



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Contratti di lavoro: la guida completa e dettagliata

Autore: Carlos Arija Garcia | 12/04/2019



Tutta la normativa sui rapporti di lavoro subordinati e parasubordinati. La contrattazione collettiva. Ferie, malattia, congedi, retribuzione, pensione.

Ti hanno proposto un'assunzione con un determinato **contratto di lavoro**: sai che

cosa contiene questo accordo oppure ti limiti a ciò che c'è scritto nella lettera di assunzione? Spesso ci si ferma a quel pezzo di carta che riporta alcuni dettagli molto importanti del rapporto di lavoro che stai per iniziare o che hai già cominciato: l'orario, la sede, l'inquadramento, la tua mansione. Poi c'è una frase che è fondamentale e che spesso passa inosservata o resta poco approfondita. Quella che, grosso modo, dice: «Per tutti gli altri dettagli si rimanda al contratto nazionale di categoria». L'hai mai letto? Sai in che cosa consiste un Ccnl e a che cosa serve? Perché in quell'accordo collettivo, siglato tra rappresentanti delle aziende del settore e sindacali ci sono tutti i punti che regolano veramente il rapporto con il tuo datore: ferie, malattia, assenze, permessi, i casi in cui puoi essere licenziato e quelli in cui resti tutelato, retribuzione minima, ecc. Ecco perché, sui **contratti di lavoro, la guida completa e dettagliata** che qui ti proponiamo può esserti utile.

Potremmo classificare i contratti di lavoro secondo diverse logiche. Una riguarda la tipologia stessa del contratto, ad esempio se si tratta di un accordo basato su un'assunzione come dipendente, come apprendista o come collaboratore. Un'altra logica è quella che definisce la durata del contratto, se è a tempo indeterminato oppure a termine o a chiamata. Infine, ci sono i contratti che coinvolgono tutti i lavoratori di uno stesso settore (metalmecchanico, tessile, commercio, chimico, ecc.): questi sono i cosiddetti Ccnl, cioè i contratti collettivi nazionali di lavoro.

In questa **guida completa e dettagliata sui contratti di lavoro** parleremo di tutto questo entrando nei particolari delle varie tipologie di accordi.

Contratto di lavoro: che cos'è?

Per definizione, un **contratto di lavoro** è un accordo tra:

- un datore di lavoro, inteso come persona fisica, persona giuridica o ente;
- un lavoratore, inteso necessariamente come persona fisica.

Lo scopo del contratto, regolato giuridicamente, è quello di creare un rapporto di lavoro.

Due le **normative** che lo disciplinano:

- il Codice civile;
- le leggi speciali approvate ad hoc per regolare alcuni aspetti dei rapporti di

lavoro, come la riforma Fornero, il Jobs Act o il più recente decreto dignità.

Contratto di lavoro: quali tipologie ci sono?

Dicevamo all'inizio che ci sono diverse **tipologie di contratto di lavoro**. Possiamo elencarle così:

- a tempo indeterminato;
- a tempo determinato;
- di somministrazione;
- di apprendistato;
- a progetto;
- di solidarietà;
- intermittente.

A questi si aggiunge il **contratto nazionale di categoria**, cioè il Ccnl, stipulato per regolamentare il rapporto nei diversi settori produttivi.

Tuttavia, queste tipologie possono racchiudersi in due, ovvero:

- il contratto **subordinato**;
- il contratto **parasubordinato**;

Contratto di lavoro subordinato

Che cos'è?

Il **contratto di lavoro subordinato** è quell'accordo tramite il quale un lavoratore si impegna a svolgere la propria attività alle dipendenze e sotto le direttive del datore in cambio di una retribuzione. Questo significa che, al fine di costituire un rapporto di lavoro subordinato, devono coesistere queste condizioni:

- la **subordinazione** al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro, in mancanza del quale si può stipulare un rapporto di collaborazione o autonomo;
- la **retribuzione**, cioè i soldi che il lavoratore deve percepire in cambio dell'attività che presta, in mancanza della quale il contratto non è valido o

- si può stipulare un altro tipo di rapporto di lavoro, come quello familiare;
- la **volontà** espressa dalle parti al momento della costituzione del rapporto di lavoro;
 - le **modalità di svolgimento** dell'attività.

Ci sono, poi, degli indicatori della condizione di subordinazione individuati dalla giurisprudenza. Nello specifico:

- la presenza di direttive e di poteri di controllo e disciplinari;
- l'inserimento del dipendente nell'organizzazione dell'azienda;
- lo svolgimento dell'attività lavorativa con materiali ed attrezzature di proprietà del datore di lavoro;
- l'assunzione del rischio di impresa da parte del datore;
- il periodico pagamento della retribuzione;
- il rispetto di un orario di lavoro;
- la continuità e la sistematicità della prestazione lavorativa.

Tutti questi elementi configurano la subordinazione. Vuol dire che se un lavoratore si trova ad operare in un contesto fatto dagli indicatori sopra elencati, il suo rapporto si deve intendere subordinato.

