

Contratto di lavoro a tempo parziale

Il **contratto di lavoro a tempo parziale**, (anche detto **contratto di lavoro *part-time***), nel [diritto del lavoro in Italia](#), indica un [contratto di lavoro subordinato](#) caratterizzato da una riduzione dell'orario di lavoro rispetto a quello ordinario che è generalmente della durata di 40 ore (detto anche *full-time*).

Indice

- [1Storia](#)
- [2Caratteristiche](#)
 - [2.1Disciplina del contratto](#)
 - [2.2Forma del contratto](#)
 - [2.3Campo di applicazione](#)
 - [2.4Trattamento economico e normativo](#)
 - [2.5Diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro](#)
- [3Strumenti di flessibilità](#)
- [4Chiarimenti del Ministero del lavoro](#)
- [5Note](#)
- [6Voci correlate](#)
- [7Altri progett](#)
- Il contratto *part-time* si è sviluppato come prassi nell'ambito dei [rapporti di lavoro](#) ed ha trovato una prima disciplina soltanto negli [anni ottanta](#) con il [Decreto legge](#) 30 ottobre 1984 n. 726 ("*Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali*")^[1] convertito in legge 19 dicembre 1984 n. 863^[2].
- Successivamente il lavoro a tempo parziale ha trovato una più organica disciplina nel [2000](#), con il [Decreto Legislativo](#) 25 febbraio 2000 n. 61 (modificato poi dall'art. 46 della [Legge Biagi](#) e poi dall'art. 1, comma 44, legge 24 dicembre 2007, n. 247).
- In particolare, la legge n. 247/2007, di attuazione del protocollo sul welfare, nel definire i principi e i criteri direttivi che devono guidare il [Governo](#) nell'attuazione della delega per il riordino degli [incentivi](#) all'[occupazione](#), con riferimento all'istituto del *part-time* prevede, nell'ambito del complessivo riordino della materia, incentivi per la stipula di contratti a tempo parziale con orario giornaliero elevato e agevolazioni per le trasformazioni, anche temporanee e reversibili, di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale avvenute su richiesta di lavoratrici o [lavoratori](#) e giustificate da comprovati compiti di cura.
- La legge oggi lascia molto spazio alla [contrattazione collettiva](#) che, integrando la disciplina legale, regola in concreto il lavoro a tempo parziale.

Caratteristiche[\[modifica | modifica wikitesto\]](#)

Il contratto di lavoro *part-time* è un normale contratto di lavoro subordinato quindi può essere sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato. Deve essere redatto in forma scritta ai fini della prova e deve contenere l'indicazione precisa della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro *part-time* (o contratto di lavoro a tempo parziale) è caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale di lavoro, inferiore rispetto all'orario di lavoro normale (*full-time*) previsto dalla legge (40 ore settimanali) o dal contratto collettivo.

La riduzione dell'orario di lavoro può avvenire secondo tre modelli:

- tipo *orizzontale*: il lavoratore lavora tutti i giorni a orario ridotto;
- tipo *verticale*: il lavoratore lavora a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese, o dell'anno;
- tipo *misto*: quando vi è la combinazione delle due modalità tra *part-time orizzontale* e *verticale*.

Il lavoro a tempo parziale non va confuso con il [contratto a termine](#), che prevede un orario a tempo pieno, ma lo svolgimento dell'attività limitata in un determinato periodo temporale.

Disciplina del contratto [\[modifica\]](#) | [modifica wikipediato](#)

Il lavoratore *part-time* ha diritto alla parità di trattamento, ossia al medesimo trattamento che riceve il lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello, infatti:

- *Beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno*, sia per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, la durata del periodo di prova e delle ferie annuali, la durata del congedo di maternità/paternità e, dei riposi giornalieri, nonché riguardo alla durata della conservazione del posto in caso di malattia/infortunio, i diritti sindacali ed il calcolo delle competenze indirette e differite previste nei c.c.n.l.
- *Riceve un trattamento economico proporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa*, con particolare riferimento alla retribuzione globale e le sue singole componenti, la retribuzione feriale e i trattamenti economici per malattia, infortunio, malattia professionale e maternità.

