

PREMESSA

LA RIFORMA BIAGI

Con la **Riforma Biagi** attuata dal **DECRETO LEGISLATIVO 10 SETTEMBRE 2003, n. 276** modificato dal **DECRETO LEGISLATIVO 6 OTTOBRE 2004, n. 251** il Governo ha dato attuazione alle deleghe previste dalla **LEGGE n. 30/2003**, riformando profondamente la struttura di buona parte degli istituti sui quali si è costruito il diritto del lavoro degli ultimi anni.

La riforma regola - o riregola - alcuni contratti che favoriscono l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro di persone che hanno bisogno di coniugare i tempi lavorativi con quelli dedicati alla famiglia, all'apprendimento o ad altri scopi. La nuova disciplina incentiva le imprese all'utilizzo di contratti che permettono di superare la tradizionale resistenza a distribuire su più persone la stessa quantità di lavoro. Inoltre, la riforma vuole rendere più efficaci i modi per entrare o rientrare nel mercato del lavoro regolare attraverso contratti che uniscono alla prestazione lavorativa le necessarie attività di formazione e di riqualificazione professionale.

TIPOLOGIE DI LAVORO

Lavoro Autonomo

Il Codice civile definisce il lavoro autonomo all'art. 2222 trattando del contratto d'opera che si ha ***"Quando una persona 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,..."***

La principale caratteristica del rapporto di lavoro autonomo è l'assenza di assoggettamento al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. Esempi di questo potere sono la necessità di concordare ferie e permessi, la necessità di comunicare eventuali malattie, la richiesta di operare secondo le direttive e con gli strumenti del datore di lavoro.

Lavoro Dipendente

Il lavoro dipendente è l'attività svolta alle dipendenze di un ente o di un'impresa ed è caratterizzato dall'esistenza di un rapporto di subordinazione tra il lavoratore e il datore di lavoro.

L'articolo 2094 del codice civile definisce lavoratore subordinato ***"colui che si impegna, a fronte di una retribuzione, a prestare il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, senza ulteriori specificazioni"***.

In concreto, ciò significa operare secondo orari di lavoro indicati dall'imprenditore, nei locali aziendali e con strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro; svolgere tutte le attività che, di volta in volta, vengono indicate dall'imprenditore e che sono necessarie per il buon andamento dell'impresa; dover richiedere permessi in caso si abbia necessità di assentarsi o non si possa rispettare gli orari previsti; dover comunicare assenze e malattie; dover richiedere permessi in caso si abbia necessità di assentarsi o non si possa rispettare gli orari previsti; dover comunicare assenze e malattie; dover effettuare le ferie nei periodi indicati dal datore di lavoro, ecc: in una parola, non essere, appunto, autonomi, di determinare tempi e modi della propria attività lavorativa.

CONTRATTI DI LAVORO

LAVORO A PROGETTO

Il contratto di lavoro a progetto è un contratto di **collaborazione coordinata e continuativa** caratterizzato dal fatto di:

- ~~///~~ essere riconducibile a uno o più **progetti** specifici o **programmi di lavoro** o **fasi** di esso
- ~~///~~ essere **gestito autonomamente** dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa

La disciplina prevista in materia di lavoro a progetto è finalizzata a prevenire l'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative e a tutelare maggiormente il lavoratore.

A chi si rivolge?

Il contratto di lavoro a progetto può essere stipulato da tutti i lavoratori e per tutti i settori e le attività, con le seguenti **esclusioni**:

- ~~///~~ agenti e rappresentanti di commercio
- ~~///~~ coloro che esercitano professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione a specifici albi professionali (già esistenti al momento dell'entrata in vigore del decreto)
- ~~///~~ componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società
- ~~///~~ partecipanti a collegi e commissioni (inclusi gli organismi di natura tecnica)
- ~~///~~ pensionati al raggiungimento del 65° anno di età
- ~~///~~ atleti che svolgono prestazioni sportive in regime di autonomia, anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa
- ~~///~~ collaborazioni coordinate e continuative di tipo occasionale "minima", ovvero di durata non superiore a 30 giorni con un unico committente, e per un compenso annuo non superiore a 5.000 euro con lo stesso committente
- ~~///~~ rapporti di collaborazione con la pubblica amministrazione
- ~~///~~ rapporti e attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque resi e utilizzati a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (Comitato Olimpico Nazionale Italiano)

Quali sono le Caratteristiche?

