



CONOSCERE I CONTRATTI DI LAVORO

Rispettare le Regole per farsi Rispettare



CONOSCERE I CONTRATTI DI LAVORO

Rispettare le Regole per farsi Rispettare

INTRODUZIONE

“Il Lavoro è ogni attività o funzione diretta al progresso materiale e spirituale della società”.

Questa è la definizione che la Costituzione della Repubblica Italiana dà all'art. 4, comma 2, del termine lavoro, termine che si concretizza anche in diverse tipologie contrattuali quali: il lavoro dipendente (o subordinato), il lavoro autonomo, il lavoro parasubordinato ed in altre fattispecie con caratteristiche peculiari.

Umana, che dal 1997 ha fatto del Lavoro il proprio lavoro, ti presenta la sua guida di orientamento “Conoscere i contratti di lavoro - Rispettare le regole per farsi rispettare”: un manuale di facile consultazione sulle forme contrattuali esistenti oggi in Italia, una delle tante iniziative pratiche con cui vogliamo rispondere alle richieste di maggiore e più accurata informazione che da sempre ci evidenziano migliaia di giovani che come te sono alle prese con i primi dubbi sul futuro, sul lavoro.

Si tratta di uno strumento informativo e di orientamento che non esaurisce di certo il tema lavoro ma che ha l'intento di fornirti informazioni importanti per aiutarti a conoscere il panorama dei contratti utilizzati nel mercato del lavoro italiano, stimolandoti ad un'acquisizione di informazione critica, ovvero “ragionata”.

Viviamo in tempi di importanti cambiamenti, in cui essere ben informati fa la differenza: se ti abitui ad acquisire informazioni da fonti “sicure” ti metti al riparo da facili strumentalizzazioni e affronti le situazioni in modo più consapevole. Inoltre, rispettando le regole contribuisce alla crescita della società di cui sei parte e ti fai rispettare.

In **Umana** crediamo in un orientamento al lavoro fatto di corretta informazione, di strumenti pratici, ma anche e soprattutto di esperienza vissuta sul campo: mettiti in gioco per diventare da subito protagonista del mercato del lavoro!

UMANA - Area Orientamento

F O N T I

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276

(Riforma Biagi).

Legge 4 novembre 2010, n. 183

(Collegato Lavoro).

Legge 28 giugno 2012, n. 92

(Riforma del Mercato del Lavoro).

Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34 convertito in Legge 16 maggio 2014, n.78

(Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese – c.d. Decreto Poletti).

Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Jobs Act)

(Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro).

Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22

(Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23

(Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

(Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151

(Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

Decreto Legge 17 marzo 2017, n. 25, convertito in Legge 20 aprile 2017, n. 20

(Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti).

Decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in Legge 21 giugno 2017, n. 96

(Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo).

Decreto legge 12 luglio 2018 n. 87 convertito in legge, con modifiche, dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96

(Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese).

Decreto legge 3 settembre 2019 n. 101, convertito in Legge 2 novembre 2019, n. 128

(Misure urgenti per la tutela del lavoro e la risoluzione di crisi aziendali).

DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48, convertito in Legge 3 luglio 2023, n. 85

(Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro).

I testi sulle principali tipologie di contratto esistenti in Italia sono redatti a cura dell'Ufficio Legale e Contrattualistica di UMANA e aggiornati al mese di ottobre 2024.

S O M M A R I O

LE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO	8
IL LAVORO SUBORDINATO	8
IL LAVORO AUTONOMO	9
LE PRINCIPALI TIPOLOGIE DI CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO ESISTENTI IN ITALIA.....	13
IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	14
IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO.....	16
IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	19
IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO.....	24
IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO	25
IL LAVORO A CHIAMATA (O INTERMITTENTE O JOB ON CALL).....	29
ALTRE FORME CONTRATTUALI	33
PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE	34
IL LAVORO PARASUBORDINATO	36
IL TIROCINIO EXTRACURRICULARE (O STAGE).....	37
CONOSCI UMANA	39

LE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

IL LAVORO SUBORDINATO

CARATTERISTICHE

- Vincolo della subordinazione
- Potere direttivo e disciplinare
- Inserimento nell'organizzazione aziendale

TIPOLOGIE DI CONTRATTO

- Indeterminato
- Determinato
- Somministrazione
- Apprendistato
- Intermittente

IL LAVORO AUTONOMO

CARATTERISTICHE

- Autonomia
- Coordinamento
- Modalità di esecuzione non organizzata dal committente
- Risultato e irrilevanza del tempo dedicato

TIPOLOGIE DI CONTRATTO

- Contratto d'opera, professionale, a partita IVA
- Lavoro occasionale

IL LAVORO SUBORDINATO

L'art. 2094 del Codice Civile definisce come prestatore di lavoro subordinato chi *"si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"*.

Da tale definizione emerge che i principali **caratteri costitutivi del rapporto di lavoro subordinato sono la collaborazione e la subordinazione** ad un datore di lavoro.

- La **collaborazione** è quel vincolo che lega un soggetto a partecipare fattivamente, anche se in vario modo, all'attività lavorativa di un altro soggetto. Nel rapporto di lavoro subordinato questo vincolo si caratterizza per la continuità con cui il lavoratore mette a disposizione le sue energie e le sue capacità, inserendosi armonicamente all'interno dell'organizzazione produttiva;
- la connotazione di **subordinazione** è presente quando il contenuto della prestazione lavorativa viene determinato non già dallo stesso soggetto che è preordinato a compierla, bensì da un soggetto esterno. I lavoratori subordinati, infatti, sono sottoposti ad un vincolo in base al quale spetta al datore di lavoro o, in sua vece, ai suoi collaboratori gerarchicamente sovra ordinati, il potere di impartire direttive e disposizioni tecnico-organizzative che si reputino idonee a migliorare la produttività dell'impresa.