Forma del contratto [\[modifica\]](#) | [modifica wikipediato](#)

Il contratto di lavoro a tempo parziale va stipulato con la forma scritta, ma soltanto *ad probationem* (in mancanza quindi non c'è [nullità](#) del contratto, ma si presume contratto di lavoro a tempo pieno); il contratto deve inoltre contenere la precisa determinazione degli orari ridotti.

L'orario però può essere determinato con *clausole flessibili*, con la possibilità di variare le ore lavorative giornaliere in caso di contratto a tempo parziale orizzontale, o *clausole elastiche* per cambiare in tipo verticale o misto. Le modalità di uso e applicazione di tali clausole sono previste da leggi e contratti collettivi.

Campo di applicazione [\[modifica\]](#) | [modifica wikipediato](#)

Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato da tutti i [lavoratori](#) e tutti i [datori di lavoro](#), anche in [agricoltura](#). Deve considerarsi tuttavia che tale contratto è regolato dal [D.lgs.](#) n. 61 del 2000 che è stato successivamente modificato dal d. lgs. n. 276 del 2003.

Quest'ultima disciplina si applica però solo nel settore privato, con la conseguenza che il contratto di lavoro a tempo parziale concluso con un datore di lavoro privato sarà regolato dal D. lgs. n. 61/2000 come modificato dal D. lgs. n. 276/2003 mentre quello stipulato con un datore di lavoro pubblico sarà disciplinato dal D. lgs. n. 61/2000 nel testo originario, senza che quindi siano applicabili le modifiche introdotte nel 2003.

Trattamento economico e normativo [\[modifica\]](#) | [modifica wikipediato](#)

Il lavoratore *part-time* non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo.

Quindi ha diritto:

- alla stessa [retribuzione](#) oraria del lavoratore a tempo pieno, anche se gli importi dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità saranno calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo debba avvenire secondo parametri più favorevoli per il lavoratore;
- allo stesso trattamento normativo dei lavoratori assunti a tempo pieno, quanto alla durata del periodo di ferie annuali, dei congedi di maternità e parentale, del trattamento di malattia e infortunio, ecc..

Diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro [\[modifica\]](#) | [modifica wikipediato](#)

Il lavoratore a tempo parziale ha gli stessi diritti e doveri nei riguardi del datore di lavoro di tutti i lavoratori subordinati. Inoltre, se il contratto individuale lo prevede, il lavoratore ha diritto di precedenza

nel passaggio dal *part-time* a *full-time* rispetto alle nuove assunzioni a tempo pieno, avvenute nelle unità produttive site nello stesso ambito comunale e per le stesse mansioni o mansioni equivalenti.

Anche il lavoratore a tempo pieno ha comunque diritto di precedenza rispetto alle nuove assunzioni per ottenere il passaggio al tempo parziale. Per esercitare tale diritto e poter presentare domanda di trasformazione egli deve essere informato, anche con comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, dell'intenzione del datore di lavoro di procedere a nuove assunzioni *part-time*.

Il lavoratore affetto da patologie [oncologiche](#) ha il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro da *full-time* a *part-time*. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno quando il lavoratore lo richieda.

Il datore di lavoro, oltre ai diritti e doveri tipici del rapporto di lavoro subordinato, ha:

- il diritto a richiedere lavoro supplementare, straordinario e stipulare clausole flessibili ed elastiche secondo le modalità e nei limiti indicati dalla legge.

In particolare, in caso di clausola elastica o flessibile, il datore potrà richiedere al lavoratore la variazione in aumento della prestazione di lavoro o la modifica della collocazione temporale della stessa solo avvertendo il lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni;

- il dovere di informare le rappresentanze sindacali aziendali nell'andamento del ricorso al lavoro *part-time*;
- il dovere di informare i lavoratori dell'intenzione di procedere a nuove assunzioni *part-time* e *full-time* e di trasformare il contratto ai lavoratori affetti da malattie oncologiche

Strumenti di flessibilità[\[modifica\]](#) | [modifica wikitesto](#)