Il contratto di lavoro a progetto deve essere redatto in **forma scritta** e deve indicare, a fini della prova, i seguenti elementi:

- ☞ durata della prestazione di lavoro: può essere determinata (indicata specificamente) o determinabile in quanto il rapporto dura finché non sia stato realizzato il progetto, il programma o la fase di lavoro
- ☞ individuazione e descrizione del **contenuto** caratterizzante del progetto o programma di lavoro, o fase di esso
- ☞ **corrispettivo** e criteri per la sua determinazione, tempi e modalità di pagamento, disciplina dei rimborsi spese
- ☞ **forme di coordinamento** tra lavoratore a progetto e committente sull'esecuzione (anche temporale) della prestazione lavorativa
- ☞ eventuali misure per la **tutela della salute e sicurezza** del collaboratore a progetto (oltre a quelle previste in applicazione delle norme relative all'igiene e sicurezza del lavoratore sul luogo di lavoro)

Il contratto termina quando il progetto, il programma o la fase vengono realizzati. Il recesso anticipato può avvenire per giusta causa o in base alle modalità previste dalle parti nel contratto individuale.

Trattamento economico e normativo

Il **compenso** deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del contratto. Il **Dlgs 276/2003** prevede una **maggior tutela**, rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative, del lavoratore in caso di malattia, infortunio e gravidanza:

- ☞ la **malattia** e l'**infortunio** del lavoratore comportano solo la sospensione del rapporto che però non è prorogato e cessa alla scadenza indicata nel contratto o alla fine del progetto, programma o fase di lavoro. Il committente può comunque recedere se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto (quando determinata) ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile
- ☞ la **gravidanza** comporta la sospensione del rapporto e la proroga dello stesso per 180 giorni

Sono stati inoltre previsti **a favore** del lavoratore:

- ☞ facoltà di svolgere la propria attività per più committenti (salvo diversa previsione del contratto individuale)
- ☞ diritto a essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del lavoro a progetto

Normativa di riferimento: **CIRCOLARE N.1/2004** e **D.L. 276/2003 ARTT.61/69**

LAVORO OCCASIONALE

Lavoro Occasionale Accessorio

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale o, comunque, non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.

Il contratto di lavoro occasionale accessorio ha due finalità:

- ☞ far emergere il sommerso che caratterizza alcune prestazioni lavorative, tutelando maggiormente lavoratori che altrimenti opererebbero senza protezione
- ☞ favorire l'inserimento lavorativo di fasce deboli del mercato del lavoro, aumentando le possibilità di lavoro presso le famiglie e gli enti senza fine di lucro

A chi si rivolge?

Lavoratori:

- ☞ disoccupati da oltre un anno
- ☞ casalinghe, studenti, pensionati
- ☞ disabili e soggetti in comunità di recupero
- ☞ lavoratori extracomunitari con regolare permesso di soggiorno, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro

Chi sono i datori di lavoro?

Il **Dlgs 276/2003** non indica espressamente i soggetti a favore dei quali può essere prestata l'attività, ma, sulla base di quanto stabilito dalla **Legge 30/2003**, si può ritenere che questi siano:

- ☞ famiglie
- ☞ enti senza fine di lucro
- ☞ soggetti non imprenditori o, se imprenditori, al di fuori dell'esercizio della propria attività

Quali sono le Caratteristiche?

