assunzione a tempo

E' una tipologia di contratto che prevede un termine finale di durata del rapporto di lavoro che in linea di massima non può superare i 3 anni, pur essendo previste eccezioni per particolari categorie fra le quali i dirigenti.

Al termine del periodo prestabilito è possibile una proroga, frutto dell'accordo di ambo le parti, la quale viene conteggiata nella durata complessiva del rapporto che, come detto, non può oltrepassare i 36 mesi complessivi.

Alla scadenza del contratto che ha permesso alle parti in causa di conoscersi a vicenda si pone la scelta tra il proseguimento del rapporto di lavoro oppure la sua interruzione.

L'assunzione a tempo potrebbe essere stata motivata dall'esigenza di comprendere se esistano le basi per un rapporto più duraturo, pertanto al giungere della scadenza si pone la scelta tra un contratto che si protrarrà fino alla pensione oppure l'interruzione dello scambio commerciale.

In altri casi il datore di lavoro potrebbe aver scelto di porre un termine prestabilito al contratto per adeguarsi all'andamento incerto del mercato, evitando di assumersi impegni troppo gravosi.

In tali situazioni raggiunto il termine naturale è prevista la possibilità di un secondo contratto di durata prestabilita il quale deve sottostare alla normativa prevista dal cosiddetto protocollo Welfare (Legge 247/2007), entrata in vigore il 1° aprile 2009.

La riforma prevede che, al termine di un contratto a tempo determinato, sia possibile una sola riassunzione con la medesima forma contrattuale da stipularsi presso la Direzione Provinciale del Lavoro beneficiando dell'assistenza di un rappresentante sindacale.

Un altro aspetto interessante concerne poi la disciplina del licenziamento prevista da un contratto avente una durata prestabilita la quale non può essere oltrepassata, ma nemmeno anticipata.

Il dipendente non può, infatti, essere licenziato prima della naturale scadenza se non per giusta causa, ovvero un comportamento così grave da intaccare il rapporto di fiducia, mentre non è prevista l'interruzione anticipata per motivi quali ad esempio la riduzione della mole di attività dell'impresa.

I Contratti di Apprendistato

Tale forma di contratto è assai diffusa e negli ultimi 10 anni il numero degli apprendisti è aumentato di oltre l'80%, probabilmente in ragione dei benefici che sono significativi sia per il datore di lavoro sia per il giovane avviato alla formazione.

Il primo si avvantaggia di benefici contributivi e della presenza in azienda di persone efficacemente preparate per affrontare al meglio impegni e nuove sfide.

I lavoratori vengono messi nella condizione di beneficiare, senza costi personali, di un percorso di apprendimento dal quale derivano competenze da spendere all'interno dell'azienda e nel mercato del lavoro in generale.

Inevitabilmente ci sono anche aspetti negativi che si riflettono sul datore, in primis l'assenza temporanea dei dipendenti coinvolti nel percorso formativo, e sull'apprendista che firma un contratto per certi versi penalizzante dal punto di vista della retribuzione e degli ammortizzatori sociali.

La scelta risulta essere fondamentale, considerando che si tratta di un investimento destinato a far emergere i risultati nel lungo periodo e di un impegno protratto per mesi e mesi.

La normativa prevede diverse tipologie di contratto di apprendistato all'interno delle quali sono tuttavia rintracciabili aspetti comuni, innanzitutto il limite legato all'età dell'apprendista che non può superare i 29 anni.

Il contratto controfirmato dalle parti deve inoltre riportare la qualifica finale ed il percorso formativo volto a raggiungerla, indicando anche le ore complessive previste dal piano formativo i cui passi devono essere certificati su un apposito libretto.

La legge contempla, infine, la figura del tutor aziendale il quale deve aver maturato la formazione e le competenze adeguate

Come si evince dal nome, il contratto è finalizzato alla realizzazione di un progetto prestabilito da parte del lavoratore al quale attribuito lo status di collaboratore autonomo piuttosto che di dipendente.

Il rapporto di lavoro implica che vengano esplicitati durata, contenuti, obiettivi del progetto e naturalmente il relativo corrispettivo economico a vantaggio del prestatore d'opera.

Il contratto di collaborazione ha una durata prestabilita che può essere vincolata alla realizzazione dello scopo preposto oppure ad un vincolo temporale espresso da una data precisa.

Contrariamente a quanto previsto per i rapporti a tempo determinato, la legge non pone limiti al numero di contratti a progetto che possono essere stretti tra le medesime parti, pertanto possono aver luogo diverse collaborazioni successivi nel corso degli anni.