L'azienda che vuole assumere una persona con un **contratto di lavoro subordinato** può farlo direttamente oppure affidandosi alla rete di servizi per le politiche del lavoro. In alcuni casi, questa libertà di scelta è condizionata dall'obbligo di legge di rispettare il principio di non discriminazione. Significa che non può, ad esempio, pubblicare un'inserzione in cui cerca un lavoratore maschio e non femmina o viceversa. In più, l'azienda potrebbe essere tenuta ad osservare il diritto di precedenza acquisito da alcune tipologie di lavoratori, come quelli con un'invalidità appartenenti alle categorie protette.

Come funziona l'assunzione?

Il datore di lavoro, quando intende fare un'assunzione, deve dare la precedenza a chi ha già lavorato per lui:

- con contratto a termine per un periodo superiore a 6 mesi;
- a tempo parziale e deve passare a tempo pieno;
- in attività stagionale;
- per un periodo di tempo che ha preceduto un licenziamento per riduzione

- del personale;
- nell'ambito di un trasferimento dell'azienda.

Nella fase di selezione, il datore di lavoro non può fare delle indagini che possano discriminare i candidati. Ad esempio, è vietato acquisire delle informazioni riguardo:

- le loro opinioni politiche o sindacali;
- l'eventuale stato di gravidanza delle candidate;
- la loro possibile sieropositività, tranne nei casi in cui la specifica attività dell'azienda comporti un serio rischio di trasmissione di malattie infettive;
- il loro certificato di casellario giudiziale, se non per precise mansioni o per la natura del rapporto di lavoro.

La stipula del contratto di lavoro

Individuato il candidato ritenuto ideale per il posto da occupare, si passa alla fase in cui si deve instaurare il rapporto con la stipula e la **firma del contratto di lavoro subordinato**. Alla base ci devono essere, come per qualsiasi tipo di accordo, i principi di correttezza e di buona fede che compongono la cosiddetta responsabilità precontrattuale.

Alla firma del contratto può precedere la **lettera di impegno all'assunzione**, cioè una sorta di contratto preliminare. In questo caso, come quando la trattativa è arrivata ad un punto che fa ragionevolmente presupporre la certezza dell'assunzione, la parte che si tira indietro senza giustificato motivo deve pagare una penale. Se a non rispettare i patti è l'azienda, il lavoratore ha diritto a chiedere:

- una sentenza costitutiva che produca gli effetti del contratto;
- oppure, la risoluzione del contratto;
- un risarcimento.

Se le cose, come auspicabile, vanno bene, si procede al contratto di lavoro vero e proprio, o **lettera di assunzione**. Contiene gli elementi essenziali del rapporto di lavoro, mentre quelli accessori (ferie, malattia, ecc.) vengono rimandati a quanto stipulato dal contratto nazionale di categoria. Di norma, il contratto consegnato obbligatoriamente per iscritto al dipendente **deve contenere**:

- i dati identificativi delle parti;
- il luogo di lavoro;
- la data di inizio della prestazione;
- l'eventuale periodo di prova e la sua durata;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica del dipendente;
- le mansioni da svolgere.

Nel caso in cui l'azienda voglia essere più esplicita senza rimandare gli altri aspetti al Ccnl, possono essere aggiunti:

- la retribuzione iniziale, gli elementi che la costituiscono ed il periodo di pagamento;
- la durata del periodo di ferie retribuito o la modalità in cui devono essere godute;
- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso dal contratto.

Se il contratto prevede che il dipendente venga **inviato all'estero per più di 30 giorni**, deve riportare in aggiunta:

- la durata del lavoro all'estero;
- la valuta in cui verrà pagato durante quel periodo;
- eventuali benefit legati al lavoro all'estero;
- eventuali condizioni di rimpatrio.

Quando è illegale il contratto?

Il **contratto di lavoro subordinato** può ritenersi **illecito** per diversi motivi. Ad esempio:

- per **vizi del consenso** o per assenza della capacità delle parti: il contratto viene annullato, anche se restano validi gli effetti per il periodo in cui c'è stato il rapporto di lavoro;
- per **assenza della causa o dell'oggetto**, ad esempio se non c'è un rapporto di lavoro regolare oppure viene richiesto al dipendente di svolgere un'attività illecita: il contratto viene dichiarato nullo e non ha effetto nemmeno per il periodo in cui ha avuto luogo;
- per l'esistenza di **clausole illecite**, ad esempio una che contempla una retribuzione minima inferiore a quanto determinato dal Ccnl: il contratto si

dichiara parzialmente nullo e la clausola illecita viene automaticamente sostituita con quella prevista dalla contrattazione collettiva;

- per **assenza della forma scritta**, cioè quando esiste solo un accordo verbale sul patto di prova o di non concorrenza: il contratto viene dichiarato nullo.

Quanto dura il periodo di prova?

Tutti i **contratti di lavoro** prevedono un **periodo di prova** allo scopo di dare la possibilità alle parti di verificare se ci sono le condizioni per proseguire il rapporto di lavoro. In questo periodo, il contratto si intende costituito e, pertanto, intervengono in pieno i diritti ed i doveri delle parti. Unica eccezione: durante la prova, sia l'azienda sia il lavoratore possono interrompere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Al termine, e se le parti si ritengono soddisfatte, l'assunzione diventa definitiva e la prova verrà conteggiata nell'anzianità di servizio.