Settori e attività:

piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap

- ☞ insegnamento privato supplementare
- ☞ piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici e monumenti
- ☞ realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli
- ☞ collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di solidarietà o di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi

Nel settore agricolo non sono considerate prestazioni di natura occasionale quelle rese da parenti e affini entro il terzo grado, quelle rese per motivi di solidarietà a titolo gratuito o dietro rimborso spese.

Impresa familiare:

E' possibile svolgere prestazioni occasionali accessorie anche nell'ambito dell'impresa familiare nei settori del commercio, dei servizi e del turismo. In tal caso si applica la normale disciplina assicurativa e contributiva del lavoro subordinato.

L'impresa familiare può utilizzare prestazioni occasionali accessorie entro un limite di 10.000 euro nel corso di ciascun anno fiscale. Il limite è relativo all'impresa e non al singolo lavoratore impiegato per il quale resta vigente il limite di 5.000 euro annui con riferimento al medesimo committente.

La forma del contratto è libera. Il rapporto di lavoro occasionale, anche con più datori di lavoro, non può dar luogo a un reddito superiore a 5.000 euro annui con riferimento al medesimo committente.

È prevista una particolare procedura per il pagamento del corrispettivo: i lavoratori sono retribuiti attraverso la consegna di buoni lavoro dal valore nominale fissato da un Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, acquistati in precedenza dai datori di lavoro presso le rivendite autorizzate.

Il valore nominale dei buoni deve essere stabilito da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenuto conto della media delle retribuzioni rilevate per le attività lavorative affini.

Una volta effettuata l'attività e ricevuti i buoni, il lavoratore deve presentarli ai centri autorizzati i quali, rispetto al valore nominale del buono:

- ~~///~~ trattengono una percentuale (fissata dal suddetto decreto ministeriale) come rimborso spese del servizio prestato
- ~~///~~ versano i contributi Inps (13%) e Inail (7%) dovuti
- ~~///~~ pagano il restante importo al lavoratore
- ~~///~~ Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione o inoccupazione del lavoratore accessorio.

Chi è interessato a svolgere prestazioni di lavoro accessorio deve comunicare la propria disponibilità ai soggetti accreditati o ai Servizi per l'impiego i quali invieranno, a spese dell'interessato, una tessera magnetica personalizzata.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO : D.L. 276/2003 ARTT. 70/74

PART-TIME

Il lavoro a **tempo parziale** (part-time) si caratterizza per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore all'orario di lavoro normale (full-time).

Il rapporto a tempo parziale può essere:

- ☞ orizzontale quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero
- ☞ verticale quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno
- ☞ misto quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si è rivelato un valido strumento per incrementare l'occupazione di particolari categorie di lavoratori, come giovani, donne, anziani e lavoratori usciti dal mercato del lavoro. Si configura come un rapporto di lavoro stabile, non precario, che permette di soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese da una parte e di adattarsi a particolari esigenze dei lavoratori quali la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La disciplina del lavoro a tempo parziale si applica interamente anche al settore agricolo. Nel settore pubblico è possibile ricorrere al lavoro part-time, ma non si applicano le modifiche introdotte dalla riforma.

Quali sono le Caratteristiche?

Il contratto di lavoro part-time è un contratto di **lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato**.

Deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Trattamento economico e normativo

Il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo:

- ☞ ha diritto alla **stessa retribuzione** oraria del lavoratore a tempo pieno, anche se la retribuzione, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità vengono calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo avvenga in maniera più che proporzionale
- ☞ ha diritto allo stesso **trattamento normativo** dei lavoratori assunti a tempo pieno sotto tutti gli aspetti quali la durata del periodo di ferie annuali, la durata del congedo di maternità e del congedo parentale, il trattamento della malattia e infortunio ecc.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO: **CIRCOLARE N.9 18 MARZO 2004** e **D.L. N.276 ART.46**

LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA (JOB ON CALL)

Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) è un contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere determinate prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) o per svolgere prestazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (individuati dal **DIgs 276/2003**).

