

*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*  
**M038 - ESAME DI STATO DI ISTITUTO PROFESSIONALE**

CORSO DI ORDINAMENTO

**Indirizzo:** TECNICO DELLA GESTIONE AZIENDALE AD INDIRIZZO INFORMATICO

**Tema di:** DIRITTO - ECONOMIA

Il candidato sviluppi, a propria scelta, uno dei temi di seguito proposti e contraddistinti con le lettere A B C

**A**

Il “Franchising” è un modello contrattuale molto diffuso nel contesto europeo ed extra europeo e indica il “privilegio” concesso all’affiliato di utilizzare i segni distintivi dell’affiliante ed il suo know-how.

Tale formula distributiva è stata regolamentata in Italia con la legge 6 maggio 2004 n. 129 “Norme per la disciplina dell’affiliazione commerciale”.

Il candidato, dopo aver illustrato questa forma contrattuale con riferimento sia al contenuto del contratto che alla fase precontrattuale, si soffermi sugli elementi che ne hanno determinato la crescente diffusione a livello nazionale ed internazionale.

La trattazione può, a scelta del candidato, essere integrata con la presentazione di un caso significativo di “Franchising”.

**B**

In un contesto di competizione su scala globale in cui i cambiamenti si verificano con velocità crescente, i governi sono chiamati ad intervenire prontamente utilizzando gli strumenti della politica economica.

Il candidato, dopo aver trattato l’argomento nelle linee generali, si soffermi sulla situazione economica attuale in Italia ed argomenti con le dovute motivazioni politiche economiche espansive o restrittive se siano opportune.

**C**

L’attività lavorativa si inquadra in un rapporto giuridico i cui soggetti, rispettivamente datore di lavoro e prestatore di lavoro, possono avere relazioni disciplinate da forme contrattuali diverse.

Il candidato analizzi l’argomento nelle linee generali e si soffermi sui contratti di maggiore interesse per un giovane che si presenta per la prima volta nel mercato del lavoro.

Durata massima della prova: 6 ore.

È consentito soltanto l’uso di manuali tecnici, calcolatrici tascabili non programmabili, dizionari e codice civile.

Non è consentito lasciare l’Istituto prima che siano trascorse 3 ore dalla dettatura del tema.

## SVOLGIMENTO DELLA PROVA

### DIRITTO ED ECONOMIA

ESAME DI STATO 2005

#### PUNTO A - Tema di Diritto

*di Giovanna Bertozzi*

La legge 6 maggio 2004, n. 129 ha disciplinato nel nostro Paese il contratto di affiliazione commerciale, maggiormente noto come *contratto di Franchising*. Trattasi di un contratto atipico (cioè non disciplinato giuridicamente dal nostro ordinamento) derivante da una diffusa prassi commerciale "importata" dai paesi anglosassoni.

Con il contratto di franchising un produttore di beni o servizi (detto franchisor o affiliante) concede a un altro soggetto, giuridicamente ed economicamente indipendente (detto franchisee o affiliato) la facoltà di entrare a far parte della propria catena di distribuzione con il diritto di sfruttare brevetti, marchi, insegna, know how e altri diritti di proprietà industriale o intellettuale a lui appartenenti a determinate condizioni e dietro pagamento di un corrispettivo. Tale corrispettivo, dovuto dall'affiliato all'affiliante, è composto da una quota fissa d'entrata e da una quota variabile.

La quota fissa, versata dal franchisee al momento della stipulazione del contratto, è determinata in base al valore economico e alla capacità di sviluppo della rete.

La quota variabile è invece costituita dalle royalties, cioè dalle somme versate periodicamente, determinate in misura percentuale sul giro d'affari dell'affiliato.