Il rapporto di lavoro subordinato si sostanzia in una serie di diritti, poteri ed obblighi sia del datore di lavoro che del lavoratore; ad un obbligo del lavoratore corrisponde un diritto del datore di lavoro e viceversa. L'obbligazione principale del lavoratore consiste, così come si evince dalla definizione data dall'art. 2094 Codice Civile, nel mettere a disposizione del datore di lavoro il proprio tempo; a tale obbligo principale del lavoratore corrisponde un diritto dello stesso rappresentato dal dovere del datore di corrispondere una retribuzione.

IL LAVORO AUTONOMO

L'art. 2222 del Codice Civile indica, quale lavoratore autonomo, colui che "si obbliga a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente".

Il rapporto di lavoro "autonomo" è quindi caratterizzato dall'organizzazione dell'attività lavorativa da parte dello stesso prestatore, il quale è del tutto libero di determinare in modo autonomo l'oggetto, il tempo ed il luogo della prestazione lavorativa.

Questo rapporto si caratterizza quindi per:

- **autonomia**, il soggetto svolge la propria attività senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti del committente, avvalendosi di una propria organizzazione di lavoro e decidendone i tempi, le modalità e i mezzi necessari per il compimento dell'opera stessa;
- **professionalità e abitualità**, si concretizzano quando il soggetto pone in essere atti e comportamenti coordinati tra loro, finalizzati ad uno scopo prestabilito, con sistematicità. Tali caratteristiche lo differenziano dal lavoro occasionale;
- **non imprenditorialità**, tale aspetto sussiste se prevale l'elemento personale rispetto al capitale e se l'attività svolta non può essere qualificata come attività d'impresa.



LE PRINCIPALI
TIPOLOGIE
DI CONTRATTO
DI LAVORO
SUBORDINATO
ESISTENTI IN ITALIA

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è un tipo di contratto di lavoro subordinato che non prevede un termine di scadenza; ciò gli conferisce la caratteristica di maggiore stabilità nel tempo rispetto ad altri contratti per cui invece è di norma prevista una scadenza.

Tale peculiarità, tuttavia, non garantisce una prosecuzione illimitata perché il rapporto di lavoro può comunque essere soggetto a risoluzione, ovvero interruzione.

● ORARIO DI LAVORO

I rapporti di lavoro subordinato possono essere a tempo pieno (**full time**) o a tempo parziale (**part time**). Il contratto di lavoro part-time è caratterizzato da un orario di lavoro inferiore rispetto al normale (full time) previsto dalla legge o dal contratto collettivo applicato dall'azienda presso la quale il lavoratore presta la propria opera.

L'orario di lavoro "normale" è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi possono eventualmente stabilire un limite di orario normale in misura anche inferiore. Esistono, infatti, contratti collettivi per cui è considerato tempo pieno un orario di lavoro settimanale ad esempio di 36 ore.

Il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro, ovvero oltre la minore durata stabilita dai contratti collettivi, è chiamato lavoro straordinario.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. In assenza di una specifica disciplina collettiva, il ricorso allo "straordinario" è ammesso solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.

COSA PREVEDE LA LEGGE

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione e a garantirgli la copertura previdenziale e assicurativa; inoltre, deve tutelarne la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non prevede una scadenza ma può risolversi consensualmente per scelta delle parti oppure, anche non consensualmente, per decisione unilaterale del datore di lavoro (licenziamento) o del lavoratore (dimissioni).

Il **recesso del lavoratore** non deve essere motivato e non richiede particolari condizioni, fatto salvo il rispetto del periodo di preavviso.

Il **recesso del datore di lavoro** può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, oggettivo o soggettivo:

- per **giusta causa** s'intende un evento riferibile alla persona del lavoratore che, per la sua gravità, non consente la prosecuzione neppure temporanea del rapporto. Il comportamento o la mancanza del lavoratore è tale da provocare la totale perdita di fiducia da parte del datore di lavoro. Per questa ragione è l'unica forma di licenziamento che non richiede preavviso. Possono, ad esempio, costituire ipotesi di giusta causa di licenziamento il rifiuto ingiustificato e reiterato di eseguire la prestazione lavorativa (insubordinazione) o la sottrazione di beni aziendali;
- il **giustificato motivo soggettivo** è un evento che, sebbene imputabile al lavoratore, consente tuttavia l'espletamento del normale periodo di preavviso. In alternativa il datore di lavoro può decidere di esentare il lavoratore dall'espletamento del periodo di preavviso, retribuendogli, comunque, la relativa indennità sostitutiva. Possono costituire ipotesi di giustificato motivo soggettivo, ad esempio, l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro o le reiterate violazioni del codice disciplinare di gravità tale da condurre al licenziamento;
- il **giustificato motivo oggettivo** si riferisce, al contrario dei precedenti, a un evento non addebitabile al lavoratore; generalmente è rappresentato da ragioni inerenti all'organizzazione dell'impresa (a titolo di esempio: la soppressione di una certa mansione, la chiusura di un'attività, ecc.).

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato, a cui però viene apposto un termine.

● ORARIO DI LAVORO

I rapporti di lavoro possono essere a tempo pieno (full time) o a tempo parziale (part time).