Questo contratto costituisce una novità per l'ordinamento italiano ed è previsto in due forme:

con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere o meno vincolato alla chiamata.

L'obiettivo del contratto intermittente è la regolarizzazione della prassi del cosiddetto lavoro a fattura, usato finora per le richieste di attività lavorativa non occasionale ma con carattere intermittente. Rappresenta anche un'ulteriore possibilità di inserimento o reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro.

A chi si rivolge?

Può essere stipulato da qualunque impresa, ad eccezione di quelle che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge sulla sicurezza nei posti di lavoro (**DIgs 626/1994**):

A) con qualunque lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, indicate dalla tabella allegata al **Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657** (in attesa delle regolamentazioni dei contratti collettivi)

B) indipendentemente dal tipo di attività:

- ~~ES~~ con lavoratori con **meno di 25 anni** o con più di **45 anni**, anche pensionati
- ~~ES~~ per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie)

Non può essere stipulato dalla pubblica amministrazione

Quali sono le Caratteristiche?

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Deve avere la forma scritta e deve contenere l'indicazione di una serie di elementi (che devono conformarsi a quanto sarà contenuto nei contratti collettivi) quali: durata, ipotesi che ne consentono la stipulazione, luogo, modalità della disponibilità, relativo preavviso, trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita, ammontare dell'eventuale indennità di disponibilità, tempi e modalità di pagamento, forma e modalità della richiesta del datore, modalità di rilevazione della prestazione, eventuali misure di sicurezza specifiche.

Non è possibile ricorrere al lavoro intermittente nei seguenti casi:

- ~~☒~~ sostituzione di lavoratori in sciopero
- ~~☒~~ se si è fatto ricorso nei sei mesi precedenti a una procedura di licenziamento collettivo, ovvero se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione (questo divieto è derogabile da un accordo sindacale) per le stesse unità produttive e/o mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Retribuzione e indennità

Al lavoratore intermittente deve essere garantito un trattamento economico pari a quello spettante ai lavoratori di pari livello e mansione, seppur riproporzionato in base all'attività realmente svolta. Per i periodi di inattività, e solo nel caso in cui il lavoratore si sia obbligato a rispondere immediatamente alla chiamata, spetta un'indennità mensile, divisibile per quote orarie. È stabilita dai contratti collettivi, nel rispetto dei limiti minimi fissati con decreto ministeriale, e non spetta nel periodo di malattia oppure di altra causa che renda impossibile la risposta alla chiamata. Il rifiuto di rispondere alla chiamata senza giustificato motivo può comportare la risoluzione del rapporto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e il risarcimento del danno la cui misura è predeterminata nei contratti collettivi o, in mancanza, nel contratto di lavoro. I contributi relativi all'indennità di disponibilità devono essere versati per il loro effettivo ammontare in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo. Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO: CIRCOLARE N.4 2005; DECRETO 30 DICEMBRE 2004; DECRETO 23 OTTOBRE 2004; REGIO DECRETO N.2657 1923; D.L. 6 OTTOBRE 2004 N.251; DECRETO 10 MARZO 2004

LAVORO RIPARTITO o JOB SHARING

Il lavoro ripartito (anche chiamato job sharing) è un rapporto di lavoro speciale, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. La solidarietà riguarda le modalità temporali di esecuzione della prestazione nel senso che i lavoratori possono gestire autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa ed effettuare sostituzioni fra loro. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell'adempimento dell'obbligazione. Questa forma contrattuale ha l'obiettivo di conciliare i tempi di lavoro e di vita, attraverso nuove opportunità di bilanciamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le esigenze dei lavoratori.

A chi si Rivolge?

Il contratto di lavoro ripartito può essere stipulato da tutti i lavoratori e da tutti i datori di lavoro, ad eccezione della pubblica amministrazione. Rispetto a quanto previsto dalla precedente normativa (circolare Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 43/1998), la vera novità del contratto di lavoro ripartito previsto dalla legge Biagi sta nell'aver limitato la possibilità di gestire il lavoro in solido a due lavoratori.