Rispetto alla precedente disciplina, il [D.lgs. 276/2003](#) prevede maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario nonché per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. I contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni legati al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile. In ogni caso:

- **Lavoro supplementare:** è l'orario di lavoro prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto individuale di lavoro *part-time* orizzontale (anche a tempo determinato), ma entro il limite del tempo pieno. Il lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore. La mancanza del consenso non costituisce mai un giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi stabiliscono anche il trattamento economico per le ore di lavoro supplementare.
- **Lavoro straordinario:** è il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro *full-time* fissato dalla legge o dal contratto collettivo. È ammissibile solo nel rapporto di lavoro *part-time* di tipo verticale o misto anche a tempo determinato.
- **Lavoro elastico:** è prestato per periodi di tempo maggiori rispetto a quelli definiti nel contratto di lavoro *part-time* verticale o misto, a seguito della stipulazione di specifiche clausole.
- **Lavoro flessibile:** è prestato in periodi di tempo diversi, rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro *part-time* di tutte e tre le tipologie, a seguito della stipulazione di specifiche clausole. Il lavoro a turni non integra una clausola flessibile.

Trasformazione del contratto *part-time*

- **Da tempo pieno a *part-time*:** è esplicitamente consentita tale trasformazione, purché vi sia l'accordo tra le parti (in forma scritta) e questo venga convalidato dalla DPL competente territorialmente.

N.B.: dal 01.01.2012, ai sensi dell'art. 22, comma 4, della L. 12 novembre 2011, n. 183, per la conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non è più necessaria la convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro.

È riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a parziale:

- al lavoratore e alla lavoratrice che debbano assistere il coniuge, i figli o i genitori che siano affetti da patologie oncologiche;
- al lavoratore e alla lavoratrice che debbano assistere una persona convivente con un'inabilità lavorativa totale e permanente, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua;
- al lavoratore e alla lavoratrice che abbiano un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o un figlio convivente portatore di handicap.
- *Da tempo parziale a tempo pieno*: questa trasformazione può avvenire a discrezione del datore di lavoro in caso di nuova assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale di lavoro può prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale che svolgono mansioni identiche o equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione ed esplicano la loro attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale

La violazione del diritto di precedenza, comporta in favore del lavoratore il diritto al risarcimento del danno pari alla differenza tra la retribuzione percepita e quella che gli sarebbe spettata nei sei mesi successivi in caso di trasformazione a tempo pieno.

Il lavoro a progetto (Soppresso)

Collaborazioni coordinate e continuative in cui l'attività è svolta senza vincolo di subordinazione nei riguardi del committente e deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici.

Le disposizioni che disciplinavano il contratto di lavoro a progetto sono state abrogate dal D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 che contiene la disciplina organica dei contratti di lavoro.

La relativa disciplina, seppur abrogata, continua ad applicarsi ai contratti già in atto all'entrata in vigore del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Si riporta di seguito una sintesi della previgente disciplina.

Definizione

Si tratta di collaborazioni coordinate e continuative in cui l'attività prevalentemente **personale** è svolta senza vincolo di subordinazione nei riguardi del committente. Si caratterizza perciò per l'**autonomia** del soggetto che la svolge. L'attività del collaboratore deve essere riconducibile a uno o più **progetti** specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto deve essere funzionalmente collegato a un determinato **risultato finale** e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente. L'attività del collaboratore si deve svolgere nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Il progetto **non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi**.

Forma e contenuti

Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in **forma scritta** e deve contenere i seguenti elementi:

1. indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
2. descrizione del progetto, con individuazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che si intende conseguire ;
3. il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
4. le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
5. le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4.

Il compenso

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere **proporzionato** alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico dai contratti collettivi in base alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, si deve fare riferimento alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi per le figure professionali analoghe a quelle del collaboratore a progetto.

Diritti

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. Di regola, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Al contratto di lavoro a progetto si applicano in particolare, le norme sul processo del lavoro; le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro, quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente e le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Recesso

Il contratto di lavoro a progetto termina al momento della realizzazione del progetto. Le parti possono recedere prima solo per giusta causa. Il committente può altresì recedere qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto. Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, quando tale facoltà è prevista nel contratto individuale di lavoro.