● DURATA MASSIMA

Il contratto ha una durata limitata; la sua durata non può superare i 24 mesi.

● PROROGA E RIPROPOSIZIONE

Tale contratto può essere prorogato fino ad un massimo di 4 volte e sempre nel rispetto del limite complessivo di 24 mesi. Il tetto massimo delle 4 proroghe si applica **indipendentemente dal numero dei contratti a termine stipulati**; ciò significa che le proroghe costituiscono una **sorta di "bonus" spendibile in uno o più contratti con lo stesso lavoratore**.

Il contratto a tempo determinato può essere riproposto ad uno stesso lavoratore decorso un periodo di tempo di almeno 10 o 20 giorni, a seconda che il contratto precedente avesse durata inferiore o superiore a 6 mesi. L'intervallo non è applicabile alle attività stagionali ed alle ulteriori ipotesi eventualmente individuate dai contratti collettivi anche aziendali.

● STABILIZZAZIONE

La normativa prevede che il rapporto **si stabilizzi (cioè si converta a tempo indeterminato) qualora il lavoratore raggiunga i 24 mesi di lavoro presso la stessa azienda, svolgendo mansioni di pari livello e categoria legale, anche attraverso più contratti**. Nel computo del termine di durata massima di 24 mesi dei rapporti a tempo determinato conclusi tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro devono essere inclusi anche gli eventuali periodi di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio 2012. Il limite dei 24 mesi alla successione dei contratti, a differenza del limite di durata sul singolo contratto, può essere modificata dalla contrattazione collettiva.

COSA PREVEDE LA LEGGE

● OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Come nel contratto a tempo indeterminato, anche nel contratto a tempo determinato il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione e a garantire al lavoratore la copertura previdenziale e assicurativa; inoltre, deve tutelarne la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

● CAUSALE

Questo tipo di contratto può essere stipulato:

- senza causale: nei primi 12 mesi a prescindere dal numero di rapporti stipulati tra azienda e lavoratore;
- con causale: in caso di superamento dei 12 mesi.

La causale dovrà rientrare in una delle seguenti ipotesi:

- a. nei casi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale, aziendale;
- b. in assenza di previsione dei contratti collettivi, e comunque solo fino al 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- c. esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

● LIMITI DI UTILIZZO

È previsto un limite quantitativo all'utilizzo del contratto a tempo determinato. In particolare, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, il numero complessivo di contratti a termine **non può eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'azienda al 1° gennaio**. Per i datori di lavoro che occupino fino a cinque dipendenti, è comunque sempre possibile un'assunzione a termine.

● DIRITTO DI PRECEDENZA

Il lavoratore in attività per più di 6 mesi presso la stessa azienda acquista un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nei 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto e riferite a mansioni equivalenti. Tale diritto può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di

lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Questo stesso diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro **deve informare per iscritto** il lavoratore di tale diritto **al momento dell'assunzione a termine, riportando l'informativa relativa al diritto di precedenza nel contratto di assunzione.**

● DIVIETI DI UTILIZZO

Il contratto a tempo determinato non può essere utilizzato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive che nei 6 mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, a meno che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o infine abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- 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 a tempo determinato;
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La somministrazione di lavoro a tempo determinato rappresenta, soprattutto nell'attuale contesto economico, la forma privilegiata di flessibilità positiva del lavoro, sia a favore della competitività delle imprese, sia a favore della qualità dell'inserimento dei giovani e dei lavoratori con esperienza.

● LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La normativa di riferimento è contenuta nel **D.Lgs. 81/2015 e successive modificazioni** (Disciplina organica dei contratti di lavoro), che ha riscritto la disciplina dell'**istituto della somministrazione di lavoro contenuta nel D.Lgs. 276/2003 (cosiddetta Riforma Biagi)**.

● DUE DISTINTI RAPPORTI CONTRATTUALI

La realizzazione della somministrazione di lavoro richiede la contemporanea presenza di due distinti rapporti contrattuali:

- da un lato il contratto di somministrazione, di natura commerciale, tra il somministratore (Agenzia per il Lavoro, autorizzata dal Ministero del Lavoro, nel nostro caso Umana) e l'utilizzatore (azienda, ente, libero professionista o anche privato, come ad esempio un nucleo familiare);
- dall'altro il contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore, di natura giuslavoristica.

Si instaura così un rapporto triangolare in cui l'Agenzia per il Lavoro permette:

- all'utilizzatore di inserire nel proprio organico la risorsa di cui ha bisogno;
- al lavoratore di collocarsi in modo regolare e tutelato.

● I LAVORATORI E L'AGENZIA PER IL LAVORO

I lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore ma sono a tutti gli effetti dipendenti dell'Agenzia per il Lavoro; per questo motivo in capo all'Agenzia resta il potere disciplinare, oltre, naturalmente, tutto quanto attiene alla gestione amministrativa del rapporto di lavoro. Umana in particolare garantisce ai suoi lavoratori somministrati assistenza e consulenza prima, durante e al termine delle "missioni", predisponendo varie iniziative come corsi di formazione e di aggiornamento gratuiti per favorire l'allineamento della preparazione dei propri candidati alle esigenze formative professionali espresse dal mercato.

COSA PREVEDE LA LEGGE

● CAUSALE

Questo tipo di contratto può essere stipulato:

1. senza causale: nei primi 12 mesi a prescindere dal numero di rapporti stipulati tra azienda e lavoratore;
2. con causale: in caso di superamento dei 12 mesi.