Quali sono le Caratteristiche?

Il contratto di lavoro ripartito, a fini probatori, deve avere forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- ~~///~~ la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori, secondo gli accordi intercorsi e ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro o la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro (che deve essere comunicato al datore con cadenza almeno settimanale, al fine di certificare le assenze)
- ~~///~~ il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore
- ~~///~~ le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività lavorativa svolta

Il rapporto di lavoro può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato. Per quanto riguarda il trattamento economico, vige il principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori di pari livello e mansione. Il trattamento è comunque riproporzionato in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Il datore non può opporsi alla ripartizione dell'attività lavorativa stabilita dai due lavoratori. Ai fini previdenziali i lavoratori ripartiti sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale, ma il calcolo delle prestazioni e dei contributi dovrà essere effettuato mese per mese, salvo conguaglio in relazione all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

In caso di dimissioni o licenziamento di uno dei due lavoratori, il rapporto si estingue anche nei confronti dell'altra parte, ma il datore di lavoro può chiedere all'altro di trasformare il rapporto in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale. Il datore può anche rifiutare l'adempimento di un terzo soggetto.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO: D.L. 276/2003 Artt. 41/45

FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO (Lavoro interinale)

L'istituto della fornitura di lavoro temporaneo, più conosciuto come lavoro interinale, istituito dalla legge 24 giugno 1997, n. 196 è improntato alla massima flessibilità, consentendo l'ingresso nel mondo lavorativo del lavoratore anche per brevi periodi.

Questa forma di lavoro è svolta da un dipendente assunto dalla impresa denominata fornitrice, che è l'impresa autorizzata allo svolgimento del lavoro interinale, che esplica la propria attività lavorativa effettivamente presso un'altra impresa: la utilizzatrice.

Per la durata della prestazione lavorativa presso l'impresa utilizzatrice, il lavoratore temporaneo svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione ed il controllo dell'impresa medesima, pur essendo assunto e retribuito da quella fornitrice. L'assunzione della impresa fornitrice può essere sia a tempo determinato che indeterminato.

In altri termini l'impresa fornitrice può assumere il dipendente per un periodo limitato a quello in cui invia il lavoratore in missione presso l'utilizzatrice o può assumere il dipendente a tempo indeterminato ed inviarlo in missione per periodi limitati presso l'utilizzatrice. La seconda forma -tempo indeterminato- è meno frequente nella pratica.

Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto a tempo indeterminato, per i periodi nei quali non viene utilizzato presso un'impresa utilizzatrice, resta a disposizione dell'impresa fornitrice ed avrà diritto ad un'indennità mensile di disponibilità.

La durata massima di una missione presso un'impresa utilizzatrice è di due anni, eventuali proroghe comprese, d'altra parte è consentito alla impresa utilizzatrice di assumere a tempo indeterminato il lavoratore e a proposito occorre precisare che l'impresa fornitrice non può opporsi a tale assunzione.

La normativa di riferimento è contenuta nella citata legge 24 giugno 1997, n. 196. La regolamentazione di attuazione è rinvenibile in due distinti DPR, il n. 381 ed il n. 382 del 3.9.1997

Il contratto collettivo nazionale del 28 maggio 1998, ha ulteriormente precisato, le modalità relative a tale istituto.

Ulteriore disciplina di dettaglio è rinvenibile nei singoli contratti collettivi di categoria (es., chimico, terziario, metalmeccanico, pubbliche amministrazioni nelle quali è stato introdotto a fine 2000, ecc).

L'art. 4 della legge 196, riconosce al prestatore di lavoro temporaneo il diritto ad un trattamento retributivo non inferiore a quello corrisposto ai dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice.