In cambio di questi corrispettivi il franchisor si impegna a rifornire il franchisee dei beni, a fornirgli l'assistenza tecnica e commerciale ed a garantirgli l'esclusiva per la zona o il settore commerciale previsti in contratto, a consentirgli l'uso dei propri segni distintivi (cioè il marchio che è il segno usato dall'imprenditore per contraddistinguere i propri prodotti e l'insegna che invece è utilizzata per distinguere il locale in cui avviene l'attività).

Il franchisee, dal canto suo, si obbliga ad approntare una sede per la vendita dei prodotti o ad attrezzarsi per vendere i beni o prestare i servizi, ad acquistare una quantità minima di beni, a rispettare le direttive commerciali del franchisor e a pagare il corrispettivo pattuito.

Rientrano fra gli obblighi dell'affiliato anche quello di non poter trasferire la sede della propria attività (nel caso in cui essa sia stata indicata nel contratto) senza il preventivo consenso dell'affiliante, se non per causa di forza maggiore (art. 5, c.1, l. 129/04).

Oltre agli obblighi sopra indicati, il franchisee ha però anche numerosi vantaggi di tipo prevalentemente economico; utilizza il know how dell'affiliante, cioè quel patrimonio segreto di conoscenze pratiche non brevettate indispensabili per l'uso, la vendita, la gestione dei beni e/o servizi contrattuali; si avvale dei servizi offerti dal franchisor di assistenza tecnica e commerciale, di progettazione e allestimento e di formazione.

Molti obblighi dell'affiliante sorgono già in fase precontrattuale; almeno 30 giorni prima della sottoscrizione del contratto di affiliazione commerciale l'affiliante deve infatti consegnare all'aspirante affiliato copia completa del contratto contenenti informazioni sui principali dati relativi alla propria attività (quali la natura giuridica della società, il suo capitale sociale, i dati degli ultimi bilanci), sul marchio utilizzato e sugli estremi della sua registrazione, sugli elementi caratterizzanti l'attività oggetto del contratto di affiliazione, sugli affiliati operanti nel sistema (anno per anno tale lista dovrà essere aggiornata e resa nota).

Sempre in fase precontrattuale le parti devono tenere, una nei confronti dell'altra, un comportamento ispirato a lealtà, correttezza e buona fede e devono fornire, su richiesta, ogni dato o

informazione che la controparte ritenga necessario ai fini della stipulazione del contratto medesimo. L'eventuale mancata comunicazione dei dati richiesti deve essere sempre adeguatamente motivata. La comunicazione di false informazioni può portare all'annullamento del contratto e alla richiesta di un risarcimento danni dalla parte lesa.

Il contratto di affiliazione commerciale deve essere redatto, a pena di nullità, per iscritto (art. 3, c. 1).

Nel caso in cui il contratto abbia durata determinata, l'affiliante ha l'obbligo di garantire all'affiliato una durata minima sufficiente all'ammortamento dell'investimento effettuato e, comunque, non inferiore a tre anni. In caso di inadempienza di una delle parti il contratto potrà invece essere risolto anticipatamente.

E' proprio con riferimento all'ammortamento dell'investimento che nel contratto devono essere espressamente indicati l'ammontare degli investimenti e delle eventuali spese di ingresso che l'affiliato dovrà sostenere prima dell'inizio dell'attività. Oltre a ciò il contratto deve contenere indicazioni sulle modalità di calcolo e pagamento delle royalties, l'ambito di eventuale esclusiva territoriale, la specifica del know how fornita dall'affiliante, le caratteristiche dei servizi offerti dall'affiliante all'affiliato, le condizioni di rinnovo, risoluzione o cessione del contratto stesso.

Dal punto di vista economico il contratto di affiliazione commerciale comporta vantaggi per entrambe le parti.

Obiettivo del franchisor è quello di formare una fitta ed efficiente rete di punti vendita gestiti dai franchisee per arrivare capillarmente in ogni parte del territorio, avvalendosi delle esperienze e delle conoscenze del mercato, nonché dell'eventuale avviamento e delle facoltà di penetrazione di cui l'impresa affiliata gode su scala locale.

