

Guida ai principali contratti di lavoro

- Sintesi delle tipologie contrattuali di lavoro subordinato e di lavoro autonomo

Lavoro subordinato

- È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (art. 2094 c.c.)

Tempo Indeterminato

Quando?

- Visibilità a tempo indeterminato
- Fidelizzazione dei lavoratori ad alto potenziale
- Attrarre i talenti

Caratteristiche principali

- Deducibilità ai fini IRAP
- Modifiche delle conseguenze per licenziamento illegittimo, introdotte dal contratto a tutele crescenti: indennizzo economico crescente fino a 24 mensilità salvo ipotesi residuali in cui permane la reintegrazione
- Sono previsti degli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato

Apprendistato Professionalizzante

Quando?

- Inserimento di giovani da formare fino ai 30 anni di età non compiuti
- Visibilità di lungo periodo

Caratteristiche principali

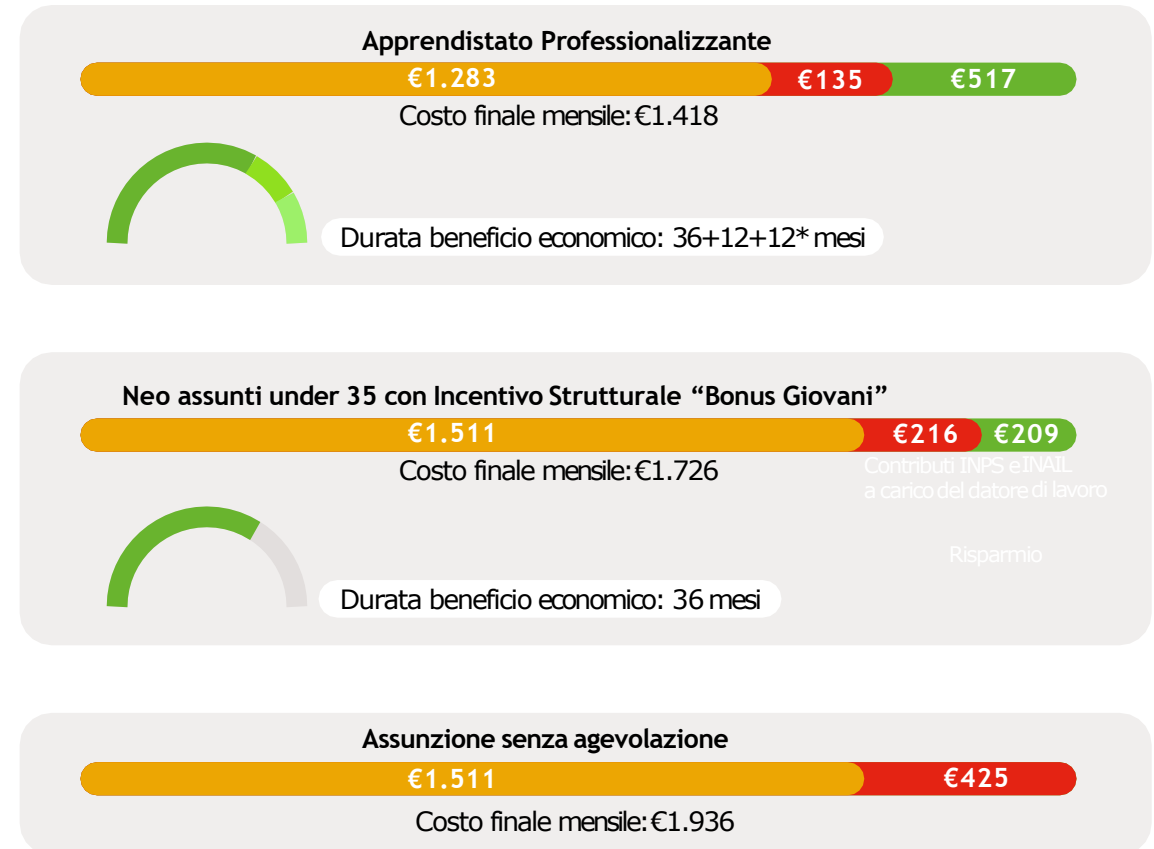
- Contribuzione INPS ridotta
- Possibilità di inquadrare fino a 2 livelli in meno o in modalità percentuale
- Beneficio contributivo mantenuto per 1 anno dopo il periodo di formazione
- Obbligo e costi di formazione e tutoraggio
- Possibilità di disdetta tra le parti al termine del periodo di formazione
- Obbligo di quota di riconferme pena impossibilità di nuovi apprendisti

Mettiamo a confronto il costo dell'apprendistato professionalizzante

In questa simulazione vengono presentati i principali incentivi economici per le assunzioni a tempo indeterminato nel 2020: l'apprendistato continua ad essere la formula contrattuale più vantaggiosa.