Come anticipato tale tipologia di contratto determina un rapporto peculiare che non collima perfettamente con quello tra datore di lavoro e dipendente e di conseguenza è da circoscrivere a determinate situazioni, come ribadito da diversi interventi del legislatore, tra cui citiamo la circolare 4 del 29 gennaio 2008 del Ministero del Lavoro.

Il co.co.pro. è stato approntato per favorire l'ingresso nel mondo lavorativo da parte di lavoratori che aspirano a mantenere una certa autonomia, o in virtù del tipo di professione esercitata, o per scelte personali di vita.

Il contratto a progetto assicura un notevole margine d'autonomia, essenziale per molti giovani, e prevede la possibilità di collaborare contemporaneamente con più aziende, ma al contempo comprime alcune forme di tutela previste da altri tipologie di rapporti.

Innanzitutto il contratto viene sospeso in situazioni di malattia o infortunio e tale sospensione non implica una proroga della scadenza prevista, a meno che non siano stati esplicitati accordi particolari tra le parti.

La situazione appare diversa in caso di gravidanza la quale comporta che la scadenza del contratto venga posticipata di 180 giorni, sebbene la lavoratrice non goda di permessi legati all'assistenza del figlio.

Agenzie per il Lavoro, ossia le aziende autorizzate ad operare nella somministrazione del lavoro a tempo determinato e indeterminato, intervenendo nella ricerca e selezione del personale e nelle attività volte a favorire il rientro delle persone nel mercato del lavoro.

Per assolvere a tali compiti le Agenzie devono ottenere l'apposita autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed essere iscritte presso l'Albo informatico consultabile da tutti gli utenti su internet.

Attraverso tali accorgimenti il Legislatore ha operato per introdurre regole precise in un ambito particolarmente delicato che di frequente può apparire caotico a chi difetta di pratica e nel quale, in mancanza di regole certe, potrebbero operare aziende poco serie.

Le Agenzie di Somministrazione del Lavoro rivestono una funzione assai rilevante all'interno del mercato del lavoro, mettendo in relazione l'azienda alla ricerca di personale ed i lavoratori che si mettono a disposizione.

Si viene quindi a determinare un rapporto tra tre soggetti diversi: l'azienda stringe un contratto con l'Agenzia la quale a sua volta sottoscrive un contratto con il lavoratore.

Appare rilevante sottolineare che la persona assunta in somministrazione beneficia degli stessi diritti degli altri lavoratori per quanto concerne l'inquadramento contrattuale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato dall'azienda ed anche il trattamento retributivo non deve risultare svantaggioso rispetto a quello dei colleghi appartenenti al medesimo livello.

In merito al trattamento economico di malattia e infortunio è necessario, invece, fare riferimento al CCNL delle Agenzie di Somministrazione nel quale sono anche indicati i parametri per definire l'indennità di disponibilità, da corrispondere al lavoratore nei frangenti in cui è privo di impiego in attesa che l'agenzia gli procacci un nuovo contratto, il cui ammontare minimo è comunque stabilito dal Ministero del Lavoro.

Agenzie per il Lavoro, ossia le aziende autorizzate ad operare nella somministrazione del lavoro a tempo determinato e

indeterminato, intervenendo nella ricerca e selezione del personale e nelle attività volte a favorire il rientro delle persone nel mercato del lavoro.

Per assolvere a tali compiti le Agenzie devono ottenere l'apposita autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed essere iscritte presso l'Albo informatico consultabile da tutti gli utenti su internet.

Attraverso tali accorgimenti il Legislatore ha operato per introdurre regole precise in un ambito particolarmente delicato che di frequente può apparire caotico a chi difetta di pratica e nel quale, in mancanza di regole certe, potrebbero operare aziende poco serie.

Le Agenzie di Somministrazione del Lavoro rivestono una funzione assai rilevante all'interno del mercato del lavoro, mettendo in relazione l'azienda alla ricerca di personale ed i lavoratori che si mettono a disposizione.

Si viene quindi a determinare un rapporto tra tre soggetti diversi: l'azienda stringe un contratto con l'Agenzia la quale a sua volta sottoscrive un contratto con il lavoratore.

Appare rilevante sottolineare che la persona assunta in somministrazione beneficia degli stessi diritti degli altri lavoratori per quanto concerne l'inquadramento contrattuale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato dall'azienda ed anche il trattamento retributivo non deve risultare svantaggioso rispetto a quello dei colleghi appartenenti al medesimo livello.

In merito al trattamento economico di malattia e infortunio è necessario, invece, fare riferimento al CCNL delle Agenzie di Somministrazione nel quale sono anche indicati i parametri per definire l'indennità di disponibilità, da corrispondere al lavoratore nei frangenti in cui è privo di impiego in attesa che l'agenzia gli procacci un nuovo contratto, il cui ammontare minimo è comunque stabilito dal Ministero del Lavoro.