

**ATTENZIONE: la seguente pagina è archiviata e le notizie e informazioni presenti hanno solo un valore storico e potrebbero non essere più in linea con la normativa vigente alla data di oggi.**

Sono lavoratori dipendenti (altrimenti detti lavoratori subordinati) i lavoratori occupati in una azienda alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro, tenuti a rispettare un orario di lavoro, in cambio di una retribuzione.

**Datore di lavoro** può essere anche chi, a norma del codice civile, non è imprenditore commerciale: si pensi al caso del [lavoro domestico](#) (datore di lavoro persona fisica), o a quello del portiere assunto da un condominio o a quello della segretaria assunta da un avvocato od un medico (datore di lavoro libero professionista).

In qualsiasi ambito si configuri, il lavoro subordinato è caratterizzato dal fatto che il lavoratore mette a disposizione - in relazione al tipo di attività, mansioni e qualifiche per le quali è assunto - le sue energie e capacità, ma è il datore di lavoro che decide le modalità di svolgimento della prestazione, direttamente o attraverso la sua organizzazione.

## IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO

Il rapporto di lavoro dipendente può essere:

- a **tempo indeterminato**, se nel contratto di lavoro stipulato non è previsto un termine di cessazione;
- a **tempo determinato o a termine**, se il datore di lavoro e il lavoratore stabiliscono che il rapporto di lavoro duri fino ad una data stabilita.

## IL CONTRATTO FULL TIME O PART TIME

Con riferimento alle modalità temporale di svolgimento della prestazione di lavoro dipendente si parla di:

- **Lavoro "Full Time" cioè "a Tempo Pieno"**: in esso la durata complessiva (giornaliera, settimanale o mensile) della prestazione lavorativa richiesta coincide con quella stabilita dal contratto collettivo nazionale relativo alla categoria di lavoratori considerata (ad esempio, 36 ore settimanali).
- **Part Time cioè Tempo Parziale**: in esso la durata complessiva (giornaliera, settimanale o mensile) della prestazione lavorativa richiesta è ridotta con quella stabilita dal contratto collettivo nazionale relativo alla categoria di lavoratori considerata (ed esempio, in un contratto part-time orizzontale al 50%, il lavoratore effettua 18 ore settimanali in luogo delle 36 ore previste per il tempo pieno). Il lavoro part-time può, inoltre, essere di tipo **orizzontale** (la prestazione viene prestata per un numero di giornate mensili pari a quello dei lavoratori cosiddetti "a tempo pieno" ma in misura ridotta), ovvero di tipo **verticale** (la prestazione viene effettuata in un numero di giornate e/o di settimane inferiori a quello contrattualmente previsto, ma per l'intera durata giornaliera e/o settimanale).

## RETRIBUZIONE

I lavoratori dipendenti, a fronte dell'attività svolta, percepiscono una retribuzione. Tutte le somme e i valori che i datori di lavoro erogano ai dipendenti costituiscono, sotto il profilo fiscale, redditi da lavoro dipendente.

Nel reddito sono incluse oltre alle somme in danaro anche i beni o altri benefici che il lavoratore riceve dal datore di lavoro per esigenze connesse all'attività lavorativa (ad es. uso dell'autovettura aziendale, uso gratuito dell'abitazione, beni prodotti dall'azienda e venduti a prezzo scontato ecc.) (c.d. **fringe benefits**).

I redditi sono soggetti a tassazione sul reddito delle persone fisiche (IRPEF): nel meccanismo di imposta, il datore di lavoro agisce quale "sostituto". Egli, cioè, trattiene mensilmente dalla retribuzione "lorda" dovuta al lavoratore in "busta paga" le somme corrispondenti al prelievo fiscale e le versa allo Stato. Al lavoratore viene così corrisposta una retribuzione "netta", ossia depurata del prelievo fiscale.

Il reddito lordo rappresenta la retribuzione sulla quale sono calcolati i contributi previdenziali.

Anche il prelievo dei contributi avviene direttamente dalla "busta paga": il datore di lavoro preleva una somma dalla retribuzione per poi versarla all'Inps.

Il sistema di previdenza dei lavoratori dipendenti iscritti nel regime generale dell'Inps è finanziato attraverso un prelievo contributivo rapportato, per la maggior parte delle categorie, alla reale retribuzione corrisposta ai lavoratori e, per le altre, a retribuzioni convenzionali.

Il contributo è per definizione "obbligatorio", in quanto dovuto per legge indipendentemente da eventuali accordi tra le parti. I contributi vengono calcolati in percentuale sulla retribuzione: una parte è a carico dell'azienda e una parte è a carico del lavoratore.

L'Inps è tenuto a riscuotere i contributi dovuti per i seguenti tipi di assicurazioni:

- [IVS \(Invalidità, Vecchiaia e Superstiti\) contributi validi per la le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali o territoriali \(cd. contrattazione "di secondo livello"\).](#)
- [Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#)  
[\(in Suppl. ord. n. 61, alla Gazz. Uff., 14 aprile, n. 87\). -](#)

[Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.](#)

[Art 2109 del Codice Civile Periodo di riposo. Circolare n. 186 del 7 ottobre 1999 Oggetto: compenso per ferie non godute. Obblighi contributivi. Circolare n. 15 del 15 gennaio 2002 Oggetto: Compenso ferie non godute. Modalità procedurali per l'assolvimento dell'obbligazione contributiva. Istruzioni operative per la compilazione dei modd. DM10, CUD e 770. Circolare n. 69 del 26 aprile 2004 Oggetto: Risoluzione 9 settembre 2003 n. 178/E dell'Agenzia delle Entrate. Regime tributario dei premi corrisposti dal datore di lavoro per l'assicurazione di responsabilità civile in favore dei propri dipendenti. Effetti sulla determinazione dell'imponibile contributivo \(art. 6 DLgs n. 314/1997\) Circolare n.14 del 2 febbraio 2009 Oggetto: Determinazione per l'anno 2009 del limite minimo di retribuzione giornaliera ed aggiornamento degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale. Circolare n.123 del 11 dicembre 2009 Oggetto: Decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133. Modifica del regime fiscale e contributivo delle stock option. Circolare n.16 del 2 febbraio 2010 Oggetto: Determinazione per l'anno 2010 del limite minimo di retribuzione giornaliera ed aggiornamento degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale.](#)