo quattro anni, di 108 mila unità (-0,7%). Se dunque capita l'occasione di sottoscrivere un contratto a tempo determinato conviene coglierla al volo. Ma con consapevolezza: ecco cosa bisogna sapere sulla più ambita tra le tipologie contrattuali.

Il contratto a tempo indeterminato è sempre un contratto di lavoro subordinato: il dipendente mette a disposizione in maniera continuativa le sue energie e le sue capacità in cambio della retribuzione ed è sempre sottoposto (a differenza del lavoro autonomo) alle direttive e alle disposizioni tecnico-organizzative impartite dal datore di lavoro o da altra figura gerarchicamente sovraordinata (per esempio un manager o il capo ufficio). Prevede poi un periodo di prova, la cui durata variabile tra i 15 giorni e i sei mesi a seconda delle previsioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro per quella categoria professionale - va indicata nella lettera di assunzione e al cui termine il datore di lavoro può recedere senza motivazione. Infine questo contratto prevede solo una data di inizio: l'indicazione di un termine nella lettera di assunzione lo trasformerebbe in un contratto a tempo determinato.

**L'orario**

Nella sua veste classica il contratto a tempo indeterminato è full time, ma anche a questa tipologia contrattuale può essere applicato l'orario part-time. Ipotesi, spesso dettata da esigenze di *work-life balance*, non infrequente, specie nella sua forma più classica, quella cioè del part-time orizzontale in cui il dipendente lavora tutti i giorni ma solo per un numero ridotto, prestabilito e fisso di ore (come nell'esempio del fac-simile di contratto in queste pagine, ndr). Il part-time può essere strutturato anche in maniera diversamente: «verticale», qualora si stabilisca che il dipendente lavora per l'intera giornata ma solo in alcuni giorni della settimana (per esempio otto ore al giorno, ma solo per tre giorni su sette), oppure «misto»: quando il dipendente lavora tutti i giorni, con orari ridotti e diversi ogni giorno. In tutte queste ipotesi, comunque, «la dislocazione precisa dell'orario di



**Oggetto: Lettera di assunzione a tempo indeterminato**

Le seguenti parti: in persona del legale rappresentante Sig./Sig.ra. \_\_\_\_\_, nato/a \_\_\_\_\_, via \_\_\_\_\_, C.F. e partita IVA \_\_\_\_\_ (di seguito denominato come "Datore di lavoro") \_\_\_\_\_, il / / \_\_\_\_\_, residente in \_\_\_\_\_, nato/a \_\_\_\_\_, n. \_\_\_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_ (di seguito denominato "Lavoratore") \_\_\_\_\_, via \_\_\_\_\_, n. \_\_\_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_ (di seguito denominato "Lavoratore") \_\_\_\_\_, è da considerare a tempo indeterminato facendo seguito alle intese verbali intercorse, stipulano un contratto di assunzione del Sig./ra \_\_\_\_\_ alle dipendenze della nostra società ai seguenti patti e condizioni:

1. Il contratto, che decorrerà dal \_\_\_\_\_, è da considerare a tempo indeterminato
2. Ciascuna parte pertanto potrà recedere dal contratto dando il preavviso, ai sensi dell'art. 2118 Codice civile, nei termini e secondo le modalità previste dal Contratto collettivo nazionale di lavoro. \_\_\_\_\_, con la qualifica \_\_\_\_\_ ed inserito \_\_\_\_\_ livello professionale dell'inquadramento nazionale di lavoro.
3. Il lavoratore sarà inquadrato nella categoria \_\_\_\_\_, con la qualifica \_\_\_\_\_ ed inserito \_\_\_\_\_ livello professionale di lavoro dei dipendenti da previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro \_\_\_\_\_ per essere addetto alle mansioni di \_\_\_\_\_.
4. Il Lavoratore è assegnato allo stabilimento/filiale/ufficio del Datore di lavoro sito in \_\_\_\_\_, n. \_\_\_\_\_, [Città/Comune], CAP \_\_\_\_\_.
5. L'orario giornaliero di lavoro è stabilito in 4 ore per 5 giorni alla settimana, dal lunedì \_\_\_\_\_, n. \_\_\_\_\_, alle ore 9.30 alle ore 13.30.
6. Ai sensi dell'art. 6 comma 4 e ss. D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato, è ammessa la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Al fine di poter far valere la presente clausola sarà necessario un preavviso di almeno due giorni lavorativi fatte salve specifiche previsioni indicate nel CCNL applicato.
7. La società si riserva sin da ora di richiedere, per esigenze aziendali, prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario, che verranno remunerate con le maggiorazioni di legge e di Contratto collettivo nazionale di lavoro. \_\_\_\_\_ (stabilito in ragione della \_\_\_\_\_).
8. Il trattamento economico è pari ad euro \_\_\_\_\_, Inoltrè l'azienda Le qualifica e della categoria di appartenenza dal Conl. Inoltre l'azienda Le riconoscerà, ad integrazione della paga base e della contingenza di cui al citato Contratto collettivo nazionale di lavoro, un'indennità ad personam (o superminimo) per l'importo di € ( \_\_\_\_\_ ) mensili per ( \_\_\_\_\_ ) mensilità.

