



CONTRATTI RIFORMA “BIAGI”

- **STAFF LEASING**
Affitto di manodopera da agenzie o intermediari specializzati a tempo determinato e indeterminato.
- **JOB ON CALL** (Lavoro a chiamata)
Il lavoratore si mette a disposizione dell'impresa per svolgere prestazioni a carattere discontinuo o intermittente.
- **APPRENDISTATO**
 - Per i giovani adolescenti con 15 anni di età compiuti
 - Per i giovani tra i 18 ed i 29 anni: contratto di apprendistato professionale (minimo 2 anni, massimo 6 anni)
 - Per i giovani tra i 18 ed i 29 anni: contratto per tutti i settori con durata stabilita dalle regioni
- **CONTRATTI DI INSERIMENTO**
Sostituisce il contratto di formazione lavoro
- **PRESTAZIONI OCCASIONALI DI TIPO ACCESSORIO**
Attività di natura meramente occasionale rese da soggetti a rischio di esclusione sociale.
- **LAVORO A PROGETTO**
Sostituisce il contratto delle collaborazioni coordinate continuative.
- **JOB SHARING** (Lavoro ripartito – Capo II artt. 41-45)
L'obbligo di adempiere l'attività lavorativa si configura in capo a due lavoratori che assumono in solido l'obbligazione. Il contratto di job sharing si caratterizza sostanzialmente per i seguenti elementi:
 - Responsabilità diretta e personale di ogni lavoratore interessato per il compimento della intera obbligazione lavorativa.
 - Possibilità unilaterale, per i lavoratori coinvolti, di effettuare sostituzioni tra di loro e di collocare temporalmente la prestazione lavorativa.



- Divieto di sostituzioni da parte di terzi, a meno che non siano dovute a impossibilità a eseguire la prestazione e il lavoratore abbia dato il suo consenso.
- Dimissioni o licenziamento anche di un solo lavoratore che ha sottoscritto il contratto di lavoro ripartito comportano l'estinzione del contratto a meno che le parti non abbiano raggiunto un accordo diverso.
- Trattamento economico e normativo dei lavoratori coinvolti in proporzionato all'entità della prestazione eseguita da ciascuno.
- La contrattazione collettiva dovrà prevedere un'apposita disciplina per questa tipologia di contratto. In assenza si applicano le regole ordinarie che disciplinano il lavoro subordinato.
- Per gli aspetti previdenziali e assistenziali, i prestatori di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale.

- **JOB ROTATION**

Il modello e la sua concezione sono molto semplici.

Un disoccupato viene formato per diventare sostituto in un'impresa, sostituto di una persona impiegata che, nel frattempo, parte in riqualificazione.

I vantaggi sono ovvi: l'impresa ottiene un miglioramento nelle competenze ed una riqualificazione dei propri addetti - necessaria per fronteggiare i mutamenti organizzativi o strutturali - senza nessuna riduzione numerica della forza lavoro. Inoltre l'impresa entra in contatto con i sostituti che potrebbe utilizzare in seguito: insomma nessun decremento produttivo e una banca dati del personale. Per la persona disoccupata è un'occasione per effettuare un'esperienza di lavoro concreta che, il più delle volte, si trasforma in impiego. Raramente qualcosa è stata così semplice e vantaggiosa per tutti: sono vincenti gli impiegati, i datori di lavoro, i disoccupati e la società.

E ancora, un'altra novità proveniente dalla Danimarca, per favorire nuova occupazione qualificata e consentire a chi il lavoro già ce l'ha di formarsi è la job rotation. Questo nuovo strumento da pochissimo sbarcato in Italia, in alcune strutture alberghiere siciliane, consente per esempio a giovani disoccupati di entrare nel mondo del lavoro al posto di dipendenti, cuochi e receptionist, che sono in formazione per aggiornarsi. Al termine della riqualificazione del personale, i giovani potranno essere assunti dalla stessa struttura nella quale sono stati ospitati. Ma potranno anche presentarsi sul mercato del lavoro, e spendere al meglio la professionalità che hanno acquisito durante il periodo di job rotation.



- **PART-TIME** (Capo III, art.46)

- PART-TIME VERTICALE O MISTO

E' concessa la possibilità di lavoro straordinario alle stesse condizioni previste per il lavoro a tempo pieno.

- PART-TIME ORIZZONTALE

E' concessa la possibilità di lavoro supplementare, ma dovrà essere la contrattazione a individuare le motivazioni e i limiti massimi. Con lavoro supplementare si intende quello svolto oltre l'orario concordato contrattualmente e che, comunque, il rifiuto del lavoratore a tale prestazione non configura giustificato motivo di licenziamento.

Il rifiuto del lavoratore a trasformare il contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non configura giustificato motivo di licenziamento.

Nel contratto di lavoro le parti potranno inserire clausole flessibili che consentano di variare la distribuzione dell'orario part-time di tipo orizzontale, nonché clausole elastiche che oltre che variare la distribuzione permettano di aumentare la durata della prestazione nel part-time verticale.

Data
15/01/2007

Susanna JAFFEI
Livia Papi