La causale dovrà rientrare in una delle seguenti ipotesi:

- a. nei casi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale, aziendale;
- b. in assenza di previsione dei contratti collettivi, e comunque solo fino al 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- c. esigenze di sostituzione di altri lavoratori.

● PARITÀ RETRIBUTIVA E OBBLIGAZIONE SOLIDALE

Il lavoratore assunto ha diritto ad una retribuzione uguale a quella dei dipendenti dell'azienda utilizzatrice che svolgono identiche mansioni e siano inquadrati allo stesso livello.

Inoltre l'utilizzatore e il somministratore sono obbligati in solido per i trattamenti retributivi e contributivi dei lavoratori, ovvero in qualsiasi circostanza è garantita la retribuzione del lavoratore che ha prestato la propria opera; in ogni caso, a garanzia degli obblighi retributivi e contributivi verso i lavoratori, l'Agenzia è obbligata ad attivare una fideiussione (che viene depositata presso il Ministero del Lavoro).

● SICUREZZA

Il lavoratore dell'Agenzia ha diritto alle stesse tutele che l'azienda utilizzatrice attua nei confronti dei propri lavoratori, ed è proprio l'azienda utilizzatrice che deve osservare, nei confronti del lavoratore, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti e ne è responsabile.

● DURATA

Il contratto di somministrazione a termine non può avere una durata superiore a 24 mesi presso il medesimo utilizzatore. In caso di somministrazione di lavoro presso diversi utilizzatori, tra l'Agenzia per il Lavoro e il lavoratore non è possibile superare la durata massima complessiva di 48 mesi.

● LIMITI DI UTILIZZO

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato, non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.

Non sono previsti limiti quantitativi per la somministrazione a tempo determinato di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e per i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

● PROROGA

Sono possibili **6** proroghe per ogni singolo contratto, nell'arco del limite legale di 24 mesi.

In alcuni specifici casi previsti dalla normativa il contratto può essere prorogato fino ad un massimo **8** volte. In particolare:

- a. diverso limite massimo di durata previsto dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore;
- b. alcuni lavoratori rientranti nelle categorie di "lavoratori svantaggiati" o "molto svantaggiati";
- c. lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi;
- d. lavoratori con disabilità di cui alla legge n. 68/1999.

● **DIVIETI DI UTILIZZO**

Il contratto di somministrazione non può essere utilizzato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive che nei 6 mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce la somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive in cui sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione che interessi lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce la somministrazione;
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

● **NO DIRITTO DI PRECEDENZA**

A differenza del contratto a tempo determinato non è previsto il diritto di precedenza.

● **EBITEMP e FORMATEMP: SOSTEGNO AL REDDITO E FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE**

Ebitemp è l'ente bilaterale del settore della somministrazione finanziato dai contributi obbligatori versati dalle Agenzie per il Lavoro dedicato al sostegno al reddito dei lavoratori somministrati in costanza di missione ma anche in periodi di assenza di missioni di lavoro.

I lavoratori somministrati, infatti, oltre a poter beneficiare per legge di prestazioni di welfare garantite e previste dalle aziende utilizzatrici possono giovare di molte prestazioni ed indennità di settore che vengono garantite dal Fondo bilaterale di settore Ebitemp.

Il compito dell'ente è quello di sostenere i lavoratori somministrati attraverso plurime prestazioni di welfare aggiuntive a quelle pubbliche in ambito di tutela sanitaria, contributi per la mobilità, asilo nido, sostegno alla maternità, indennità d'infortunio, prestiti a condizioni agevolate.

Ogni tipologia di prestazione è riconosciuta in presenza di determinate condizioni consultabili anche sul sito web istituzionale www.ebitemp.it.

In questo contesto, si comprende che il settore della somministrazione di lavoro si preoccupa del reddito dei lavoratori attraverso le **c.d. politiche passive**, ma non si conclude qui l'impegno del comparto ed anzi si estende ad altri e più lungimiranti obiettivi grazie alle **c.d. politiche attive**.

L'azione dell'altro Fondo bilaterale denominato FormaTemp - anch'esso per legge finanziato dai contributi obbligatori versati dalle Agenzie per il Lavoro - da un lato si affianca nelle politiche passive dedicandosi al sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione attribuendo loro, a fronte di apposita domanda nel rispetto di alcuni requisiti, un'indennità (c.d. SAR) in caso di mancanza di missione di lavoro. Dall'altro, si spende in tutte quelle azioni e prestazioni formative garantite ai lavoratori del comparto della somministrazione di lavoro.

È così che viene assicurato ai lavoratori in somministrazione il diritto alla formazione durante ed al di fuori delle singole missioni di lavoro. FormaTemp, infatti, finanzia percorsi di formazione continua, professionale ed anche di riqualificazione con l'obiettivo di sostenere i lavoratori nell'accrescimento di hard e soft skills per affrontare con consapevolezza il proprio ruolo di lavoratori nelle singole missioni di lavoro ma anche per facilitare i passaggi da un lavoro ad un altro all'interno del mercato dei lavori. Anche in questo caso, i servizi formativi offerti sono consultabili attraverso l'apposito sito web istituzionale al link www.formatemp.it.

IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, meglio nota come **Staff Leasing**, è la fornitura professionale di **lavoratori assunti a tempo indeterminato** per la realizzazione di servizi o attività espressamente individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

● SCHEMA TRILATERALE

Come per la somministrazione a tempo determinato, anche in questo caso si realizza uno schema trilaterale, in cui i soggetti coinvolti sono:

- l'agenzia somministratrice di lavoro, autorizzata ai sensi dell'articolo 4, D.Lgs. n. 276/2003, da cui dipende il lavoratore;
- il lavoratore, assunto a tempo indeterminato dall'agenzia somministratrice ed inviato presso l'utilizzatore per offrire la propria prestazione lavorativa. L'assunzione a tempo indeterminato può anche prevedere un periodo in apprendistato;
- l'utilizzatore, che usufruisce della prestazione lavorativa ed esercita il potere di direzione e di controllo sul lavoratore.

● IL CONTRATTO

Il contratto di somministrazione tra l'Agenzia e l'utilizzatore è a tempo indeterminato.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015 (Disciplina organica dei contratti di lavoro) l'istituto della somministrazione a tempo indeterminato diviene utilizzabile non più per delle specifiche ipotesi previste espressamente dalla legge, ma in qualsiasi settore produttivo e per lo svolgimento di qualsiasi mansione ed attività, con la sola limitazione quantitativa del 20% rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. I contratti collettivi possono eventualmente stabilire delle percentuali più elevate.

Non sono previsti limiti quantitativi per la somministrazione a tempo indeterminato di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e per i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati. Inoltre, sono esclusi dai suddetti limiti anche i contratti di somministrazione a tempo indeterminato legati all'assunzione di apprendisti.

Il contratto di assunzione tra l'Agenzia somministratrice ed il lavoratore è anch'esso a tempo indeterminato.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Anche la disciplina dell'apprendistato è contenuta nel D.Lgs. 81/2015.

● LE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

La normativa prevede tre tipologie di apprendistato:

1. apprendistato per la qualifica professionale e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2. apprendistato professionalizzante;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca.

Vanno ricordate inoltre sia l'opportunità di favorire attraverso l'apprendistato la riqualificazione e il reimpiego dei percettori di Naspi, sia la possibilità di espletare con questa tipologia contrattuale il praticantato presso gli studi professionali.

● COLLOCAZIONE NATURALE

Il contratto di apprendistato trova la sua collocazione naturale nelle situazioni di primo inserimento di un adolescente o un giovane nel mondo del lavoro, in quanto idoneo ad assolvere gli obblighi di istruzione e formazione sia all'apprendimento professionale, anche connaturato da una specializzazione tecnica superiore.

● CORRISPETTIVI E FORMAZIONE

Il datore di lavoro, a fronte della prestazione lavorativa resa dall'apprendista, si obbliga a corrispondergli non solo una contropartita di natura retributiva, ma anche gli insegnamenti necessari al conseguimento di una qualifica professionale, di titoli di studio di livello secondario o universitario o di specializzazioni di alta formazione e ricerca, mediante percorsi di formazione interni e/o esterni all'azienda.

● **REGOLAMENTAZIONE**

Fatti salvi alcuni principi generali, la regolamentazione dell'apprendistato è demandata ai CCNL e, per quanto attiene agli aspetti formativi (c.d. "profili formativi"), rientra nelle competenze delle singole Regioni.

● **L'APPRENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE**

La normativa prevede la possibilità di ricorrere all'Apprendistato attraverso il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Per tutti i giovani promettenti, che desiderano valorizzare e dimostrare sul campo le proprie competenze e diventare figure strategiche per la propria impresa, l'Apprendistato in somministrazione rappresenta:

- l'occasione di dimostrare in concreto le proprie potenzialità;
- un percorso di formazione mirata, qualificante, professionalizzante, riconoscibile, tracciabile e verificabile, e quindi spendibile per il futuro;
- il vantaggio competitivo di imparare lavorando, supportati dalla consulenza costante del Tutor d'Agenzia di Umana;
- uno strumento di orientamento alla scelta consapevole, nel rispetto della propria vocazione sia di studenti sia di giovani lavoratori;
- un'opportunità di ingresso fin da subito contrattualmente normato e sicuro nel mondo del lavoro;
- un'occasione per non abbandonare gli studi, anche specialistici, a scapito della propria autonomia economica;
- una via per il conseguimento della qualificazione ai fini contrattuali;
- il supporto alla ricollocazione, per chi ha perso o è in procinto di perdere il lavoro, con reale riqualificazione sul campo;
- un'occasione di certificazione delle competenze acquisite durante il contratto di lavoro.

COSA PREVEDE LA LEGGE

● APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

APPLICABILITÀ: è applicabile in tutti i settori produttivi anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

ETÀ MINIMA E MASSIMA: gli apprendisti possono essere assunti già dai 15 anni compiuti e fino ai 25 anni.

MOTIVAZIONI DI UTILIZZO

Per il conseguimento di:

- una qualifica professionale;
- un diploma professionale;
- un diploma di istruzione secondaria superiore;
- il certificato di specializzazione tecnica superiore.

DURATA: la durata del contratto non può superare i 3 anni (o 4 in caso di diploma professionale quadriennale) ed è determinata in base alla qualifica ed al titolo di studio da conseguire.

REGOLAMENTAZIONE: in assenza di disciplina regionale, interviene il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

● APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

APPLICABILITÀ: l'assunzione può avvenire in tutti i settori produttivi, anche nelle Pubbliche Amministrazioni.

ETÀ MINIMA E MASSIMA: è un contratto che ha come obiettivo il conseguimento di una qualificazione contrattuale per i soggetti di età compresa tra i 18 anni (17 per i giovani in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni.

DURATA: la durata del contratto prevede un limite massimo di durata di 3 anni ovvero 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

REGOLAMENTAZIONE: le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono stabilite da accordi interconfederali e dai contratti collettivi.