Conversione del contratto

I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono convertiti in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei seguenti casi:

1. se non è stato individuato il progetto;
2. se l'attività del collaboratore è svolta con modalità analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti dell'impresa committente. Sono fatte salve le prestazioni di elevata professionalità e la prova contraria del committente.

[Esclusioni](#)

Le disposizioni previste per le collaborazioni a progetto non si applicano a:

- prestazioni occasionali;
- lavoro autonomo professionale, effettuate da soggetti che esercitano un'attività rientrante tra le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi (ad esempio: ingegneri, architetti, psicologi, etc.);
- componenti di organi di amministrazione e controllo delle società, membri di collegi e commissioni;
- coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

[Normativa di riferimento](#)

D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 52.

Tematiche

[Contratti settore privato](#) - [Rapporti di lavoro](#)

[Condividi](#)



Agenzia del Lavoro

Agenzia del **Lavoro ripartito**

Il lavoro ripartito (o **job sharing**), è una particolare forma contrattuale di lavoro subordinato introdotta dal DLgs 276/2003 attraverso la quale **due lavoratori** assumono in solido l'impegno ad adempiere un'unica e identica obbligazione lavorativa.

L'articolo 55, lettera d), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con decorrenza a partire dal 25 giugno 2015 ha disposto l'**abrogazione** degli articoli da 41 a 45 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 che disciplinavano il **contratto di lavoro ripartito** .

L'Inps, nella circolare 29 gennaio 2016, n. 16, ha precisato che:

a) a partire dal 25 giugno 2015, non è più possibile presentare comunicazioni obbligatorie di assunzione per tale tipologia di contratto.

b) restano comunque validi i rapporti di lavoro ripartito già in essere alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015, ossia quelli stipulati sino al 24 giugno 2015.

Normativa previgente (applicabile ai contratti stipulati prima del 25 giugno 2015)

Nel rapporto di lavoro ripartito, fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, nei limiti previsti dalla legge.

La regolamentazione del **lavoro ripartito** è demandata alla **contrattazione collettiva**, nel rispetto delle previsioni di legge.

Il contratto di *job sharing* deve essere stipulato in **forma scritta** ai fini della prova dei seguenti elementi:

- misura percentuale di ripartizione e collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati;
- luogo di lavoro e trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività indicata nel contratto.

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro ripartito, i lavoratori hanno inoltre la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento **sostituzioni tra di loro**, nonché di modificare consensualmente la **collocazione temporale** dell'orario di lavoro.

Nel caso in cui uno o entrambi i lavoratori coobbligati non possano svolgere la prestazione lavorativa, eventuali **sostituzioni da parte di terzi** sono ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Il lavoratore ripartito non deve ricevere, per i periodi lavorati, un **trattamento economico e normativo** complessivamente inferiore rispetto a quello riservato ai lavoratori di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico e normativo in caso di lavoro ripartito è **riproporzionato** in ragione della prestazione effettivamente eseguita in particolare, per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti
- ferie
- malattia
- congedi parentali
- infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Salvo diversa intesa tra le parti, le **dimissioni** o il **licenziamento** di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non si applica se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro lavoratore si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente. In questo caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato.

I lavoratori contitolari del contratto sono assimilati ai **lavoratori part-time** per quanto riguarda:

- le prestazioni dell' Assicurazione generale obbligatoria gestita dall'INPS (AGO)
- l'indennità di malattia ed ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale

Date le caratteristiche del lavoro ripartito, il rischio cui sono esposti i lavoratori contitolari del contratto ed il relativo **premio INAIL** sono unici. Il premio viene determinato in base alle ore complessive retribuite, a prescindere dalla ripartizione oraria percentuale.

Lavoro intermittente

3 marzo 2022

Il **contratto di lavoro intermittente** è disciplinato dal [Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#)[Apri in una nuova scheda](#).

Si tratta del contratto, a tempo determinato o indeterminato, mediante il quale un **lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi**, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (art. 13).