Il franchisee ha innanzitutto la possibilità di limitare notevolmente il rischio d'impresa avvalendosi della consulenza e del marchio del franchisor, ma anche quello di usufruire del patrimonio di conoscenze commerciali e dei metodi amministrativi messi a disposizione dall'affiliante.

Il contratto di franchising si è talmente diffuso che oggi se ne conoscono tre tipi:

- *franchising di distribuzione* tramite il quale l'affiliato mette in vendita beni prodotti o distribuiti dall'affiliante. Parliamo quindi, in questo caso di franchising di produzione e franchising di distribuzione;
- *franchising di servizi* in cui l'affiliato provvede a fornire servizi elaborati e perfezionati dall'affiliante (contratto che trova largo nel campo dell'intermediazione immobiliare, in ambito turistico e nel servizio di noleggio automobilistico);
- *franchising industriale* in cui entrambi i soggetti esercitano un'attività industriale; con la stipulazione del contratto l'affiliato acquista il diritto di produrre un bene o una serie di prodotti precedentemente "creati" dall'affiliante. Obbligo del franchisee sarà in questo caso quello di rispettare le indicazioni del franchisor in merito alle modalità di produzione della merce e degli standard qualitativi/quantitativi da mantenere e l'impegno alla distribuzione dei prodotti medesimi.

La possibilità di incrementare notevolmente il proprio giro d'affari coprendo capillarmente zone sempre più ampie da una parte e la possibilità di avviare un'attività imprenditoriale avvalendosi del know how di un'impresa il cui marchio è ben conosciuto sul mercato dall'altra parte, sono senz'altro gli elementi che principalmente hanno favorito la diffusione del contratto di affiliazione commerciale sia su base nazionale sia internazionale.

Il caso forse più significativo di franchising riguarda la catena Mac Donald's che oggi possiamo trovare praticamente in ogni parte del mondo, anche nei Paesi più refrattari alla cultura occidentale. I suoi hamburger sono talmente consumati nel mondo che il costo del panino è spesso preso in considerazione dagli economisti per analizzare l'andamento delle monete nei diversi Paesi del globo.

## **PUNTO B - Tema di Economia**

*di Giancarlo Ambrogi*

In un mondo nel quale il controllo delle aspettative economico-finanziarie è cruciale, la tempestività d'intervento da parte dei governi nell'attuare le più efficaci ed efficienti misure di politica economica diventa fondamentale e vitale per alimentare e sostenere la crescita e lo sviluppo di un sistema economico.

Ne è una conferma la crisi delle esportazioni italiane nel settore manifatturiero (tessile, scarpe, ecc.) che coincide con il processo di globalizzazione dei mercati il quale ha posto in concorrenza la maggior parte delle nostre aziende con quelle dei paesi asiatici e non solo. Nell'ultimo decennio si è assistito a un'inarrestabile delocalizzazione degli impianti produttivi da parte delle piccole e medie imprese verso i paesi dell'area orientale del pianeta che si è sommata a quella già consolidata delle multinazionali, che hanno massimizzato i loro profitti approfittando di un bassissimo costo del lavoro e di una serie di agevolazioni fiscali, uniti a un controllo governativo pressoché assente.

Alla luce di tutto questo è bene capire come e quali strumenti di politica economica possano essere utilizzati per eliminare o attenuare gli squilibri e la perdita di competitività di un sistema economico e produttivo.

Le forme di intervento, attraverso le quali lo Stato persegue gli obiettivi di politica economica, possono essere diretti e/o indiretti. Le misure di controllo diretto impongono obblighi e vincoli agli operatori economici e, ad esempio, lo Stato può imporre dei contingentamenti alle importazioni per ridurre lo squilibrio dei conti con l'estero. E' ciò che si è verificato nell'Unione europea sino al 1° gennaio 2005 quando sono venute meno le barriere al commercio internazionale sui prodotti tessili provenienti dalla Cina, con il risultato di un aumento delle importazioni da questo paese del 700%.