Le società di fornitura di lavoro temporaneo possono svolgere tale attività soltanto previa autorizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tutti coloro che sono in cerca di una occupazione ed intendono avvicinarsi a tale particolare forma di lavoro possono inviare alle società di fornitura un curriculum

oppure prendere contatti con le stesse per un colloquio o quanto altro, a tal proposito sul sito del Ministero è possibile rinvenire l'elenco e l'ubicazione delle società di fornitura autorizzate.

Chiunque si rivolge alle imprese di fornitura non è tenuto a corrispondere alcun compenso economico essendo ciò vietato dalla legge.

VEDI ANCHE: Sportelli agenzie lavoro interinale in Puglia; Sedi Centrali Società iscritte all'albo presso il Ministero del Lavoro

APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto a contenuto formativo, in cui il datore di lavoro oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta garantisce all'apprendista una formazione professionale. Il Dlgs 276/2003 individua tre tipologie di contratto, con finalità diverse:

- ~~///~~ apprendistato per l'espletamento del **diritto-dovere di istruzione e formazione**, che consente di conseguire una qualifica professionale e favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani
- ~~///~~ apprendistato **professionalizzante**, che consente di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale
- ~~///~~ apprendistato per l'**acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**, che consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore

A chi si rivolge?

- ~~///~~ apprendistato per il **diritto-dovere di formazione**: giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni (prevalentemente la fascia d'età tra i 15 e i 18 anni)
- ~~///~~ apprendistato **professionalizzante** e apprendistato per l'**acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**: giovani tra i 18 e i 29 anni e diciassettenni in possesso di una qualifica professionale (conformemente alla Riforma Moratti)

Settori:

L'apprendistato si applica a tutti i settori di attività, compreso quello agricolo. Il numero complessivo di apprendisti assunti non può superare del 100% il numero del personale qualificato e specializzato già in servizio presso il datore di lavoro. I datori che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati (o ne hanno meno di tre), possono assumere fino a tre apprendisti. Alle imprese artigiane si applicano limiti diversi (Legge 443/1985, artt. 4).

Durata

L'apprendistato per il diritto-dovere di formazione ha una durata massima di 3 anni, determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché al bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati. L'apprendistato professionalizzante può durare da 2 a 6 anni, in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. È possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante. La durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione deve essere stabilita, per i soli profili che riguardano la formazione, dalle Regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative coinvolte.

Quali sono le Caratteristiche?

Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta e indicare la prestazione alla quale è adibito l'apprendista, il suo piano formativo e la qualifica che conseguirà al termine del rapporto di lavoro. Il compenso dell'apprendista non può essere stabilito in base a tariffe di cottimo e il suo inquadramento non può essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello previsto dal contratto aziendale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione. La qualifica professionale conseguita attraverso uno qualsiasi dei tre contratti di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e formazione professionale. Il datore di lavoro non può recedere dal contratto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, può però chiudere il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Per tutti i contratti di apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla Legge 25/1955

NORMATIVA DI RIFERIMENTO: LEGGE REGIONALE (PUGLIA) 22 NOVEMBRE 2005, n.13 (Disciplina in materia di apprendistato professionalizzante); CIRCOLARE MINISTERIALE DEL 14 LUGLIO 2005 N.30; LEGGE 14 MAGGIO 2005, N.80, COMMA 13-BIS; DECRETO LEGISLATIVO 276/2003, ARTT. 47-53; CIRCOLARE MINISTERIALE DEL 14 OTTOBRE N.40

CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO

Il Contratto di Formazione e Lavoro a seguito dell'entrata in vigore del DIgs 276/2003 (Riforma Biagi)

può essere stipulato solo dalla Pubblica Amministrazione.

Tuttavia ai contratti di formazione e lavoro autorizzati prima del 23 ottobre 2003 e stipulati tra il 24 ottobre 2003 e il 31 ottobre 2004, si applica la seguente disciplina.

Per quanto riguarda invece, il settore privato il Contratto di Formazione Lavoro viene sostituito dal Contratto di Inserimento.