La **durata** del periodo di prova stabilita dalla legge è:

- sei mesi per tutti i lavoratori;
- tre mesi per gli impiegati che non hanno una funzione direttiva.

I contratti collettivi possono modificare tali durate.

Si può interrompere il contratto di lavoro in anticipo?

Il **recesso dal contratto** può avvenire in due modi:

- **con giustificato motivo**, vale a dire per giusta causa (licenziamento del lavoratore inadempiente, dimissioni per mobbing, ecc.) o per impossibilità della prestazione (una malattia che impedisce di lavorare, un evento inatteso che determina la cessazione dell'attività, ecc.);
- **senza giustificato motivo**, vale a dire in tutti gli altri casi (dimissioni per cambiare posto di lavoro, licenziamento ingiustificato, ecc.).

In quest'ultimo caso, ovviamente, ci sono delle **conseguenze**. Per il lavoratore, nello specifico, l'assenza di un accordo specifico sul recesso comporta il

risarcimento del danno al datore di lavoro (ad esempio, si calcolano i costi sostenuti per insegnare il lavoro al dipendente).

Se, invece, c'è una **penale** sul contratto, il lavoratore dovrà corrisponderla nei termini economici in cui è stata fissata e indipendentemente dalla prova del danno. L'importo della penale può essere ridotto dal giudice se lo ritiene opportuno.

Quando il recesso viene operato dal **datore di lavoro**, egli dovrà risarcire subito il dipendente in base alle retribuzioni che quest'ultimo avrebbe percepito fino alla durata minima del contratto. Inoltre, dovrà affrontare tutte le altre conseguenze stabilite in caso di licenziamento illegittimo (eventuali indennizzi o reintegro del lavoratore, ecc.).

Quali sono i diritti e i doveri del datore di lavoro?

L'azienda, ed in prima persona il **datore di lavoro**, deve rispettare alcune **obbligazioni** imposte sia dalla legge sia dal **contratto di lavoro**. Vincoli che riguardano:

- il divieto di discriminazione sia nella fase di assunzione sia nel periodo in cui si svolge il rapporto di lavoro;
- la parità di trattamento tra i dipendenti;
- la tutela dell'integrità fisica e morale dei dipendenti;
- la conservazione del posto di lavoro del dipendente in caso di sospensione (ad esempio per malattia o per maternità);
- la formazione professionale del personale;
- il rispetto del diritto alle ferie;
- il pagamento dell'indennità di malattia, di maternità e di infortunio;
- il rispetto della libertà sindacale;
- la garanzia del pagamento della retribuzione;
- il rispetto del diritto al riposo settimanale;
- il rispetto della sicurezza delle condizioni di lavoro;
- la tutela della riservatezza.

Il datore di lavoro ha anche dei **poteri** che i dipendenti devono rispettare. Si tratta di quelli:

- direttivi;
- di controllo e di vigilanza;

- disciplinari.

Quali sono i diritti e i doveri del lavoratore?

Firmare un **contratto di lavoro** comporta anche per il **dipendente** dei **diritti e dei doveri**. I primi, li abbiamo appena elencati (diritto a non essere discriminato, ad essere fisicamente tutelato, ad avere le ferie e la retribuzione, a ricevere l'indennità di malattia, ecc.). In aggiunta, possiamo citare il diritto alla privacy e quello a vedere riconosciute le proprie invenzioni.

Per quanto riguarda i doveri, quelli principali sono quattro. Quello più importante è consiste nel prestare la propria attività conformemente alle mansioni che gli sono state assegnate secondo l'orario di lavoro ed il posto concordati.

Ci sono, poi, altri tre doveri essenziali:

- la **diligenza**, cioè la scrupolosità nell'eseguire il proprio lavoro a seconda delle mansioni assegnate;
- l'**obbedienza**, vale a dire il rispetto degli ordini impartiti dal datore di lavoro o dai suoi incaricati, a meno che queste disposizioni vadano contro la legge;
- la **fedeltà**, e quindi il divieto di lavorare per la concorrenza e di divulgare notizie che possano pregiudicare l'azienda (obbligo di **riservatezza**).

Il mancato rispetto di questi doveri può comportare delle sanzioni disciplinari se non, addirittura, il licenziamento.

Il contratto di lavoro può essere modificato?

Trattandosi di un accordo che dura nel tempo (ci si augura il più a lungo possibile), il **contratto di lavoro** può subire delle modifiche rispetto a quanto pattuito al momento dell'assunzione. Cambiamenti decisi dalla legge, dalle circostanze o dai contratti nazionali di categoria. In quest'ultimo caso, la variazione deve essere sempre favorevole al lavoratore.

Che cosa può essere modificato? Ad esempio:

- lo **stipendio**, per effetto di aumenti della paga base o del superminimo o di un cambiamento delle mansioni che prevede delle integrazioni

- economiche;
- le **mansioni**, purché quelle nuove siano di livello pari o superiore;
- l'**orario** di lavoro;
- il **luogo** di lavoro;
- il **datore di lavoro**, nel caso in cui ci sia una cessione del contratto ad un altro soggetto.

Il contratto subordinato può diventare autonomo o di collaborazione?

