

Le diverse forme di assunzione

All'interno di questa guida sono illustrate le **principali tipologie di rapporti in ambito lavorativo**.

Per ciascuna sono delineate le specifiche **caratteristiche**, il **campo di applicazione** nonché i rispettivi **riferimenti normativi**.



Se sei un aspirante o un neo imprenditore e vuoi fare una scelta coerente con i tuoi obiettivi organizzativi, devi partire dall'analisi delle tipologie dei rapporti di lavoro subordinato, delle loro caratteristiche e della loro convenienza rispetto alla tua idea imprenditoriale.

Il contratto a tempo indeterminato

Caratteristiche

È la tipologia ordinaria di rapporto di lavoro, intesa come l'accordo con cui il lavoratore si obbliga a prestare la propria attività manuale o intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro a fronte di un determinato corrispettivo (art. 2094 Codice Civile).

Gli elementi principali del lavoro subordinato a tempo indeterminato sono:

- **La retribuzione**
- **La subordinazione del lavoratore**, cioè l'assoggettamento al potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro che si estrinseca nell'emanazione di direttive specifiche e in un'attività di vigilanza e controllo ed esercizio del potere disciplinare.

Il contratto è detto "a tempo indeterminato" in quanto senza vincolo di durata.

Generalmente il contratto tra le parti viene regolato dai Contratti Collettivi nazionale del lavoro (CCNL), ai quali si fa riferimento anche per il **patto di prova**.

Il contratto a tempo indeterminato

Riferimenti normativi e campo di applicazione

La legge non obbliga a stipulare un contratto di lavoro a tempo indeterminato in forma scritta, ma il patto di prova deve risultare da atto scritto, **ex art. 2096 cod. civ., 1° comma**, e l'inosservanza di tale requisito formale determina la nullità della clausola comportando che l'assunzione debba considerarsi a tempo indeterminato fin dal momento iniziale del rapporto.

Il contratto può risolversi entro il periodo di prova previsto dal CCNL di riferimento, e indicato nel contratto di assunzione, da entrambe le parti senza fornire alcuna motivazione.

Superato il periodo di prova il recesso può avvenire entro i termini di preavviso previsti dalla contrattazione collettiva. Per cessare un contratto di lavoro a tempo indeterminato è necessario un atto di recesso.

Il contratto a tempo indeterminato

Riferimenti normativi e campo di applicazione

In caso di recesso da parte del lavoratore si parla di **dimissioni** e, il lavoratore, è libero di recedere dal contratto senza dover addurre alcuna motivazione ma con l'obbligo, introdotto dal Jobs Act, di farlo tramite modalità telematica.

Se è il datore di lavoro a recedere dal contratto si parla di **licenziamento** e lo stesso può avvenire:

- **per giusta causa**, vale a dire in caso di gravi azioni commesse dal dipendente che non consentano un corretto svolgimento dell'attività lavorativa
- **per giustificato motivo oggettivo**, ossia per motivi riguardanti l'attività produttiva o l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento
- **per giustificato motivo soggettivo**, ovvero a causa di un mancato adempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, ma con un'entità di gravità minore rispetto alla giusta causa

Il contratto a tempo indeterminato

Riferimenti normativi e campo di applicazione

La durata del preavviso è stabilita generalmente dal CCNL di riferimento. Il mancato preavviso comporta l'obbligo di versare un'indennità, di importo equivalente alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Le previsioni del **Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23** hanno introdotto il contratto di lavoro subordinato a "tutele crescenti", che presenta delle peculiarità in caso di **licenziamento illegittimo**. In particolare, per quanto attiene al licenziamento sono vigenti parallelamente due regimi normativi:

- **uno riguardante i casi di licenziamento di lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015**, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970);
- **l'altro, relativo ai casi di licenziamento di lavoratori con contratto a tempo indeterminato "a tutele crescenti", assunti successivamente al 7 marzo 2015**, disciplinato dalle previsioni del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23.