Il costo del lavoro si riferisce a un impiegato al 5° livello Commercio di un'azienda con 35 dipendenti assunto a tempo indeterminato o con apprendistato professionalizzante con paga del 7° livello.

*Ulteriori dodici mesi di esonero in caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato se il lavoratore non ha compiuto 30 anni alla data della prosecuzione (incentivo strutturale "Bonus Giovani")



Altre forme di Apprendistato

- L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani fino ai 29 anni.

Esistono 3 tipologie di apprendistato:

- per la qualifica o per il diploma professionale;
- professionalizzante o di mestiere;
- di alta formazione e ricerca.

Apprendistato di primo livello, per la qualifica o per il diploma professionale

- L'Apprendistato di primo livello permette all'apprendista di lavorare e allo stesso tempo seguire un percorso formativo per il conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale.
- Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, giovani tra i 15 e i 25 anni non compiuti. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni se finalizzata alla qualifica e a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Apprendistato di terzo livello, di alta formazione e ricerca

- L'Apprendistato di terzo livello è finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore (art. 7 D. 25 01 2008) e per il praticantato relativo alle professioni inquadrato in un Ordine professionale.
- È applicabile in qualunque settore e può essere stipulato con giovani a partire dai 18 anni di età fino ai 29 anni, restando l'età comunque subordinata al possesso dei titoli richiesti per l'accesso al percorso formativo a cui è finalizzato.

Contratto a Tempo Determinato

Quando?

- Stagionalità
- Picco di lavoro
- Sostituzioni
- Preselezione

Caratteristiche principali

- Flessibilità contrattuale
- Durata del singolo contratto: 12 mesi. Per una durata superiore (iniziale o prorogata), ma comunque non eccedente i 24 mesi, è necessario apporre la causale
- Durata complessiva: 24 mesi per tutti i contratti stipulati con la stessa persona (indipendentemente dalla durata dei singoli contratti)
- Causale obbligatoria per contratti iniziali o prorogati oltre ai 12 mesi e in caso di rinnovo indipendentemente dalle durate contrattuali (IDL n. 34/2020 c.d. Decreto Rilancio, in vigore dal 19 maggio, introduce in alcuni casi specifici la possibilità di non apporre la causale di utilizzo per proroghe o rinnovi contrattuali).
- Massimo 4 proroghe totali per tutti i contratti stipulati con la stessa persona
- Limiti quantitativi del 20%
- Stop&Go di 10 o 20 giorni
- Diritto di precedenza per il lavoratore dopo 6 mesi
- Potenziali costi dovuti all'obbligo di stabilizzazione
- Sanzioni economiche in caso di superamento dei limiti quantitativi

Lavoro Intermittente (lavoro a chiamata)

Quando?

- Per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi o, in assenza, da decreto ministeriale
- In ogni caso il contratto può essere stipulato con persone under 24 anni e over 55

Caratteristiche principali

- Massimale di 400 giornate di lavoro, salvo i settori turismo, pubblico esercizio e spettacolo, nell'arco di tre anni pena la conversione a tempo indeterminato
- Parità di trattamento economico e contributivo rispetto ai lavoratori diretti
- Può essere prevista un'indennità di disponibilità, la cui misura è regolata dai contratti collettivi, corrisposta al lavoratore mentre non sta prestando attività lavorativa
- Prima dell'inizio del contratto il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro

Lavoro autonomo

- È prestatore di lavoro autonomo chi si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente (art. 2222 c.c.).

Contratto a progetto

Quando?