Se si arriva ad un accordo tra le parti, il **contratto di lavoro subordinato** può essere trasformato in contratto di lavoro **autonomo** e anche in una **collaborazione** coordinata e continuativa. Occorre, però, oltre alla volontà delle parti, che venga modificata anche la natura stessa del lavoro. Ad esempio, non è accettabile che un dipendente diventi autonomo o collaboratore e proseguire con gli obblighi di prima in quanto a turni, orari, continuità del lavoro, ecc. solo per far risparmiare l'azienda. Altrimenti, nel caso in cui il lavoratore decida un giorno di fare causa, il giudice potrebbe presumere che non siano mai venute meno le condizioni del rapporto subordinato.

Il contratto a termine è meno tutelato?

Se al posto di un **contratto di lavoro subordinato** a tempo indeterminato ti viene proposto un contratto **a termine**, devi sapere che hai le stesse tutele con la differenza che ci sarà la risoluzione dell'accordo nella data stabilita tra te e l'azienda.

La normativa che oggi disciplina i contratti a termine è il recente decreto Dignità [1], che interviene sugli accordi siglati o rinnovati dopo il 1° novembre 2018 ad eccezione di:

- contratti a termine dei dirigenti;
- tirocini e stage;
- contratti a termine degli operai dell'agricoltura e dei vigili del fuoco;
- rapporti per servizi speciali di durata non superiore ai 3 giorni nel turismo e nei pubblici esercizi;
- i contratti a termine nelle università.

Quando può essere fatto un contratto a termine?

Secondo quanto disposto dal decreto Dignità, possono essere stipulati **contratti a termine** per:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria dell'azienda;
- sostituire altri lavoratori a tempo indeterminato (ad esempio durante una maternità);
- incrementi temporanei e non programmabili dell'ordinaria attività dell'azienda.

Se dietro un contratto a termine non c'è una sola di queste motivazioni, l'accordo si deve trasformare a tempo indeterminato alla scadenza del contratto. Quindi, ad esempio, non è possibile stabilire un rapporto di lavoro di questo tipo:

- per sostituire dei lavoratori in sciopero o assenti;
- per integrare l'organico di un'azienda in cui, nei sei mesi precedenti, sono stati fatti dei licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni di quelli che oggi si vuole prendere a termine;
- per assumere dei lavoratori in mobilità.

Quanto può durare un contratto a termine?

La normativa consente di fare un **contratto di lavoro a termine** della **durata** massima di 12 mesi. Ciò nonostante, è possibile arrivare fino a 24 mesi solo per:

- oggettive e temporanee esigenze estranee alla normale attività dell'azienda;
- sostituire altri lavoratori;
- incrementi temporanei e non programmabili dell'ordinaria attività dell'azienda.

Quindi, se hai notato, per gli stessi motivi che tengono in piedi un contratto di questo tipo.

Nel caso in cui si istaurasse un rapporto a termine superiore a 12 mesi senza nemmeno una delle tre motivazioni sopra elencate, il contratto si deve trasformare in **tempo indeterminato** dalla data in cui è stato superato l'anno di lavoro. Il

dipendente avrà, inoltre, diritto ad un **risarcimento** compreso tra 2,5 e 12 mensilità sulla base dell'ultima retribuzione di riferimento.

C'è da segnalare, per quanto riguarda il settore della **ricerca scientifica**, che il contratto a termine non può superare la durata del progetto a cui fanno riferimento.

Quanti contratti a termine può fare un'azienda?

C'è un **limite numerico sui contratti a termine** collocato al 20% del totale dei dipendenti che risultano collocati a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno in cui si procede alle assunzioni. Quindi, per esempio, l'azienda con 30 dipendenti all'inizio dell'anno può assumere 6 persone con contratto a termine.

La legge permette di arrotondare all'unità superiore in caso di decimale pari o uguale a 0,5. Significa che se i lavoratori a tempo indeterminato al 1° gennaio sono 29, il 20% equivale a 5,8 contratti a termine, che diventano 6. Se, invece, i dipendenti fossero 27, le assunzioni a termine sarebbero 5,4 e, quindi, si fermerebbero a 5.

Le imprese il cui organico non supera i 5 dipendenti possono sempre fare dei contratti a termine.

Se queste regole vengono violate, l'azienda va incontro ad una sanzione amministrativa ma il contratto non diventa a tempo indeterminato ed il lavoratore avrà sempre diritto al risarcimento compreso tra 2,5 e 12 mensilità.

Ci sono, però, delle **eccezioni**. O, per meglio dire, delle esenzioni da questa regola. Riguarda i contratti a termine stipulati:

- nel periodo di avvio di nuove attività (le start up);
- per attività stagionali;
- per spettacoli specifici, programmi radiotelevisivi o per la produzione di opere audiovisive;
- per sostituire dei lavoratori assenti;
- per assumere lavoratori over 50;
- per i rapporti tra università private, istituti pubblici o enti privati di ricerca e lavoratori assunti per attività di insegnamento, di ricerca, di assistenza tecnica alla ricerca, di coordinamento e direzione della ricerca;

- per rapporti tra istituti pubblici o enti della cultura;
- per esigenze temporanee che riguardano eventi culturali.