Quanto all'**ambito oggettivo** delle attività a carattere discontinuo, come confermato nella risposta del ministero del Lavoro all'[Interpello n. 10/2016](#) (file pdf), è possibile riferirsi alle attività elencate nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Pertanto, con riferimento al **ruolo rivestito dalla contrattazione collettiva** nell'individuazione delle esigenze sottese al ricorso al lavoro intermittente, si segnala la circolare dell'[INL n. 1/2021](#)[File PDF - Apri in una nuova scheda](#) (file pdf) secondo cui - sulla scorta dell'orientamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - alle parti sociali è affidata l'individuazione delle sole "esigenze", non essendo loro riconosciuto il potere di interdire l'utilizzo di tale tipologia contrattuale nel settore regolato.

In merito all'**ambito soggettivo**, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso (art. 13, comma 2):

- con soggetti di **età inferiore ai 24 anni di età**, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno;
- con soggetti di **età superiore ai 55 anni**.

Ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro per un **periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari**. In caso di superamento di tale periodo, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. In proposito, si segnala che nella [Circolare MLPS n. 35/2013](#) (file pdf) vengono riportate le indicazioni operative riguardo al calcolo delle giornate.

La Legge richiede la **forma scritta del contratto ai fini della prova** dei seguenti elementi (art. 15):

- a) **durata** e **ipotesi**, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto di lavoro intermittente;
- b) **luogo** e **modalità** della **disponibilità**, eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) **trattamento economico e normativo** spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) forme e **modalità** con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro nonché le modalità di rilevazione della stessa;
- e) tempi e modalità di pagamento della **retribuzione** e della indennità di disponibilità;
- f) **misure di sicurezza** necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Si evidenzia che, nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito contrattualmente al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate (art. 13, comma 4). In quest'ultima ipotesi al lavoratore spetta l'**indennità di disponibilità** il cui importo è determinato dai contratti collettivi e, comunque, non può essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Peraltro, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto (art. 16).

Sul punto, l'[Interpello n. 15/2015](#) (file pdf) chiarisce che il lavoratore iscritto nella lista di mobilità e assunto con contratto di lavoro intermittente a tempo

indeterminato, senza obbligo di risposta alla chiamata, conserva comunque l'iscrizione nella lista.

Si prevede poi il **divieto** al ricorso al lavoro intermittente nelle ipotesi di seguito riportate (art. 14):

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223) che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, oppure presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno svolto la valutazione dei rischi in applicazione della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Infine, ai sensi della normativa vigente, il datore di lavoro - oltre alla comunicazione obbligatoria di assunzione - deve provvedere alla **comunicazione prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni** (art. 15, comma 3).

Le **modalità operative**, attualmente in vigore, per eseguire tale comunicazione sono state definite dal [Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013](#) (file pdf) e dalla [Circolare MLPS n. 27/2013](#) (file pdf).

La [Circolare MLPS del 12 febbraio 2020](#) (file pdf) fornisce, inoltre, alcuni chiarimenti sulle modalità di comunicazione con riferimento ai lavoratori dello spettacolo.

Il contratto di lavoro a tempo determinato

E' il contratto di lavoro che prevede un termine finale, una durata prestabilita.

Definizione e durata massima

E' il contratto di lavoro che prevede un **termine finale**, una durata prestabilita. Può essere concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di **qualsunque tipo di mansione**, per una **durata massima di 12 mesi**.

Può avere una durata fino a **24 mesi** in caso di:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle predette condizioni, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contatti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria, non può superare i 24 mesi, salve le seguenti eccezioni:

- diverse disposizioni dei contratti collettivi;
- attività stagionali.

Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo restando il limite massimo, un ulteriore contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro (in Trentino il Servizio Lavoro). In caso di mancato rispetto della prescritta procedura o di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

È sempre consentita l'assunzione a termine dei dirigenti, purché la durata del contratto non sia superiore a 5 anni.

A decorrere dal 2013, ai contratti a termine è applicata l'**aliquota contributiva aggiuntiva** dell'1,4%, salvo specifiche eccezioni. L'aliquota è aumentata di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo.