- Con l'entrata in vigore del decreto sul riordino delle forme contrattuali del Jobs Act 2015 il contratto a progetto viene abrogato e non è più possibile attivarne di nuovi
- Sulle altre collaborazioni viene introdotto il principio di presunzione di subordinazione

Caratteristiche principali

- Dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente anche con riferimento nei tempi e nel luogo di lavoro, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Sono fatte salve le collaborazioni:
 - disciplinate specificatamente da contratti collettivi nazionali
 - prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in apposito albo
 - prestate dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dei collegi e commissioni
 - prestate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I.

Partita IVA

Quando?

- Regime pensato per professionisti che per scelta prestano la loro professionalità attraverso consulenza o attività che richiedono elevate competenze tecniche.

Caratteristiche principali

- Il consulente/professionista percepisce mediamente compensi più elevati rispetto al lavoro subordinato e gestisce più attività per clienti differenti.
- Dal 1° gennaio 2016 ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente anche con riferimento nei tempi e nel luogo di lavoro, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Contratto di prestazione occasionale

Quando?

- Per un'attività retribuita occasionale nel limite di 280 ore all'anno

Caratteristiche principali

- Massimo 5.000 € di compensi all'anno per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori
- Massimo 5.000 € di compensi all'anno per ciascun prestatore con riferimento alla totalità degli utilizzatori di cui massimo 2.500 € per singolo utilizzatore
- È vietato il ricorso alle prestazioni di lavoro occasionali:
 - o per le imprese che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato
 - o per le imprese dell'edilizia e settori affini
 - o nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi
 - o per retribuire ore di lavoro a lavoratori attivi o cessati negli ultimi 6 mesi

Legge 68/99

- La legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.

Inclusione lavorativa delle persone con disabilità

Quali sono i soggetti interessati?

- le persone in età lavorativa con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- gli invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%
- gli invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio
- le persone non vedenti o sordomute
- titolari di assegno di invalidità

Quali sono le imprese soggette all'obbligo?

Le aziende sono tenute ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie interessate secondo la seguente "quota di riserva":


Aziende da 15 a 35 dipendenti*

1
lavoratore


Aziende da 36 a 50 dipendenti

2
lavoratori

Aziende sopra i 50 dipendenti

7% dei
lavoratori
occupati

*dal 01/01/2018 l'obbligo non è più collegato esclusivamente alle nuove assunzioni

Inoltre per le aziende sopra i 50 dipendenti sono previsti in aggiunta inserimenti di orfani o coniugi superstiti di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio:

Aziende da 51 e 150 dipendenti

1
lavoratore

Aziende sopra i 150 dipendenti

1% dei
lavoratori
occupati*

Legge 68/99

- Quali sono le modifiche introdotte dal Jobs Act sul tema?
 - **IDgs. 81/2015** sul riordino delle forme contrattuali ha introdotto un'importantenovità:
 - In caso di somministrazione di lavoratori con disabilità per missioni di **durata non inferiore a 12 mesi**, il lavoratore somministrato è **computato nella quota di riserva** dell'utilizzatore.
 - **IDgs. 151/2015** sulla semplificazione e razionalizzazione delle procedure e adempimenti a carico di cittadini e imprese ha aggiunto che:
 - **Si possono computare lavoratori disabili - già in forza** - con specifica riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%
 - Entro 60 giorni da cui insorge l'obbligo, è possibile l'assunzione di lavoratori inseriti in apposite liste mediante richiesta nominativa cioè la **facoltà per l'azienda di proporre l'assunzione ad uno specifico lavoratore** anche non selezionato dal Centro per l'Impiego e senza aver stipulato apposita convenzione.
 - Sono previsti **incentivi economici**, in base alle disponibilità del fondo INPS dedicato, per le nuove assunzioni siano esse a tempo determinato o a tempo indeterminato. Incentivi pari ad una misura variabile, dal 35 al 70% della retribuzione mensile lorda in base alla durata del contratto e alla riduzione della capacità lavorativa.

La soluzione giusta,

al primo colpo

bng.

Beneggi e
Associati

Commercialisti al servizio delle imprese

www.beneggiassociati.com

I Nostri uffici di Meda:

[Via Consorziale dei Boschi, 7 - 20821 Meda \(MB\).](#)

- P.+39 0362.1731370 - F.+39 0362.1731371
- meda@beneggiassociati.com

I Nostri uffici di Milano:

[Via Prina 9 Angolo Via Londonio 15 - 20154 Milano.](#)

- P.+39 02.87189398
 - milano@beneggiassociati.com
-