Mi pagano i contributi con il contratto a termine?

Da un punto di vista **previdenziale**, i lavoratori con **contratto a termine** hanno lo stesso trattamento rispetto a quelli con rapporto a tempo indeterminato, con un'eccezione che riguarda il **contributo addizionale**. È a carico del datore di lavoro ed ammonta all'1,4% della retribuzione imponibili.

Tale contributo aumenta dello 0,5% per ogni rinnovo del contratto, escludendo quelli dei lavoratori domestici. Significa che al primo contratto a termine si pagherà un contributo addizionale dell'1,4%, al secondo si verserà l'1,9%, al terzo il 2,4% e così via.

Se il contratto a termine viene convertito in rapporto a tempo indeterminato, nel momento in cui finisce il periodo di prova il contributo addizionale viene restituito al datore di lavoro.

Si può interrompere in anticipo un contratto a termine?

Come per quello a tempo indeterminato, anche il **contratto a termine** può essere **interrotto in anticipo**, ma solo per determinati motivi, per evitare di dover risarcire la controparte.

Il lavoratore può **dimettersi** solo **per giusta causa**. In tal caso, avrà diritto al risarcimento del danno che lo ha portato al recesso, stabilito in base alle retribuzioni che avrebbe percepito se il contratto avesse avuto la durata prevista, a meno che, nel frattempo, non abbia trovato un altro lavoro. Non è dovuto, però, il preavviso.

Se il lavoratore si dimette senza giusta causa, dovrà risarcire l'azienda per un importo pari al mancato preavviso **[2]**.

L'azienda, invece, può interrompere anticipatamente il rapporto di lavoro con un **licenziamento** per giusta causa o per impossibilità sopravvenuta della prestazione. Se non ci fossero queste condizioni, cioè se optasse per il licenziamento illegittimo, il datore di lavoro non sarebbe tenuto a reintegrare il

dipendente ma dovrebbe riconoscergli la retribuzione che egli avrebbe portato a casa nel caso in cui il rapporto fosse continuato fino alla scadenza. Da tale risarcimento va scalato quello che eventualmente il lavoratore ha percepito nel frattempo nel caso abbia svolto un'altra attività.

Come bisogna presentare le dimissioni?

Il lavoratore che intende presentare le **dimissioni** deve comunicarlo esclusivamente per **via telematica** al datore di lavoro e all'Ispettorato territoriale, utilizzando gli appositi moduli messi a disposizione dal ministero del Lavoro. Qualsiasi altra procedura rende le dimissioni inefficaci.

È possibile **revocare le dimissioni** entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo, seguendo la stessa procedura, a meno che:

- il dipendente si ammali durante il preavviso, il che sospende la procedura. Sarà il datore di lavoro a comunicare la data effettiva della cessazione del rapporto al momento di inviare la comunicazione obbligatoria ai servizi per l'impiego;
- il dipendente e l'azienda si accordino sul preavviso.

Il contratto di lavoro parasubordinato

Che cos'è?

Più noto come co.co.co., il **contratto di lavoro parasubordinato** è l'accordo in virtù del quale un lavoratore si impegna a realizzare una prestazione:

- prevalentemente **personale**;
- in via **continuativa**;
- in **coordinamento** con il committente.

Questo tipo di contratto non prevede il vincolo di subordinazione, a meno che non venga convertito in tale per la mancanza dei tre elementi appena citati.

Contratto parasubordinato: per quali lavori è

previsto?

La legge elenca quali sono i casi in cui è possibile avere un **contratto parasubordinato** o di **collaborazione coordinata e continuativa**. Si tratta di:

- collaborazioni per cui sono previste dai Ccnl delle discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in base alle particolari esigenze di un'azienda;
- collaborazioni di professionisti intellettuali iscritti agli appositi albi professionali;
- attività dei componenti di organi di amministrazione e controllo delle società;
- attività di partecipanti a collegi e commissioni;
- collaborazioni a fini istituzionali con associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle rispettive federazioni nazionali e agli enti riconosciuti dal Coni;
- collaborazioni per la produzione e la realizzazione di spettacoli da fondazioni lirico-sinfoniche;
- collaborazioni con il Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico.

Contratto parasubordinato: le caratteristiche del rapporto

Il **co.co.co.** dà il via ad un rapporto disciplinato liberamente dal committente e dal collaboratore. Quest'ultimo è tenuto alla riservatezza e alla non concorrenza.

La **retribuzione** viene pattuita dalle parti in base alla quantità e qualità del lavoro ed al tempo che occorre per svolgerlo. Oltre al compenso economico, è possibile riconoscere al lavoratore dei benefit o altri valori di utilità.

Il rapporto avviato con un **contratto parasubordinato** deve essere comunicato ai servizi per l'impiego, tranne nei casi in cui son appaia evidente un rischio di abuso o di elusione della normativa. Può essere il caso della collaborazione prestata da un professionista iscritto ad un albo.

Si può interrompere anticipatamente un

contratto di co.co.co.?