Per ciò che concerne gli strumenti di controllo indiretto, questi agiscono sugli obiettivi che possono essere di breve termine (piena occupazione, controllo del livello generale dei prezzi, pareggio della bilancia dei pagamenti) o di lungo termine (incremento del reddito della collettività, redistribuzione del reddito sia a livello personale sia territoriale, tutela dei beni storici e ambientali) modificando variabili che solo in via mediata permettono di ottenere il risultato desiderato.

Così, ad esempio, in un'economia che presenta sintomi di recessione, vale a dire, caratterizzata da una sempre più accentuata diminuzione del volume di produzione, dell'occupazione dei fattori produttivi, del livello generale dei prezzi e del reddito globale, il governo può decidere una riduzione delle aliquote fiscali, sostenendo indirettamente la domanda globale, o un aumento della spesa pubblica. Altre volte gli sgravi fiscali non sono indiscriminati, ma specifici per i soggetti che operano in un determinato settore o in una determinata area geografica di cui si vuol favorire lo sviluppo.

Anche la politica monetaria, stimolando o deprimendo gli investimenti, rientra fra gli strumenti indiretti di intervento statale. Per strumenti della politica monetaria devono intendersi quelle variabili economiche che rientrano sotto il diretto controllo della banca centrale e che possono essere manovrate tempestivamente per il raggiungimento degli obiettivi dell'azione monetaria.

Essi sono in genere costituiti da:

- 1) variazione del tasso di sconto, ovvero del tasso praticato dalla Banca centrale di un paese alle banche ordinarie. Per i paesi che hanno adottato l'euro, come l'Italia, tale manovra viene decisa dalla BCE, la Banca Centrale Europea. Normalmente, nelle fasi di recessione, il tasso di sconto viene ridotto, in modo che il costo del denaro sia meno oneroso per le imprese e le famiglie, e vengano conseguentemente favoriti consumi e investimenti, mentre nelle fasi di espansione, per contenere le spinte inflazionistiche, si ricorre a un aumento del tasso stesso.
- 2) variazione della base monetaria, ovvero tramite il controllo dell'offerta di base monetaria la banca centrale regola anche la crescita dei depositi bancari e questo può avvenire agendo sulle operazioni di mercato aperto (vendendo o comprando titoli di Stato) o sulle variazioni del

coefficiente di riserva obbligatoria (la quota di depositi che le banche devono tenere presso la banca centrale a titolo di riserva, rendendo così più o meno disponibile il denaro per i prestiti).

Quanto esposto diventa, a livello operativo, abbastanza complicato (se non impossibile) da applicare in un contesto socio-politico-economico, qual è quello attuale italiano, caratterizzato da una piena fase di recessione.

Eppure, a ben vedere, anche se rispetto a una decina di anni fa la quota di mercato dell'Italia si è ridotta di circa un terzo, non si può dire che le condizioni operative delle imprese esportatrici siano peggiorate anzi, al contrario, il capitale costa molto meno, l'impiego del fattore lavoro è molto più flessibile e l'aumento del suo costo non è stato maggiore di quello degli altri Paesi europei, e anche gli oneri fiscali sono diminuiti. Certo, è diminuita la produttività, ma solo per la scarsità degli investimenti che erano rivolti principalmente ad accrescere il livello qualitativo e tecnologico delle produzioni.

A questo punto, la perdita di competitività non si spiega se non con l'entrata sui mercati dei Paesi a basso costo dell'Asia, come anticipato all'inizio, che stanno gradualmente soppiantando le produzioni italiane sia sul nostro mercato, sia sui mercati extraitaliani dove prima dominavano le aziende italiane. Questo cambiamento radicale ha incredibilmente accentuato le differenze di competitività, che al livello attuale non possono essere compensate con una piccola correzione del cambio, o con qualche agevolazione fiscale alla produzione come, ad esempio, in Italia con la diminuzione dell'Irap. Se prendiamo come Paese di riferimento la Cina, la maggior parte delle produzioni italiane perderebbe anche se fosse detassata del tutto.