FORMAZIONE: la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Il D.Lgs. 81/2015 ha esteso **la possibilità di assumere con apprendistato professionalizzante i titolari di un trattamento di disoccupazione, a prescindere dalla loro età anagrafica (over 29)**, allo scopo di favorirne la qualificazione o riqualificazione professionale attraverso l'acquisizione di competenze nuove e aggiuntive rispetto a quelle già possedute.

● APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

APPLICABILITÀ: è applicabile in tutti i settori produttivi, sia privati che pubblici.

ETÀ MINIMA E MASSIMA: prevede che possono essere assunti ragazzi di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

MOTIVAZIONI DI UTILIZZO per il conseguimento di:

- a. titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi master e dottorati di ricerca;
- b. diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori.

Questa tipologia di apprendistato è inoltre utilizzabile per l'effettuazione del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per lo svolgimento di un'attività di ricerca in azienda svincolata dalla frequenza di un percorso di studi o dal conseguimento di un titolo.

REGOLAMENTAZIONE E FORMAZIONE: la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è rimessa alle Regioni. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è regolata da apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro con le Università, gli ITS e le istituzioni formative o di ricerca. Questi soggetti regolamentano, altresì, i profili formativi.

IL LAVORO A CHIAMATA (o intermittente o job on call)

Con il contratto di lavoro a chiamata il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro, per un tempo determinato o indeterminato, per prestazioni a carattere discontinuo.

- **CONDIZIONI SOGGETTIVE, OGGETTIVE E TEMPORALI**

Nel lavoro a chiamata il datore di lavoro può usufruire delle prestazioni del lavoratore nel rispetto di condizioni soggettive (relative all'età del lavoratore), oggettive (relative al tipo di attività stabilita dalla contrattazione collettiva o dalla legge) oppure temporali (previste dalla contrattazione collettiva).

- **INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ**

Il lavoratore ha diritto a ricevere un'indennità di disponibilità da parte del datore di lavoro se, nei periodi di inattività, si obbliga a rispondere all'eventuale chiamata che dovesse pervenire dal datore stesso.

COSA PREVEDE LA LEGGE

● CONDIZIONI NECESSARIE

Per poter stipulare un contratto di lavoro a chiamata è necessaria alternativamente la presenza di una di queste condizioni:

- soggetti con più di 55 anni ovvero con giovani entro il compimento del 24° anno di età, purché le prestazioni si concludano entro il compimento del 25° anno;
- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario, 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 Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- con l'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 alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

● DIVIETI DI UTILIZZO

Il contratto di lavoro a chiamata non può essere stipulato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive che nei 6 mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- presso unità produttive in cui sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.



ALTRE FORME CONTRATTUALI

PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE

Le prestazioni di lavoro occasionale sono ad oggi disciplinate dalla Legge n. 96/2017 di conversione del Decreto Legge n. 50/2017 che individua due distinte tipologie, a seconda della natura dell'utilizzatore:

- il Libretto Famiglia;
- il contratto di prestazione occasionale.

Le prestazioni di lavoro occasionale sono strumenti che possono essere utilizzati dai soggetti che vogliono intraprendere attività lavorative di ridotta entità in modo sporadico e saltuario.

● AMBITI DI UTILIZZO

Il **Libretto Famiglia** è destinato alle persone fisiche "non nell'esercizio di un'impresa o di una libera professione". Sono ammesse solo le seguenti attività: piccoli lavori domestici (compresi quelli di giardinaggio, pulizia e manutenzione), assistenza domiciliare a bambini e persone anziane o ammalate o affette da disabilità, insegnamento privato supplementare, steward presso gli impianti sportivi. La remunerazione avviene tramite titoli di pagamento (voucher) dal valore nominale di 10 euro che costituisce la paga oraria minima per un'ora di lavoro.

Questa cifra include 8 Euro di compenso per il lavoratore, 1,65 Euro di contributi Inps, 0,25 centesimi per l'Inail e 0,10 centesimi di oneri gestionali.

Contratto di prestazione occasionale è destinato ai professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, alla pubblica amministrazione.

La misura minima oraria è pari a 9 Euro; a questo importo si aggiungono 2,97 Euro di contributi Inps, e 0,32 di premio assicurativo all'Inail. Inoltre si applica l'1% per gli oneri di gestione. Qualunque sia la durata della prestazione lavorativa il compenso minimo giornaliero non può essere inferiore a 36 Euro (corrispondenti al pagamento di quattro ore di lavoro).

● LIMITI E REGOLE

Sono previsti limiti economici all'utilizzo riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa.

In particolare:

- a. per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 Euro;
- b. per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 Euro elevati a 15.000 per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento;
- c. per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 Euro.

Gli importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

IL LAVORO PARASUBORDINATO

Il lavoro parasubordinato si differenzia dal lavoro subordinato, dal lavoro autonomo e dall'attività imprenditoriale. Si distingue infatti dal lavoro dipendente per l'assenza del vincolo di subordinazione, dal lavoro autonomo inteso come esercizio di arte o professione e dall'attività imprenditoriale poiché manca invece l'organizzazione di mezzi tipici dell'attività stessa.

Tra il committente ed il lavoratore, viene stipulato un **contratto di collaborazione coordinata e continuativa (anche abbreviato in "co.co.co")**. Con la collaborazione coordinata e continuativa il lavoratore si impegna a svolgere in via continuativa una prestazione **prevalentemente personale** a favore del committente ed in coordinamento con quest'ultimo, senza che sussista però alcun vincolo di subordinazione.

