

Lavoro, come orientarsi nella giungla dei contratti - Domani lavoro



Ce ne sono tanti (in realtà non così tanti), diversi e soprattutto complicati da leggere. Capire i contratti di lavoro è il primo passo per comprendere il favoloso mondo del mercato del lavoro italiano. Il Jobs Act, tra le varie cose, prevede un riordino delle diverse tipologie contrattuali esistenti, con l'abolizione delle collaborazioni cococo e cocopro, tra le più diffuse. In attesa che il decreto entri in vigore, e per capirci di più, la terza puntata di Domani Lavoro. 10 domande e 10 risposte per trovare un'occupazione (e tenercela), la guida al lavoro firmata da *Linkiesta* e ADAPT, è dedicata all'orientamento tra i contratti. A rispondere alle nostre domande sono i ricercatori del centro studi sul lavoro ADAPT, che ci aiutano a sopravvivere tra sigle, offerte di stage, part time e partite Iva. Senza cadere in tranelli. O almeno si spera.

Partiamo dalle basi: quanti contratti ci sono in Italia? E Quali sono le principali caratteristiche?

Sul numero delle tipologie contrattuali in Italia si è creata una vera e propria bagarre che non ha aiutato e non aiuta soprattutto i giovani a capire quali siano le possibilità del mercato del lavoro e le regole che lo governano.

Si è parlato di oltre 40 differenti tipi di contratto. Ma si tratta di un calcolo volutamente pretestuoso. Basta andare sul sito www.cliclavoro.gov.it alla voce contratti per accorgersi che le tipologie contrattuali sono circa una decina.

Il lavoro può essere subordinato o autonomo. Il lavoro subordinato può essere a tempo determinato o indeterminato.

Lavoro, come orientarsi nella giungla dei contratti - Domani lavoro

Il **contratto a tempo determinato** è un contratto di lavoro che ha una scadenza precisa. Il lavoratore sa quindi in anticipo quando scadrà. Entro questo periodo il lavoratore non può essere licenziato se non per giusta causa (quindi non per cause economiche).

C'è poi la **somministrazione di lavoro**, che avviene con l'impiego di due contratti distinti stipulati da un'agenzia autorizzata dal ministero del Lavoro. Da un lato, un contratto siglato con un'impresa in cerca di manodopera, dall'altro il contratto stipulato con un lavoratore. L'agenzia mette quindi a disposizione il suo personale in base alle esigenze dell'impresa. Nonostante non sia molto diffusa la somministrazione può essere anche a tempo indeterminato.

Il **lavoro intermittente**, o a chiamata, permette invece al datore di lavoro di chiamare il prestatore di lavoro all'occorrenza, ma può essere stipulato solo con soggetti di età inferiore a 24 anni, oppure, di età superiore a 55 anni. Questa tipologia contrattuale può prevedere l'obbligo di risposta alla chiamata. In questo caso c'è un'indennità di disponibilità.

Vi sono poi forme **contrattuali di lavoro parasubordinato**, che hanno l'obiettivo di regolare quelle zone grigie tra il subordinato e l'autonomo. Innanzitutto le collaborazioni coordinate continuative (co.co.co). Le collaborazioni occasionali sono quelle co.co.co che non durano più di 30 giornate nel corso dell'anno solare e comunque retribuite sotto i 5.000 euro annui. Le altre co.co.co sono possibili solo se subordinate all'esistenza di un progetto (co.co.pro). Il contratto a progetto non prevede un orario rigido o un monte ore da raggiungere, ma solo il completamento del progetto entro i tempi indicati. Dal 2016, in base alle novità introdotte dal Jobs Act, le co.co.co saranno possibili solo in settori coperti da un accordo sindacale.

Il **lavoro accessorio** è invece quello retribuito dal committente con dei voucher (o buoni lavoro), che includono i versamenti minimi assicurativi e previdenziali. Le attività lavorative retribuite con i voucher non possono superare i 5.000 euro totale annui (il Jobs Act alzerà probabilmente questo limite a 7.000 euro), e i 2.000 euro per ogni committente.

Lavoro, come orientarsi nella giungla dei contratti - Domani lavoro

Mi pare di aver capito anche che ci sono due tipi di contratto: individuali e collettivi. Cosa sono i contratti collettivi?

I **contratti collettivi nazionali** di lavoro sono firmati dalle organizzazioni che rappresentano le aziende e i lavoratori di una determinata categoria. Per intenderci, le associazioni datoriali e i sindacati. I contratti collettivi definiscono gli standard di lavoro applicabili a tutti i lavoratori del settore interessato e su tutto il territorio nazionale. Tra le altre cose, stabiliscono i livelli retributivi minimi, l'orario di lavoro e le misure di welfare in favore dei lavoratori.

Negli ultimi anni si sono sviluppati anche i contratti di secondo livello. Questi possono essere firmati sia a livello aziendale che territoriale e contengono integrazioni o modificazioni al contratto nazionale. La caratteristica più diffusa nella **contrattazione decentrata** è la retribuzione incentivante, collegata cioè a obiettivi di produttività e qualità del lavoro.

Il datore di lavoro decide quale contratto collettivo applicare, per cui non è possibile per il singolo lavoratore scegliere quale adottare. È comunque importante informarsi sui contenuti del contratto collettivo per essere a conoscenza dei diritti e dei doveri che veicola.

Mi hanno parlato dei consulenti del lavoro: a cosa servono? È utile andarci prima di firmare un contratto?

I **consulenti del lavoro** sono professionisti che normalmente collaborano con le aziende e le imprese, ma non solo, nella gestione quotidiana del personale. Offrono pareri in merito alle assunzioni, alle tipologie contrattuali, agli obblighi previdenziali e assicurativi. Sono sicuramente degli attori importanti del mercato del lavoro. Tuttavia non è obbligatorio per un giovane che sta per essere assunto rivolgersi a loro. Ci sono anche altri canali di informazione come il sito del ministero del Lavoro, i centri per l'impiego, i diversi "informagiovani". Oppure si può scegliere di recarsi presso i sindacati per avere informazioni sui contratti di lavoro.

Lavoro, come orientarsi nella giungla dei contratti - Domani lavoro

Ho letto che esiste il nuovo contratto a tutele crescenti. Come funziona? Dov'è l'inghippo?

Quanto parliamo di contratto a tutele crescenti in realtà non stiamo parlando di un nuovo contratto di lavoro. Semplicemente è il nuovo modo con il quale funzionerà il contratto a tempo indeterminato, per questo se vi capitasse di firmarlo trovereste sempre la stessa denominazione, non quella che si legge sui giornali...

Continua a leggere su Linkiesta.it.