Proroghe e rinnovi

Il contratto può essere **rinnovato** solo in caso di:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il contratto può essere **prorogato** liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle predette esigenze, ad eccezione delle attività stagionali.

Il termine finale del contratto può essere prorogato per un massimo di **quattro volte**, quando il contratto iniziale ha una durata inferiore a 24 mesi e con il consenso del lavoratore.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Eccezione: start up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società.

Se il lavoratore viene **riassunto** con contratto a termine entro **10 o 20 giorni** dalla scadenza, a seconda che il primo contratto fosse di durata rispettivamente inferiore o superiore a 6 mesi, il secondo contratto viene considerato a tempo indeterminato.

Eccezione: attività stagionale

Brevi prosecuzioni

Fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore una **maggiorazione della retribuzione** complessiva pari al 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, e pari al 40% per ogni giorno ulteriore.

E' previsto un termine massimo per la prosecuzione oltre la scadenza, termine pari a **30 giorni**, se il contratto a termine aveva una durata inferiore a 6 mesi, e a **50 giorni** negli altri casi. Se il rapporto di lavoro prosegue oltre i suddetti termini, il contratto deve essere considerato a tempo indeterminato a partire dalla scadenza dei termini.

Principio di non discriminazione

Al di là del termine finale, il lavoratore a tempo determinato ha diritto allo **stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo indeterminato** comparabili, cioè inquadrati nello stesso livello, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

Limiti quantitativi

Il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il **20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Divieti

L'assunzione a termine non è ammessa:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso le unità produttive che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, salvo alcuni casi particolari indicati dalla legge;
- presso le unità produttive in cui sono operanti sospensioni o riduzioni dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni;
- per i datori non in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Forma del contratto

L'apposizione del termine deve risultare da **atto scritto**; in mancanza, il contratto si considera a tempo indeterminato. Una copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro. La forma scritta non è richiesta quando la durata del rapporto di lavoro non supera 12 giorni.

Diritti di precedenza

Il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa a termine presso la stessa azienda per un periodo superiore ai **6 mesi**, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo

indeterminato per mansioni equivalenti, effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di **attività stagionali** ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, nelle assunzioni a termine per le medesime attività stagionali.

In entrambi i casi, il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà al datore di lavoro rispettivamente entro 6 mesi o 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Licenziamento

Il lavoratore assunto a tempo determinato non può essere licenziato prima della scadenza del termine se non per giusta causa, cioè per un fatto talmente grave da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. Non è possibile, in altre parole, il licenziamento per giustificato motivo, sia soggettivo che oggettivo (ad esempio per riduzione dell'attività dell'impresa).

Il licenziamento intimato senza giusta causa prima della scadenza del termine comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate al lavoratore fino alla scadenza inizialmente prevista, dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore lavorando presso un altro datore di lavoro nel periodo considerati

Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento, nella concezione del legislatore del 2003, è finalizzato appunto all'inserimento o al reinserimento del lavoratore nel **mercato del lavoro**, mediante un progetto individuale di adattamento delle sue competenze professionali a un determinato contesto lavorativo.

Il D.Lgs. 276/2003 individua i soggetti che possono stipulare il contratto di inserimento, tanto dal lato del **datore di lavoro**, quanto dal lato del lavoratore.

Possono pertanto assumere in qualità di datore di lavoro con contratto di inserimento:

- enti pubblici economici
- imprese e loro consorzi
- gruppi di imprese
- associazioni professionali, socio – culturali, sportive
- fondazioni
- enti di ricerca, pubblici e privati
- organizzazioni e associazioni di categoria.

I datori di lavoro sopra indicati possono stipulare il contratto in questione esclusivamente con le seguenti categorie di lavoratori:

- soggetti di età compresa tra diciotto e ventinove anni;
- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere l'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in aree geografiche con elevato tasso di disoccupazione femminile;

- persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
- La legge stabilisce poi ulteriori vincoli e limitazioni, per le quali si rimanda alla scheda di approfondimento.
- Il contratto di inserimento sostituisce il precedente contratto di formazione lavoro (CFL), rispetto al quale mantiene tuttavia alcune differenze sostanziali.