C'è sempre la possibilità di interrompere anticipatamente un contratto parasubordinato. Il collaboratore può **impugnare un recesso illegittimo** con qualsiasi atto scritto entro 60 giorni dalla data di cessazione. **Attenzione**, però: affinché l'atto sia efficace, il collaboratore deve depositare entro i successivi 180 giorni un ricorso presso la cancelleria del tribunale o una richiesta di tentativo di **conciliazione** o **arbitrato** al datore di lavoro.

In mancanza di conciliazione, di arbitrato o di accordo, è possibile depositare al giudice un **ricorso** entro 60 giorni dalla data del rifiuto della controparte.

Contratto parasubordinato: chi paga i contributi?

Chi ha un **contratto parasubordinato** deve provvedere, al momento di avviare il primo rapporto di collaborazione coordinata continuativa, all'iscrizione alla **gestione separata dell'Inps**, esclusivamente attraverso:

- i servizi telematici dell'Istituto;
- il Pin dispositivo dell'Inps;
- il contact center;
- i patronati.

Per i successivi contratti non sarà necessario ripetere ogni volta l'iscrizione.

I contributi previdenziali vengono pagati:

- per 1/3 dal collaboratore;
- per 2/3 dal committente.

L'aliquota contributiva per tutti i collaboratori iscritti alla gestione separata dal 2018 è del 33%. In caso di maternità, assegni familiari o malattia, l'aliquota temporanea è dello 0,72%. Per chi percepisce la Discoll (la prestazione per la disoccupazione), l'aliquota scende allo 0,51%.

Chi, invece, dal 2016 è iscritto ad un'altra forma di previdenza obbligatoria oppure è titolare di pensione, l'aliquota contributiva è del 26%.

La **denuncia all'Inps** dei dati retributivi e delle informazioni che servono a calcolare i contributi va effettuata dal committente ogni mese per via telematica.

Sempre ogni mese, è tenuto a versare il totale dei contributi, compresa la parte a carico del collaboratore (che verrà scalata dal compenso) tramite modello F24 **entro il 16 del mese** successivo a quello in cui è stato erogato il compenso.

Contratto parasubordinato: chi paga l'assicurazione all'Inail?

Anche i collaboratori devono essere assicurati contro **infortuni e malattie professionali**. Devono, quindi, versare il relativo **premio all'Inail**, a meno che la loro collaborazione sia:

- verso un'associazione sportiva dilettantistica;
- esercitata da un professionista iscritto ad un albo.

Il premio all'Inail è:

- per 1/3 a carico del collaboratore;
- per 2/3 a carico del committente.

Come per i contributi previdenziali, anche per l'assicurazione Inail il versamento va fatto per intero dal committente. Bisogna corrispondere una **rata anticipata** ed effettuare la relativa regolazione, calcolata su quanto versato al 31 dicembre di ogni anno e pagata entro il 16 febbraio successivo (il 16 maggio per il 2019).

Il contratto parasubordinato garantisce l'assegno familiare?

Chi ha un **contratto parasubordinato** e versa, quindi, i contributi alla gestione separata ha diritto all'assegno per il nucleo familiare se la somma complessiva dei redditi da collaborazione è pari almeno al 70% di quello complessivo del nucleo.

Nel caso in cui in famiglia ci siano altri tipi di reddito (ad esempio da lavoro subordinato), si ha **diritto all'assegno familiare** se la somma dei redditi da dipendente e da collaboratore è di almeno il 70% di quello complessivo del nucleo. Ma anche quando il reddito da dipendente è pari al 70% del totale e quello da collaboratore è pari a zero o viceversa. Significa che non importa il peso di uno rispetto all'altro.

L'importo è uguale a quello erogato ai lavoratori dipendenti (leggi [la nostra guida](#)).

Cosa prevede il contratto parasubordinato in caso di ricovero?

Se il titolare di un **contratto parasubordinato** viene **ricoverato** in Italia o all'estero in una struttura a carico del servizio sanitario nazionale e, per questo, non può prestare la sua collaborazione, ha diritto ad un'**indennità di malattia**. Viene equiparato alla degenza anche il periodo certificato conseguente a trattamenti terapeutici per malattia oncologica di per grave patologia cronico-degenerativa che comporta un'inabilità temporanea del 100%.

L'indennità è riconosciuta dall'Inps per ogni giornata di ricovero, compreso il giorno delle dimissioni ed i festivi. La **durata** massima della prestazione è di 180 giorni nell'anno solare, a patto che:

- ci siano almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia;
- il reddito individuale del collaboratore non superi il 70% del massimale contributivo annuo.

Il calcolo dell'indennità si basa, appunto, sull'applicazione a questo massimale annuo diviso per 365 giorni di una percentuale variabile a seconda delle mensilità di contribuzione versate nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia. Nel dettaglio:

- fino a 4 mensilità: l'8%;
- da 5 a 8 mensilità: il 12%;
- da 9 a 12 mensilità: il 16%.

Per ottenere l'indennità, il collaboratore deve presentare domanda all'Inps per via telematica entro 180 giorni dalla data di dimissioni, allegando l'autocertificazione sui redditi posseduti nell'anno precedente e soggetti a contribuzione separata.

Cosa prevede il contratto parasubordinato in caso di malattia?