Occorrerebbe, quindi, concentrarsi nella produzione di beni e servizi a valore aggiunto tanto elevato da poter sostenere gli elevati costi impliciti nel livello di benessere materiale e civile che l'Italia ha raggiunto.

Per quanto riguarda, invece, il meccanismo delle aliquote fiscali, la riforma fiscale attuata dal governo non ha sortito gli effetti sperati, andando a incidere più sui ceti medio-bassi che su quelli ad alto reddito, mentre sarebbe stato più opportuno concentrarsi sugli evasori fiscali che costituiscono la percentuale più importante di risorse sottratte al Paese.

Se pensiamo che in Italia il lavoro sommerso costituisce quasi il 30% del prodotto interno lordo, riusciamo meglio a comprendere l'importanza di un più severo e rigido controllo fiscale che restituisca al sistema economico risorse maggiori per lo sviluppo e la crescita.

Un altro macigno che incombe pesantemente sull'economia italiana è il rapporto Deficit/Pil che veleggia attorno al -3,6/3,8%, nettamente al di fuori della soglia del 3% imposta dall'Unione europea; se poi aggiungiamo un debito pubblico che non cessa di aumentare, realizziamo immediatamente l'impossibilità di utilizzare la spesa pubblica come manovra espansiva di politica economica.

Per concludere, c'è da rilevare il crollo dei consumi, con le vendite al dettaglio scese del 3,9%, la caduta più grave di sempre che delinea una crisi totale del sistema Italia.

A questo punto non esistono delle ricette economiche miracolose per uscire da una crisi profonda e persistente come quella attuale; c'è solo da sperare in una ripresa a livello mondiale che, congiunta a un'oculata e chirurgica operazione di politica economica tesa a rinvigorire i settori produttivi con investimenti nella ricerca e nell'innovazione, nel credito agli investimenti più accessibile e meno oneroso, anche e soprattutto dal punto di vista burocratico, e con un fisco più equo ed efficiente, restituisca al nostro Paese quel clima di benessere che tanto si è respirato negli anni passati.

## PUNTO C – Tema di diritto

di Giovanna Bertozzi

L'art. 1 della Costituzione Italiana sancisce che “L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro” e riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro promovendo le condizioni che rendono effettivo questo diritto (art. 4 Cost.). L'art. 4 stabilisce inoltre che “ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società” riconoscendo quindi il lavoro come diritto e dovere di ciascun cittadino.

Le norme relative al lavoro sono contenute anche all'art. 35 e seguenti della Costituzione, nella sezione relativa ai rapporti economici, in cui si afferma, tra l'altro che “la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni”.

Altre fonti relative al lavoro, oltre alla Costituzione, sono il Codice Civile, lo Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 1970), i Contratti Collettivi Nazionali (previsti da ogni singola categoria di lavoratori), il decreto legge n. 276 del 2003 (noto come Legge Biagi).

Il lavoro è inteso come qualsiasi attività lavorativa manuale o intellettuale che richiede l'impiego di energie fisiche o mentali.

Nel lavoro sono quindi riconosciuti un *aspetto economico*, nel quale esso è inteso come fattore della produzione e di ricchezza per la società e come fonte di guadagno per il lavoratore, e un *aspetto giuridico* nel quale l'attività lavorativa fa sorgere un rapporto giuridico tra datore di lavoro – che si avvantaggia della prestazione del lavoratore ma che deve comunque corrispondergli una determinata somma di denaro - e lavoratore – che presta la propria attività lavorativa in cambio di una retribuzione -.

