

I contratti che incidono sull'orario

Rientrano in questo gruppo il contratto di lavoro intermittente, il contratto di lavoro ripartito e il part-time.

Il lavoro intermittente (job on call)

Con il contratto di lavoro intermittente il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro; quando viene da quest'ultimo "chiamato" (*to-call* = chiamare) eroga la propria prestazione lavorativa.

Il lavoratore può impegnarsi a rispondere alla chiamata del datore di lavoro oppure può riservarsi la possibilità di decidere al momento della chiamata se rispondere o meno. Nel primo caso, in cui il lavoratore si obbliga a rispondere, egli ha diritto a ricevere un'**indennità di disponibilità**.

Il lavoro ripartito (job sharing)

È il contratto mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa.

Scopo di questo tipo di contratto, pertanto, è quello di consentire a due lavoratori di dividersi una stessa prestazione lavorativa stabilendo il carico di lavoro che ognuno di loro si deve accollare.

Il *vincolo di solidarietà* che unisce i due lavoratori comporta che *ogni lavoratore sia personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione*: se uno dei due non adempie la propria parte, spetta all'altro lavoratore erogare tutta la prestazione.

Il tempo parziale (part-time)

Il contratto di lavoro a tempo parziale conosce tre varianti.

- a. Il **part-time orizzontale**. Il lavoratore presta la propria opera ogni giorno per un numero di ore inferiore rispetto all'orario pieno.
- b. Il **part-time verticale**. Il lavoratore presta la propria opera per l'intero orario pieno giornaliero ma non tutti i giorni lavorativi (lavora alcuni giorni della settimana oppure alcune settimane del mese oppure alcuni mesi dell'anno).
- c. Il **part-time misto**. Il lavoratore presta la propria opera per un numero di ore inferiore all'orario pieno solo in alcuni giorni lavorativi.

Il contratto di lavoro part-time può essere *a tempo determinato* o *indeterminato* e comporta, per il lavoratore, una *retribuzione proporzionale alle ore lavorate*.

Contratti con finalità formative

Si tratta di contratti mediante i quali si assicura al lavoratore la formazione professionale necessaria per svolgere una determinata prestazione lavorativa.

Sono contratti che consentono al lavoratore di integrare lavoro e formazione professionale.

Il contratto di apprendistato

Il d.lgs. 276/2003 prevede **tre tipi** di contratti di apprendistato.

- a. **Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**. Il contratto di apprendistato appartenente a questa tipologia ha lo scopo di consentire al giovane

di adempiere il proprio obbligo formativo alternando momenti di lavoro con momenti formativi in modo tale che, al termine del percorso, possa acquisire una qualifica professionale. Tale tipo di contratto, di conseguenza, è rivolto ai ragazzi che abbiano compiuto **almeno i 15 anni e non può protrarsi oltre i 3 anni.**

- b. **Apprendistato professionalizzante.** Dopo l'assolvimento dell'obbligo formativo, il giovane può continuare ad accrescere la propria formazione. A tal fine è stato introdotto questo tipo di contratto il cui scopo è quello di far acquisire al lavoratore «una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali» (art. 49, d.lgs. 276/2003). Questo contratto, di conseguenza, può riguardare solo i giovani che abbiano **compiuto i 18 anni** ma che **non abbiano superato i 29 anni.** La **durata** del contratto deve essere compresa **tra i 2 e i 6 anni.**
- c. **Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.** Anche questo contratto può riguardare giovani di età **compresa tra i 18 e i 29 anni.** Il suo scopo è quello di far conseguire al lavoratore un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione.

Il contratto di inserimento

È il contratto di lavoro 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 di soggetti deboli.

È dunque un contratto rivolto ai soggetti deboli, ossia le persone che hanno particolari difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro o a ritornarvi. Il contratto di inserimento è a termine (non può prevedere una durata inferiore ai 9 mesi ma non può superare i 18 mesi e non è rinnovabile) e deve prevedere un **progetto individuale di inserimento** finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.

Contratti a progetto e occasionali

Rientrano in questo gruppo contratti che fanno nascere tra le parti un **rapporto di lavoro autonomo** ma che presentano alcune caratteristiche tipiche del rapporto di lavoro subordinato.

Il lavoro a progetto

È il contratto con cui un soggetto si impegna a realizzare uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati da un altro soggetto chiamato committente.

Il lavoratore a progetto, in cambio di un corrispettivo, si impegna a collaborare in modo coordinato e continuativo con il committente, senza vincolo di subordinazione, impiegando prevalentemente il proprio lavoro.

Benché si presenti come un rapporto di lavoro autonomo, con questo tipo di contratto il lavoratore a progetto si impegna a coordinarsi all'attività del committente e, per questo motivo, vede riconosciuti dalla legge alcune **tutele concesse ai lavoratori subordinati.** In particolare, l'art. 66 1° comma del d.lgs. 276/2003 prevede che: «La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo».

Proprio per questa natura "intermedia" tra il lavoro autonomo e quello subordinato, il rapporto di lavoro che si instaura attraverso il contratto di lavoro a progetto è detto **parasubordinato.**

Il lavoro occasionale

Si tratta di un rapporto di lavoro autonomo di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno con lo stesso committente e che non comporta per il prestatore un compenso complessivo annuo superiore a 5.000 euro.