Il C. F.L. (contratto di formazione-lavoro) è un contratto a tempo determinato, di **durata massima di 24 mesi**, non rinnovabile.

A chi si rivolge?

Lavoratori di età compresa tra i 16 e i 32 anni. Con effetto fino al 31/12/97, le C.R.I. (Commissioni Regionali per l'Impiego) dei territori del Mezzogiorno, possono deliberare l'elevazione dell'età massima per la stipula dei C.F. L.

Chi sono i datori di Lavoro?

- ✍ Enti pubblici economici, imprese e loro consorzi , che al momento della richiesta non abbiano in atto procedure C.I.G.S. o non abbiano proceduto a riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse
- ✍ Enti pubblici economici, imprese e loro consorzi , che al momento della richiesta non abbiano in atto procedure C.I.G.S. o non abbiano proceduto a riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse;
- ✍ Gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni
enti pubblici di ricerca

Restano esclusi i datori di lavoro che non abbiano provveduto nel biennio precedente, alla conversione dei C.F.L., in misura del 60%.

Quali sono le Caratteristiche?

L'art. 3, comma 15, legge 863/84, prevede una durata superiore ai 24 mesi per i contratti derivanti da progetti di F/L relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica

L'art. 16, legge 451/94, individua le seguenti tipologie.

A) CFL mirati alla:

acquisizione di professionalità intermedie (80 ore di formazione)

acquisizione di professionalità elevate (130 ore di formazione).

La durata dei C.F.L. non potrà superare i 24 mesi per la tipologia A).

B) CFL mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo; (almeno 20 ore di formazione relative alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale e anti-infortunistica).

La durata dei CFL non potrà superare i 12 mesi per la tipologia B).

Requisiti contributivi

La misura delle riduzioni sulle aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali è prevista secondo la natura del datore di lavoro e delle aree territoriali in cui lo stesso opera, dal 25% al 50%.

Nelle Regioni del Mezzogiorno le imprese che, alla scadenza del C.F.L. di 24 mesi, assumono il lavoratore a tempo indeterminato, beneficiano degli sgravi contributivi anche per un terzo anno.

Per i contratti di tipo B, le riduzioni vanno applicate solo dopo la trasformazione del CFL in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per una durata pari a quella del CFL trasformato.

Sanzioni per il datore di lavoro

In caso di inosservanza degli obblighi del CFL, il contratto viene convertito a tempo indeterminato fin dalla data di instaurazione del rapporto.

In caso di inadempimento agli obblighi inerenti alla formazione del lavoratore, l'ispettorato del Lavoro, previa diffida dispone la revoca dei benefici contributivi, fin dalla costituzione del rapporto.

Alla scadenza del CFL, il datore di lavoro è tenuto ad attestare i risultati conseguiti dal lavoratore, attraverso un modello ministeriale, da trasmettere alla sezione circoscrizionale per l'impiego territorialmente competente.

Per i CFL di tipologia B) il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

Presentazione e approvazione dei progetti di Formazione e Lavoro

L'assunzione con CFL è subordinata alla presentazione e approvazione, da parte dei soggetti legittimati di progetti F/L. Negli stessi sono stabiliti i tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro, le qualifiche funzionali, i livelli di entrata e di uscita, il CCNL di riferimento.

I progetti di ambito regionale sono approvati dalla Commissione Regionale per l'impiego, territorialmente competente.

E' prevista la surroga del Direttore della Direzione Regionale del Lavoro nel caso in cui la delibera della C.R.I. non intervenga entro il termine di 30 giorni dalla loro presentazione.

I progetti di ambito interregionali sono approvati dal Ministro del Lavoro, sentito il parere della Commissione Centrale per l'Impiego.

Non sono soggetti all'approvazione i progetti conformi alle regolamentazioni del CFL concordate tra le OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative, recepite dal Ministro del Lavoro, sentita la Commissione Centrale per l'Impiego.