Se non è necessario il ricovero ma, comunque, il collaboratore deve assentarsi per **malattia**, ha diritto ad un'**indennità giornaliera** erogata dall'Inps per un massimo di giorni pari ad 1/6 della durata complessiva del **contratto di lavoro**

parasubordinato e non inferiore a 20 giorni durante l'anno solare. Sono escluse le assenze per malattia inferiori a 4 giorni.

Se c'è una continuazione o una **ricaduta** della malattia, vengono indennizzati anche i primi 3 giorni, purché il collaboratore presenti l'opportuna certificazione all'Inps e al committente.

L'indennità viene erogata se:

- ci sono stati almeno 3 mesi di contribuzione nella gestione separata nei 12 mesi precedenti l'inizio della malattia;
- nell'anno solare precedente la malattia il reddito individuale soggetto a contribuzione non supera il 70% del massimale contributivo annuo;
- c'è un'effettiva assenza dal lavoro durante il periodo di malattia.

L'importo dell'indennità è pari al 50% di quello corrisposto in caso di ricovero.

Per ottenere la prestazione, bisogna trasmettere all'Inps per via telematica oppure in versione cartacea entro 2 giorni dal rilascio il **certificato** di malattia firmato dal medico curante all'Istituto e al committente. Inoltre, occorre presentare la **domanda** di indennità all'Inps, sempre per via telematica, entro un anno dal giorno successivo alla fine della malattia, allegando copia del contratto parasubordinato.

Cosa prevede il contratto parasubordinato in caso di maternità?

Una donna con **contratto parasubordinato** iscritta alla gestione separata ha diritto all'indennità di **maternità** per 5 mesi complessivi: i 2 mesi che precedono il parto ed i 3 mesi successivi, oltre ai periodi di astensione anticipata.

La madre può ottenere l'indennità a patto che sia iscritta alla gestione separata ed abbia versato **l'aliquota dello 0,72%** per almeno 3 mensilità nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori al parto oppure alla data di ingresso in famiglia del figlio adottato o affidato.

L'indennità viene riconosciuta anche al padre per i 3 mesi successivi al parto in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio;
- affidamento esclusivo al padre;
- adozione o affidamento quando la madre non ne fa richiesta.

Il padre può ottenere l'indennità a patto che abbia anche lui versato alla gestione separata l'aliquota dello 0,72% per almeno 3 mensilità nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori alla data del parto o dell'ingresso in famiglia del figlio adottato o affidato.

L'importo è pari all'80% di 1/365 del reddito che deriva dalla collaborazione percepito nel periodo di riferimento.

La **domanda** va inoltrata per via telematica all'Inps.

Alle stesse condizioni è possibile usufruire del **congedo parentale** per un periodo massimo di 6 mesi entro i primi 3 anni di vita del bambino. Il trattamento previsto è del 30% del reddito calcolato come l'indennità di maternità.

Contratto parasubordinato: cosa prevede sulla disoccupazione?

Se sei rimasto senza lavoro e non eri stato assunto ma avevi un **contratto parasubordinato di collaborazione coordinata e continuativa**, hai comunque diritto ad un trattamento per la **disoccupazione** chiamato **Discoll**. A queste condizioni:

- che tu sia iscritto in esclusiva alla gestione separata;
- che non percepisca una pensione o non abbia una partita Iva;
- che tu abbia perso il lavoro involontariamente (cioè che non ti sia dimesso senza giusta causa);
- che tu abbia lo stato di disoccupazione al momento di inoltrare la domanda;
- che ci siano stati almeno 3 mesi di contribuzione dal 1° gennaio dell'anno che precede la fine del lavoro.

Il Discoll viene erogata ogni mese per la metà dei mesi di contribuzione versata tra il 1° gennaio dell'anno precedente la cessazione del lavoro e la fine dell'attività. Ad ogni modo, la **durata massima** della prestazione è di 6 mesi.

La **domanda** va presentata per via telematica all'Inps entro 68 giorni dalla data in cui è finito il contratto ed equivale all'immediata disponibilità al lavoro.

Contratto parasubordinato: si matura il diritto alla pensione?

Sfatiamo il mito secondo il quale chi ha avuto **contratti di collaborazione** e non di tipo subordinato non matura niente per la **pensione**. Il versamento volontario dei contributi alla gestione separata o il loro riscatto è utile a tale scopo.

Per quanto riguarda la contribuzione volontaria, è fattibile per chi ha cessato l'attività ma vuole continuare a versare i contributi alla gestione separata. Tale versamento, calcolato mensilmente ma versato ogni trimestre, viene sospeso nel momento in cui si riprende un'attività soggetta al vincolo assicurativo.

La **pensione di vecchiaia** spetta a chi ha versato dei contributi al 31 dicembre 1995 ed ha:

- almeno 71 anno di età (per il biennio 2019-2020) ed un minimo di 5 anni di anzianità contributiva effettiva;
- 67 anni di età (per lo stesso biennio) e almeno 20 anni di contributi.

Il requisito anagrafico può subire variazioni in base all'incremento della speranza di vita accertato dall'Istat.

La pensione anticipata, invece, spetta a chi è iscritto alla gestione separata dal 1° gennaio 1996 e:

- compie i 64 anni di età nel biennio 2019-2020;
- ha almeno 20 anni di contributi effettivi (quindi non figurativi);
- deve ricevere una pensione mensile almeno pari a 2,8 volte l'assegno sociale.