● AMBITI DI UTILIZZO

La disciplina delle co.co.co. si applica solamente alle ipotesi previste dall'art. 2 comma 2 del D. Lgs. 81/2015 (attività prestate nell'esercizio di professioni per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, ipotesi di collaborazione specifiche previste dai ccnl ecc.).

Assumono la forma delle **collaborazioni continuative organizzate (co.co.org)**, le collaborazioni tra committente e lavoratore che invece sono caratterizzate da **prestazioni di lavoro esclusivamente personali** (svolte personalmente dal lavoratore senza l'ausilio di altri soggetti), continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro.

Queste si differenziano dalle co.co.co. per la loro **etero-organizzazione**: il lavoratore in questo caso viene sottoposto ad una vera e propria integrazione funzionale nell'organizzazione produttiva del committente, in modo tale che la prestazione lavorativa finisce con l'essere strutturalmente legata all'organizzazione del lavoro stessa.

La particolarità di questa fattispecie contrattuale consiste nel fatto che il lavoratore che stipula tale tipologia di contratto, rimane di fatto un lavoratore autonomo al quale, però, si **applicano molte delle tutele proprie del lavoro subordinato**: in particolare le regole relative a retribuzione diretta e differita, limiti di orario, ferie, previdenza, sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro.

IL TIROCINIO EXTRACURRICOLARE (O STAGE)

Il tirocinio **non costituisce rapporto di lavoro di alcuna natura**.

Si tratta di un periodo di formazione pratica presso un'impresa privata o una pubblica amministrazione, finalizzato a completare la formazione con l'acquisizione di una conoscenza diretta del mondo del lavoro.

La disciplina dei tirocini è di competenza delle Regioni, nel rispetto di alcuni principi di garanzia individuati in apposite Linee Guida valide a livello nazionale.

Proprio secondo quanto riportato dalle Linee Guida approvate il 25/05/2017 in Conferenza Stato - Regioni, il tirocinio è una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra soggetto ospitante e tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

● FINALITÀ

Il tirocinio extracurricolare ha lo scopo di offrire:

- al tirocinante l'opportunità di acquisire una **conoscenza diretta del mondo del lavoro**, verificando "sul campo" i propri interessi e le proprie scelte; di mettere in pratica le conoscenze teoriche acquisite nel corso degli studi, attraverso una esperienza di rilievo per la propria crescita professionale e personale; ed inoltre di trovare più agevole il passaggio dagli studi al mondo del lavoro;
- all'impresa la possibilità di **selezionare possibili futuri candidati all'assunzione**, avvalendosi del contributo creativo e innovativo potenzialmente offerto da giovani che per la prima volta si rapportano col mondo del lavoro.

COSA PREVEDE LA LEGGE

Il tirocinio extracurricolare, che ha regole, meccanismi di funzionamento e scopi diversi dal tirocinio curricolare eventualmente svolto durante il corso di studi, può essere effettuato in conclusione del percorso di studi di istruzione secondaria superiore e universitaria; inoltre può essere attivato come misura finalizzata a:

- favorire l'inserimento o il reinserimento lavorativo di persone inoccupate o disoccupate;
- riqualificare persone in costanza di rapporto di lavoro ma collocate dalla propria azienda in cassa integrazione.

A seconda delle finalità e dei soggetti a cui si rivolge, le diverse Regioni possono stabilire una durata massima di 6 o di 12 mesi. È prevista la corresponsione al tirocinante di un'indennità di partecipazione, il cui mancato pagamento comporterà l'applicazione di una sanzione amministrativa da un minimo di 1.000 euro ad un massimo di 6.000 euro.

● ALTRE TIPOLOGIE DI TIROCINANTI

Le Linee Guida prevedono la possibilità di attivare tirocini anche con persone disabili o svantaggiate al fine di ampliare il raggio delle opportunità occupazionali. La durata massima può arrivare fino a 24 mesi.

● TIROCINI CURRICULARI

Si ricorda inoltre che all'interno del piano di studi delle Università e degli Istituti scolastici di istruzione secondaria superiore può essere prevista l'attivazione di tirocini curricolari che danno diritto a crediti formativi, la cui finalità non è favorire direttamente l'inserimento lavorativo, ma affinare il processo di formazione attraverso un momento di alternanza studio-lavoro.

● ENTI PROMOTORI

I tirocini possono essere attivati dai Centri per l'Impiego, dalle Agenzie per il Lavoro, dalle Scuole, dalle Università e dagli altri Enti accreditati.

CONOSCI UMANA

Visita il nostro sito www.umana.it per farti un'idea più completa di chi siamo e di che cosa facciamo.

Siamo anche vicino a casa tua! Consulta on line l'elenco delle nostre oltre 150 filiali e vieni a trovarci!

IN PILLOLE

Puoi scegliere UMANA come tuo partner per tutto ciò che riguarda il mondo del lavoro.

UMANA infatti, nata nel 1997, è Agenzia per il Lavoro "generalista" autorizzata dal Ministero del Lavoro (Aut. Min. Lav. Prot. n. 1181-SG del 13/12/2004) a svolgere le attività di somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato anche con contratto in apprendistato, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale (outplacement) e formazione, ed è azienda fortemente impegnata nelle politiche attive e nell'orientamento al lavoro.

Ai primi posti nel suo settore nel nostro Paese, UMANA ha un approccio alla gestione delle risorse umane che pone da sempre al centro la Persona, con particolare attenzione ai giovani.