Il rapporto giuridico tra datore di lavoro e prestatore di lavoro è definito dall'art. 2090 c.c. contratto di lavoro subordinato o dipendente. Questo tipo di contratto prevede che un soggetto - lavoratore dipendente – presti la propria attività lavorativa manuale o intellettuale all'interno dell'impresa, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, in cambio di un corrispettivo. Questo contratto di lavoro presuppone quindi un rapporto di subordinazione in quanto il lavoratore collabora in una posizione di dipendenza gerarchica rispetto all'imprenditore, egli esegue infatti gli ordini rispettando la volontà del datore di lavoro.

Il contratto di lavoro presenta le seguenti caratteristiche:

- è un *contratto sinallagmatico*, ossia a prestazioni corrispettive, in quanto alla prestazione di una parte corrisponde la prestazione dell'altra parte; alla prestazione lavorativa del dipendente corrisponde infatti l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere una determinata retribuzione;
- è un *contratto commutativo* in quanto al momento della stipulazione del contratto le parti sono già al corrente del sacrificio economico che saranno chiamate a sostenere; il prestatore di lavoro è consapevole dell'attività lavorativa che dovrà prestare in azienda, delle sue mansioni e della retribuzione che riceverà in cambio;
- è un *contratto a titolo oneroso* poiché richiede un sacrificio economico costituito dalla somma di denaro – retribuzione – che il datore di lavoro corrisponderà al prestatore di lavoro;
- è un *contratto eterodeterminato*, cioè determinato dal datore di lavoro. E' infatti quest'ultimo che, seppur entro determinati limiti, proprio per tutelare il lavoratore, determina il contenuto del contratto.

All'atto della stipulazione del contratto, il rapporto giuridico creatosi fra datore di lavoro e prestatore di lavoro origina diritti e doveri da entrambe le parti.

Il lavoratore dipendente è obbligato ad eseguire la prestazione lavorativa oggetto del contratto, nell'orario e nel luogo stabilito. Egli ha l'obbligo di diligenza, di obbedienza e di fedeltà (obbligo di riservatezza e divieto di concorrenza).

Al prestatore di lavoro spettano, per l'attività svolta, diritti quali quello alla retribuzione, che deve essere proporzionale alla qualità e quantità del lavoro svolto. L'ammontare della retribuzione deve essere tale da garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Il diritto patrimoniale comprende anche il diritto a percepire il trattamento di fine rapporto all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e la pensione al raggiungimento dell'età pensionabile.

Al lavoratore sono riconosciuti anche diritti personali quali quello che garantisce l'integrità fisica e mentale, il giorno di riposo settimanale, le ferie, il diritto ad essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, il diritto a non superare un determinato orario di lavoro ed il diritto a mantenere il posto di lavoro in caso di malattia, infortunio, maternità, servizio di leva. Rilevante è il diritto sindacale che prevede il diritto allo sciopero sancito dall'art.40 della Costituzione e il diritto all'organizzazione sindacale sul posto di lavoro.

Al datore di lavoro sono invece riconosciuti il potere direttivo, di controllo e disciplinare.

Tra gli obblighi del datore di lavoro vi sono quello di corrispondere la retribuzione e il TFR e quello di garantire la sicurezza sul posto di lavoro tutelando l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro.

A partire dal 1994 ai giorni nostri le forme contrattuali previste sono diverse e tendono a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani e dei soggetti disoccupati, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.

Ad un giovane che si presenta per la prima volta nel mondo del lavoro le imprese offrono oggi prevalentemente contratti a tempo determinato.

La tendenza odierna è quella di orientarsi verso tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato o flessibile, caratterizzate, per quanto riguarda il lavoratore dipendente, da una certa instabilità e precarietà.

In tema di mercato del lavoro il d.l. n. 276 del 2003, che ha introdotto nel nostro ordinamento nuove figure di lavoratori, ha legiferato un quadro normativo in deroga alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato; si parla infatti di *rapporti speciali di lavoro*.