La contrattazione collettiva

Merita un'attenzione speciale il **contratto collettivo nazionale di lavoro** (il **Ccnl**) o contratto nazionale di categoria, perché è quello che integra la legge per disciplinare le **condizioni di lavoro** nei singoli settori.

In particolare, questi accordi, facenti parte della **contrattazione collettiva**, stabiliscono dei vincoli economici e normativi del lavoro subordinato e disciplinano i rapporti con i rappresentanti sindacali.

La contrattazione viene effettuata su diversi **livelli**:

- primo livello: accordi interconfederali e Ccnl;
- secondo livello: accordi territoriali, aziendali e di prossimità.

L'accordo interconfederale

Si tratta di un'intesa raggiunta dalle confederazioni sindacali e dai rappresentanti dei datori di lavoro, oltre allo Stato quando si rende necessaria una mediazione. L'accordo fissa delle **norme comuni per tutti** i settori produttivi che riguardano, ad esempio, l'adeguamento automatico dei salari, la rappresentanza sindacale, gli assetti contrattuali, ecc.

Il Ccnl

L'altro accordo al primo livello è quello che riguarda il **contratto collettivo nazionale di lavoro**, cioè il Ccnl. Regola i trattamenti economici e normativi minimi per tutti i lavoratori di un determinato settore produttivo (industria, commercio, tessile, ecc.). Ha forza di legge e riguarda anche chi, pur non essendo iscritto ad un sindacato, ha aderito allo stesso anche con la sola accettazione della lettera di assunzione in cui si fa esplicito riferimento al contratto.

Il contratto collettivo contiene due aspetti principali:

- la parte **normativa**, che fissa il contenuto di futuri contratti individuali di lavoro (ad esempio sulla retribuzione minima, sull'anzianità, sulle maggiorazioni del lavoro festivo, il preavviso, ecc.);
- la parte **obbligatoria**, che disciplina il rapporto tra sindacati ed associazioni di imprenditori (ad esempio la procedura negoziale, le questioni attinenti agli scioperi, ecc.).

C'è anche una parte **gestionale**, il cui scopo è quello di risolvere dei conflitti in modo transattivo, come ad esempio la riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione in caso di crisi, il ricorso alla cassa integrazione, ecc.

La **durata** del contratto collettivo nazionale sia sulla parte normativa sia su quella economica è, normalmente, di 3 anni. Nulla vieta, però, di inserire nel contratto stesso una clausola che garantisca le stesse condizioni di lavoro finché l'accordo non sarà rinnovato.

Gli accordi territoriali o aziendali

Il secondo livello della **contrattazione collettiva** comprende gli **accordi territoriali o aziendali**. Si tratta di intese che vanno ad integrare gli accordi interconfederali ed i contratti collettivi nazionali al fine di venire incontro alle esigenze delle singole realtà produttive o dei singoli territori. Il contenuto, pertanto, riguarda delle questioni delegate dal Ccnl come l'organizzazione degli orari di lavoro (ad esempio i turni) piuttosto che i premi di produzione previsti a seconda dell'attività e degli obiettivi dell'azienda.

La **durata** di questi accordi è libera, ma normalmente viene vincolata a quella del contratto collettivo del settore a cui appartiene l'azienda o in cui sono inserite le imprese del territorio interessato.

I contratti di prossimità

Questi contratti di secondo livello possono:

- **derogare** alla disciplina del contratto collettivo nazionale e della legge fissando delle condizioni migliori o peggiori entro i limiti stabiliti dalla Costituzione, dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali;
- essere **applicabili** a tutti i lavoratori interessati se approvati a maggioranza.

A tale proposito, i **contratti di prossimità** devono rispettare determinati obiettivi e, in particolare:

- aumentare l'**occupazione** attraverso l'impegno del datore di lavoro ad effettuare nuove assunzioni;
- migliorare la **qualità dei contratti** di lavoro, ad esempio trasformando quelli a termine in rapporti a tempo indeterminato;
- **coinvolgere** maggiormente i lavoratori nelle decisioni aziendali;
- **stabilizzare** i contratti irregolari;

- predisporre degli strumenti per **gestire le crisi** aziendali;
- **investire** o avviare nuove attività all'interno dell'azienda.

Quanto alle materie che possono essere disciplinate dal contratto di prossimità, sono quelle che riguardano l'organizzazione del lavoro e della produzione e, nello specifico:

- l'introduzione di nuove tecnologie e di impianti audiovisivi;
- le mansioni dei lavoratori e l'organizzazione del personale;
- le modalità di esecuzione dei contratti a termine (durata, orari, ecc.);
- le modalità di assunzione e la disciplina del rapporto e dei contratti di lavoro;
- le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda quest'ultimo punto, c'è da precisare che non è derogabile qualsiasi disposizione che riguardi il **licenziamento discriminatorio** e in concomitanza con il matrimonio o la maternità.

Note

[1] Legge n. 96/2018 nota come decreto Dignità. **[2]** Cass. sent. n. 13597/1992 del 23.12.1992.