I progetti relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica di cui all'art. 3, comma 15, della legge 863/84 sono approvati dal Ministro della Ricerca Scientifica e Tecnologica d'intesa con il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Comunicazione dopo l'assunzione

Il datore di lavoro, entro cinque giorni, è tenuto ad inviare alla competente sezione circoscrizionale per l'impiego la comunicazione dell'assunzione con il contratto di formazione e lavoro.

A tal fine le imprese possono utilizzare il modello semplificato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 5/4/96 - Serie Generale n. 81 - allegato al D.M. 20/12/95

Sostituzione del lavoratore

La sostituzione del lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro è consentita, con le modalità previste dalla normativa vigente, durante il periodo di validità del singolo rapporto di formazione e lavoro da sostituire.

Sulle procedure di approvazione dei CFL è stata emanata la circolare n. 20/97 del 17/2/97.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO: Art. 3 L. N.863/84

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il decreto attuativo della Legge Biagi **pone termine** all'esperienza del **Contratto di Formazione e Lavoro**, che cessa di esistere e viene sostituito con il "***Contratto di Inserimento***".

Questo nuovo contratto ha la **funzione** di inserire o reinserire il lavoratore nel mercato del lavoro mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo.

A chi si rivolge?

- ~~///~~ persone di età compresa tra 18 e 29 anni
- ~~///~~ disoccupati di lunga durata tra 29 e 32 anni
- ~~///~~ lavoratori con più di 50 anni privi del posto di lavoro
- ~~///~~ lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni
- ~~///~~ donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% a quello maschile (oppure quello di disoccupazione superiore del 10%)
- ~~///~~ persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico

Chi sono i datori di Lavoro?

- ~~///~~ enti pubblici economici, imprese e loro consorzi
- ~~///~~ gruppi di imprese
- ~~///~~ associazioni professionali, socio-culturali e sportive
- ~~///~~ fondazioni
- ~~///~~ enti di ricerca pubblici e privati
- ~~///~~ organizzazioni e associazioni di categoria

Quanto Dura?

Il contratto di inserimento va da 9 a 18 mesi, (fino a 36 mesi per gli assunti con grave handicap fisico, mentale o psichico). Non vanno conteggiati ai fini della durata i periodi relativi al servizio civile o militare e l'assenza per maternità. Non può essere rinnovato tra le stesse parti (ma si può stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro) e le eventuali proroghe devono comunque aversi nei limiti stabiliti (18 o 36 mesi).

Quali sono le Caratteristiche?

Il contratto di inserimento deve avere forma scritta e contenere l'indicazione precisa del progetto individuale di inserimento. La mancanza di forma scritta comporta la nullità del contratto e la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La definizione del progetto individuale di inserimento deve avvenire con il consenso del lavoratore e nel rispetto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, oppure all'interno di enti bilaterali.

Trattamento economico e normativo

Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili le previsioni relative ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento può essere "sotto inquadrato" ovvero essere inquadrato con uno o due livelli (al massimo) inferiori rispetto ad un lavoratore già qualificato a parità di mansioni svolte. Il sotto inquadramento non può essere applicato nel caso di assunzione di donne residenti in particolari aree geografiche (in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% a quello maschile oppure quello di disoccupazione superiore del 10%), salvo che ciò non sia previsto dal contratto collettivo nazionale o territoriale.

Al datore di lavoro spettano inoltre degli sgravi economici e contributivi per l'assunzione di lavoratori con contratto di inserimento.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO: DECRETO INTERMINISTERIALE 17 NOVEMBRE 2005; LEGGE 14 MAGGIO 2005, N.80, ART. 1BIS; DECRETO LEGISLATIVO 6 OTTOBRE 2004, N.251; CIRCOLARE MINISTERIALE DEL 21 LUGLIO 2004 N.31; DECRETO LEGISLATIVO 276/2003, ARTT. 54-59