Le fattispecie più significative sono:

- il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time);
- il lavoro a domicilio;
- il rapporto di lavoro a termine;
- Il lavoro temporaneo o interinale
- il contratto di formazione;
- l'apprendistato;
- il telelavoro.

Il rapporto di lavoro *part-time*, che deve essere stipulato in forma scritta, è caratterizzato da una prestazione lavorativa a orario ridotto e consente di conciliare le esigenze dell'impresa con quelle personali del prestatore di lavoro. Il part-time può essere *orizzontale* nel caso in cui il lavoratore prenda la propria opera tutti i giorni con orario ridotto, *verticale* nel caso in cui il lavoro sia prestato con orario normale ma solo in alcuni giorni della settimana, *misto* nel caso in cui risulti da una combinazione di quello orizzontale e quello verticale.

Il *lavoro a domicilio*, diffuso solo in alcune aree geografiche e solo in particolari settori, consente al prestatore d'opera di eseguire l'attività lavorativa presso il proprio domicilio utilizzando materie prime proprie o fornite dal committente.

Il contratto di lavoro a termine prevede diverse tipologie fra le quali le più innovative sono:

- *lavoro interinale*: esso consente alle imprese che hanno una necessità temporanea di forza lavoro di avvalersi di collaboratori interni senza assumerli direttamente ricorrendo invece a imprese specializzate. Con il contratto di lavoro interinale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo pone uno o più lavoratori a disposizione di un'altra impresa che ne utilizza la prestazione per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo. Il rapporto di lavoro temporaneo si instaura quindi tra l'impresa fornitrice di lavoro ed il lavoratore (è infatti tale impresa che corrisponde la retribuzione al prestatore di lavoro); tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice si instaura invece un rapporto di fornitura di lavoro;
- *telelavoro*: tale contratto consente al lavoratore di svolgere la propria attività restando nella propria abitazione, utilizzando apparecchiature informatiche collegate in rete con l'elaboratore dell'azienda. Tale scelta lavorativa, se effettuata dal lavoratore, consente a quest'ultimo di organizzare proprio lavoro e di non perdere tempo negli spostamenti casa-ufficio con un notevole risparmio di tempo e di stress; se invece la scelta è effettuata dall'impresa il lavoratore potrebbe sentirsi particolarmente isolato e avere difficoltà di coordinamento;
- *lavoro intermittente (job on call)*: è un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa solo per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, oppure per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In tale forma contrattuale è dovuta al prestatore d'opera un'indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione;
- *lavoro ripartito (job sharing)*: è uno speciale contratto con il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. Ogni lavoratore è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa. I lavoratori hanno la facoltà di determinare, discrezionalmente e in qualsiasi momento, sostituzioni fra loro nonché quella di modificare la collocazione temporale dell'orario di lavoro;
- *staff leasing*: con tale contratto le aziende, per giustificate ragioni di carattere tecnico-organizzative, possono affittare mano d'opera a tempo indeterminato presso agenzie specializzate;
- *apprendistato*: con tale contratto, rivolto ai giovani, l'impresa gode di una quasi totale esenzione dagli oneri previdenziali e assicurativi. La legge prevede diverse forme di apprendistato: quello per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione che può avere una durata non superiore a tre anni (al termine del contratto il datore di lavoro può recedere dal contratto), quello professionalizzante per il conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale e quello per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;
- *contratto di inserimento*: è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto normativo, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di diverse categorie di lavoratori: giovani compresi tra i 18 e i 29 anni, disoccupati di lunga durata tra i 29 e i 32 anni, lavoratori con più di 50 anni privi di un posto di lavoro, lavoratori che non prestano la propria attività da almeno due anni, donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche ad alta densità di disoccupazione femminile;
- *lavoro a progetto e lavoro occasionale*: tale contratto è riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.