**1 La durata**  
Attenzione: se viene indicata una data di termine il contratto diventerebbe automaticamente a tempo determinato

**5 L'orario**  
Qui abbiamo un part-time orizzontale: il dipendente lavora per 20 ore settimanali, cinque giorni 4 ore sempre nella stessa fascia oraria

**6 La clausola**  
Questa clausola prevede la possibilità di modificare la dislocazione temporale della prestazione di lavoro

stazione di lavoro (possono essere inserite in tutte e tre le tipologie di contratto part-time: ne vediamo un esempio al punto 6 del fac-simile in queste pagine); le seconde prevedono la possibilità di aumentare il numero delle ore della prestazione di lavoro rispetto a quanto fissato originariamente e possono essere stipulate solo nei rapporti di part-time verticale o misto. In ogni caso, oltre a prevedersi una maggiorazione retributiva, la misura massima dell'aumento di orario previsto dalle clausole non può superare del 25 per cento la normale prestazione annua a tempo parziale. Il lavoratore, inoltre, può sempre revocare il consenso precedentemente accordato a queste clausole.

**8 La retribuzione**  
Oggi uno dei punti su cui si discute di più anche a livello politico è la possibilità di prevedere un salario minimo: c'è chi pensa che fissarlo per legge limiterebbe la contrattazione e chi considera l'ipotesi un rimedio ai «contratti pirata»

EDR, eventuale straordinario e lavoro notturno sono voci che vanno messe nero su bianco nella lettera di assunzione e che vanno a comporre la retribuzione lorda assieme al minimo contrattuale. Quest'ultimo è fissato per ciascuna categoria professionale dal relativo contratto collettivo nazionale.

**I diritti di chi viene assunto a tempo indeterminato, come funziona il periodo di prova, che può durare da 15 giorni a sei mesi. La clausole flessibili previste dalla formula «part time». Il minimo sindacale, l'indennità di contingenza e il trattamento di fine rapporto**

lavoro deve essere indicata per ciascun giorno nella lettera di assunzione», precisa Salvatore Vigorini, consulente del lavoro e presidente del Centro Studi Incontra. Il quale sfata anche un falso mito quando spiega che «dal punto di vista dei costi per l'azienda il part-time non è più gravoso poiché tutto è propor-

**8 La retribuzione**  
Oggi uno dei punti su cui si discute di più anche a livello politico è la possibilità di prevedere un salario minimo: c'è chi pensa che fissarlo per legge limiterebbe la contrattazione e chi considera l'ipotesi un rimedio ai «contratti pirata»