L'IMPEGNO DI UMANA

L'impegno di UMANA verso l'eccellenza non solo del suo servizio, ma dell'intera gestione aziendale, le ha permesso di raggiungere, nell'aprile del 2006, la certificazione UNI EN ISO 9001:2015.

L'azienda ha ottenuto una certificazione del Sistema di gestione per la Qualità sia per la Direzione Generale, sia per ogni singola filiale UMANA presente sul territorio nazionale, in relazione all'erogazione di somministrazione di lavoro, ricerca e selezione di Risorse Umane di medio e alto profilo e progettazione di nuovi servizi relativi all'attività di Agenzia per il Lavoro generalista. Inoltre, abbiamo ottenuto questa certificazione anche per Umana Forma, la società di formazione del Gruppo Umana, e per Uomo e Impresa, la nostra società specializzata in supporto alla ricollocazione professionale.

UMANA, da sempre, condivide e sostiene il concetto di Responsabilità Sociale d'Impresa e a tal fine, dopo essersi dotata sin dal 2004 del Codice Etico "Essere Umana", nell'ottobre 2010 ha deciso di certificare il proprio operato

secondo la norma SA8000:2014, a ulteriore riconoscimento dell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "Patrimonio Umano" e della sensibilizzazione al rispetto dei principi etici da parte della Direzione, dei Fornitori, del Personale Dipendente e di tutti gli altri Stakeholder interni ed esterni.

Nei primi mesi del 2011 per ribadire e rafforzare gli impegni dichiarati e assunti, UMANA si è dotata anche di un Modello di organizzazione e di gestione, atto a prevenire - a vantaggio di tutti gli Stakeholder - i rischi di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, e a limitarne eventuali impatti nel caso in cui venissero compiuti atti illeciti.

**Queste certificazioni, formalizzando l'attenzione e la sensibilità con cui UMANA opera nel mercato del lavoro e costruisce i rapporti con le Persone, trovano testimonianza nel lavoro quotidiano dei suoi oltre 900 professionisti dedicati ai servizi al lavoro, nelle importanti risorse destinate in favore della sicurezza sul lavoro e nell'impegno di anni a favore della cultura, anche tecnica, del e nel lavoro.
Da sempre Umana crede e si spende per il lavoro sostenibile.**

PER COSA PUOI CONTARE SU DI NOI

Se cerchi un **lavoro regolare e tutelato** con cui mantenerti subito dopo il diploma o mentre studi all'ITS o all'Università;

se sei uno studente-lavoratore e cerchi **nuove opportunità per mettere in pratica le tue competenze e sperimentarle sul campo;**

se desideri che il tuo primo lavoro sia un'esperienza soddisfacente e **in linea con il tuo percorso di studi;**

se hai già lavorato, ma vuoi **fare un passo di qualità;**

se senti il bisogno di **formazione specifica gratuita per affinare le tue abilità tecniche** on the job...

...vieni in una filiale UMANA e costruiremo insieme il migliore percorso per te!

Se ancora studi e non hai le idee chiare su cosa vuoi fare da grande...

chiedi ai tuoi docenti di contattarci per organizzare **incontri gratuiti di orientamento al lavoro nella tua Scuola, nel tuo ITS o nel tuo Ateneo!**

CHE LAVORO PUOI TROVARE CON UMANA

Se ti attrae l'idea di lavorare nelle Risorse Umane puoi candidarti per una posizione in UMANA; se ti interessa qualsiasi altra posizione puoi sostenere un colloquio di selezione presso le nostre Filiali per tutte le nostre offerte di lavoro con inserimento presso le nostre aziende clienti, realtà nazionali e multinazionali, pubbliche e private, manifatturiere e dei servizi.

Umama può offrirti occasioni importanti anche attraverso le sue Aree Specialistiche:



ICT



Area Orientamento



Moda e Lusso



Agricoltura e Agroalimentare



Turismo e Ristorazione



Logistica e Trasporti



Sanità



Energie Rinnovabili



Servizi alla Persona



Collocamento mirato lavoratori disabili



GDO



Pubblica Amministrazione

Scopri le nostre offerte di lavoro per te!

Corri in filiale / Visita il sito www.umana.it / Iscriviti su www.umana.it/libretto-contratti



Servizi per le **Risorse Umane**



www.umana.it



www.altiprofilo.it



www.cving.com



www.itinereconsulenza.it



www.umanaforma.it



www.uform.eu



www.hi-formazione.it



www.uomoeimpresa.it



www.cesop.it

Scopri

Y:UMANA

Il portale del Gruppo Umana
rivolto ai giovani che si affacciano
al mondo del lavoro



VISITA IL SITO

www.yumana.it

ORIENTATI

FORMATI

TROVA LAVORO

INCONTRACI

CANDIDATI

ALLENATI



LAVORO TEMPORANEO - STAFF LEASING (anche in Apprendistato)
INTERMEDIAZIONE - RICERCA E SELEZIONE - OUTPLACEMENT
FORMAZIONE - POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

UMANA S.p.A. – Aut. Min. Lav. Prot. n. 1181 - SG del 13/12/04
Sede Legale e Direzione Generale: via Colombara, 113 – 30176 – Marghera – Venezia – Tel. 041.2587311 – info@umana.it – www.umana.it



Per le sedi certificate vedasi
le attestazioni disponibili alla
sezione Responsabilità Sociale
del sito www.umana.it

RATING DI LEGALITÀ



ADERENTE
SISTEMA
CONFINDUSTRIA