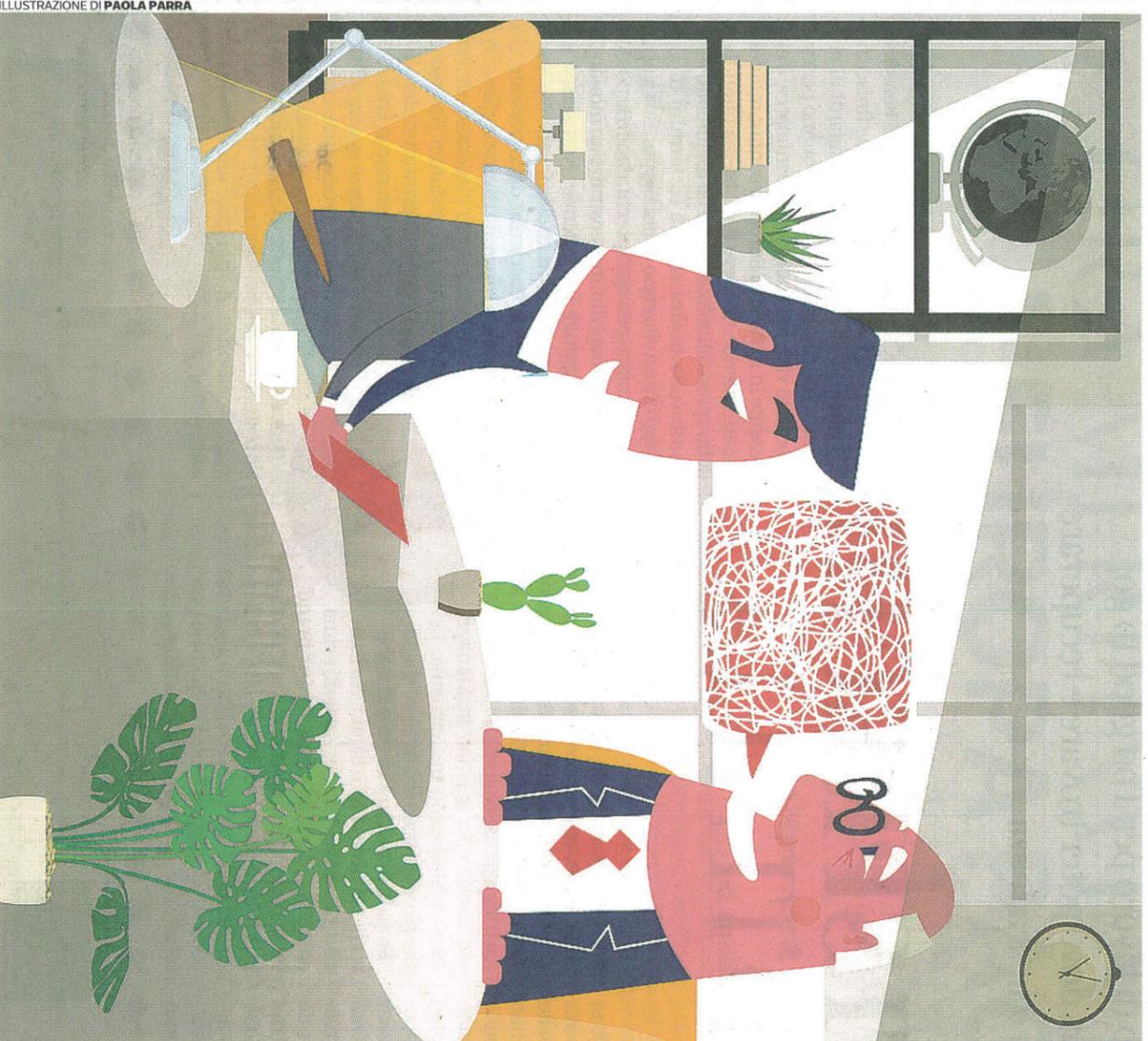


ILLUSTRAZIONE DI PAOLA PARRA

Attenzione, però: oggi il panorama è molto più composto di un tempo anche dal punto di vista sindacale, e sono tante le sigle autonome alter-native alle storiche Cgil Cisl e Uil, al punto che pure i contratti collettivi sono proliferati. «Nel commercio se ne contano oltre 800», fa notare Vigorini. In uno scenario di questo tipo, frammentato e con i sindacati tradizionali assai meno rappresentativi di un tempo, crescono sigle sindacali alternative e nascono nuovi contratti collettivi. Un contesto in cui il dumping contrattuale – cioè il rischio che il datore di lavoro aderisca a contratti cosiddetti «pirata», nei quali la retribuzione è inferiore alla media del settore – è particolarmente concreto. Perciò oggi c'è chi vorrebbe stabilire per legge un sala-

**Il part-time orizzontale prevede che i dipendente lavori tutti i giorni per un numero ridotto di ore. Quello verticale l'intera giornata solo in alcuni giorni**

rio minimo. Ipotesi che vede la perplessità dei sindacati tradizionali – che vi leggono il pericolo di una limitazione alla libertà di contrattazione – e alla quale guardano con interesse realtà come Cifa (Confederazione Italiana delle Federazioni Autonome): «Perché il “minimo legale” espliciti i suoi effetti benefici sulla contrattazione collettiva, esso deve costituire il limite inferiore al di sotto del la contrattazione stessa non può scendere», spiega il presidente Andrea Cafà. La strada per definire però il salario minimo – e soprattutto per stabilire se esso debba essere uguale per tutti o differenziato a seconda delle categorie professionali, come suggerisce Cifa – è ancora lunga.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## L Lavoratori a tempo indeterminato

Nonostante l'aumento dell'occupazione dello 0,8% su base annua rivelato dall'Istat, il contratto a tempo indeterminato è in calo. Ma per i lavoratori rimane comunque la scelta più ambita. Si tratta di un lavoro subordinato e strutturato a livello gerarchico. Il contratto prevede un periodo di prova (variabile tra i 15 giorni e i 6 mesi) riportato sulla lettera di assunzione. Dovranno essere espressi in modo chiaro anche orari, (full o part-time) e retribuzione annuale lorda. Questa parte da un minimo contrattuale (differente per ogni categoria professionale alla quale si possono aggiungere altre voci come l'indennità di contingenza, l'EDR, lo straordinario e i notturni se previsti dal lavoro svolto)

## Le opportunità Le chance (concrete) e come cercarle

di Giovanni Stringa

**U**n avviso ai lettori: questo articolo è come un film, si apre tra mille peripezie e si chiude, se non con il classico «lieto fine», con qualche indicazione per arrivarci. Quindi, iniziamo. Il Bel Paese è bello per molti, ma non per tanti «cervelli». I turisti stranieri — a ragione — arrivano sempre più numerosi, ma i giovani talenti no. Anzi, in molti fanno le valigie e vanno all'estero. Ecco la «fuga dei cervelli», già formati o potenziali, fotografata dal centro di ricerca Ceps di Bruxelles. In un rapporto dell'Istituto si parla di migliaia di lavoratori «con alte competenze» che hanno lasciato l'Italia negli ultimi dieci anni, senza essere rimpiazzati da stranieri in arrivo con simili livelli di istruzione. Se la tendenza continua — prosegue lo studio — la forza lavoro italiana potrebbe scendere addirittura del 10%, perché chi se ne va porta via con sé idee, iniziative, imprenditorialità e tutta la nuova occupazione che ne consegue. E pensare che negli anni la politica ha messo in porto una serie di norme per evitare fughe e facilitare rientri. Evidentemente, sono serviti a poco. Più che i provvedimenti, infatti, c'è bisogno di più prospettive e più meritocrazia. Secondo le migliaia di lavoratori in fuga fotografati da Ceps, quindi, le opportunità e i premi al talento sono più diffusi all'estero: un triste dato di fatto per molte situazioni nostrane. Ma, per fortuna, anche in Italia ci sono dei casi dove no, non è così. E sono tanti: aziende che cercano personale da selezionare (e promuovere) in base alla voglia di fare, alle conoscenze e alle potenzialità; scuole di alta formazione che offrono consistenti borse di studio ai più meritevoli; esempi di ragazzi che ce l'hanno fatta, alcuni anche tornando dall'estero nel nostro Paese. E' questa l'Italia che vogliamo raccontare le pagine del «Trovolavoro». Per cercare di ridare agli italiani quello che in molti hanno perso: le «chance» da cogliere e la fiducia da nutrire in un Paese che, malgrado tutto, offre delle possibilità. Qualche esempio? In questo numero (e nei prossimi) di «Trovolavoro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Workforce View in Europe 2019**  
Cosa si aspettano gli italiani dai loro datori di lavoro nel 2019? Siamo in grado di dirte-lo.

ADP report

it-adp.com/wfv



ADP

Always Designing  
for People™