



I CONTRATTI ATIPICI

IL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

ART. 4-12 DLGS 81/2018

- Deviazione rispetto al modello standard
- Rapporto di lavoro subordinato ma ad orario ridotto rispetto all'orario normale
- Una volta pattuito l'orario □ impossibile per il datore modificare unilateralmente l'orario
- Istituto che dalle sue origini reso sempre più flessibile
- Part time orizzontale/verticale/misto
- Principio di parità di trattamento

- Forma scritta ad probationem
- Necessaria definizione di collocazione e orario
- in mancanza di prova o in caso di mancata individuazione della durata □ conversione a tempo pieno in sede giudiziale
- Necessaria collocazione oraria determinata nel contratto (giorno/settimana/mese/anno) oppure rinvio a turni programmati di lavoro □ in caso di mancata fissazione della collocazione □ determinazione giudiziale
- Possibile modifica della collocazione con consenso del lavoratore

Estensione durata □ lavoro supplementare

- oltre il part time ed entro il normale
- disciplina del ccnl (oppure richiesta unilaterale ma max 25% del pattuito settimanale)
- maggiorazioni 15%
- possibile rifiuto se giustificato

Modifica collocazione od estensione temporale □ clausole elastiche

- Per iscritto
- Il datore ha diritto potestativo di modifica della collocazione o di aumento della estensione temporale
- Se aumento durata □ dovute una volta per tutte (non come per il supplementare in cui richieste volta per volta)
- Previsto dal Ccnl
- Preavviso 2 giorni
- Diritto a specifiche compensazioni nella misura/forme previste dal Ccnl
- Se il Ccnl nulla dice □ accordo delle parti davanti alla Commissione di certificazione;
- A pena di nullità le clausole elastiche prevedono: le condizioni e le modalità della loro attivazione da parte del datore; nel rispetto di 2 giorni di preavviso; misura massima dell'aumento (max 25%); maggiorazione del 15%
- Possibile revoca del consenso in alcune ipotesi
- Il rifiuto del lavoratore di concordare le variazioni non può costituire gm di licenziamento

Trasformazione da tempo pieno a tempo parziale

- Accordo scritto tra le parti
- Rifiuto non è motivo di licenziamento
- Lavoratore non ha diritto
- Lavoratore ha diritto in casi eccezionali (es. terapie oncologiche; alternativa al parentale)
- Lavoratore ha priorità in altre ipotesi eccezionali
- In caso di assunzione part time informazione del personale full time

IL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE (JOB ON CALL)

Art. 13 dlgs 81/2015

- *«Contratto anche a tempo determinato mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo o intermittente..»*
- Prestazioni lavorative discontinue
- Flessibilità elevata
- Non garantita un'utilizzazione oraria
- Solo per esigenze produttive od organizzative previste dai ccnl anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi determinati nell'arco della settimana, del mese od anno

- In assenza di Ccnl □ solo in caso di attività previste in un dm del 2004(46 attività tra cui camerieri, impiegati di albergo, addetti alle pompe di distribuzione di benzina)
- Sempre tra lavoratori con meno di 24 e più di 55 anni
- Al massimo 400 giorni in 3 anni (eccetto per turismo pubblici esercizi e spettacolo)
- Divieti
- Sanzioni □ tempo pieno e indeterminato

Forma e disponibilità

- Forma scritta ad probationem
- Lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità
- Lavoro intermittente con obbligo di disponibilità (□negli intervalli indennità di disponibilità= se rifiuta licenziamento disciplinare e restituzione delle indennità)
- Trattamento economico □parità di trattamento salvo il riproporzionamento)

IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 19 DLGS 81/2015

- Tradizionalmente delimitazione delle ipotesi di ricorso al contratto a termine (cfr l. 230/1962); progressiva estensione (rinvio contratto collettivo)
- Direttiva europea 1999/70/UE □ obiettivo contenimento di abusi
- D.lgs. 368/2001 ha abrogato la l. 230 /1962 □ causalone = possibile apposizione del termine a fronte di ragioni TOPS
- Aumento della flessibilità
- L. 92/2012 (primo contratto senza casuali)
- L. 78/2014 □ superamento delle casuali
- Dlgs 81/2015 □ contratto a termine A-CAUSALE

Attuale disciplina

- D.l. 87/2018 (decreto Dignità) □ recupero della tecnica delle causali in aggiunta a quella dei limiti quantitativi (critiche)
- Art. 1 d.lgs. 81/2015 «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»
- È consentita apposizione del termine al contratto subordinato purché la durata non sia superiore a 12 mesi
- Al contratto può essere applicato un termine di durata superiore ai 12 mesi e comunque non oltre i 24 solo a

- **A) ESIGENZE TEMPORANEE E OGGETTIVE ESTRANEE ALL'ORDINARIA ATTIVITÀ AZIENDALE**
- **B) ESIGENZE SOSTITUTIVE**
- **C) ESIGENZE CONNESSE A INCREMENTI TEMPORANEI, SIGNIFICATIVI E NON PROGRAMMABILI, DELL'ORDINARIA ATTIVITÀ AZIENDALE**

- Più frequenti b) e c)
- Difficoltà interpretative
- Apposizione del termine priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto
- Non richiesta per rapporti non superiori a 12 giorni
- Se il contratto dura sin dall'inizio più di 12 mesi □ causale scritta
- In assenza/causa non accertata giudizialmente □ conversione a tempo indeterminato con decorrenza dalla scadenza dei 12 mesi.

Proroga del contratto

- Prima della scadenza
- Con atto scritto
- Causale non necessaria nei primi 12 mesi
- Oltre i 12 mesi è possibile solo in presenza delle esigenze di cui all'art. 19 da indicare nel contratto
- Se non indicata o non corrispondente al vero \square conversione a tempo indeterminato
- Eccezione per lavoro stagionale
- Proroga possibile se il contratto iniziale inferiore a 24 mesi
- Numero massimo di 4 proroghe nei 24 mesi
- Se il numero è superiore a 4 \square trasformazione in ti dalla quinta proroga

Rinnovo del contratto a termine

- Nuovo contratto
- Solo in presenza delle esigenze di cui all'art. 19 co. 1 che devono essere indicate in contratto
- In assenza □ trasformazione in cti
- Eccezione in caso di lavoro stagionale
- Necessario intervallo temporale tra un contratto e l'altro
- Se meno di sei mesi □ 10 giorni
- Se più di sei mesi □ 20 giorni

Continuazione del rapporto

- Se il rapporto di lavoro continua di fatto oltre il termine
 - maggiorazioni retributive per ogni giorno (20/40%)
- Oltre il 30 od il 50 giorno □ ctdi alla scadenza del termine

Limiti di durata

- Limite massimo 24 mesi tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro
- Si considerano anche i periodi di missione
- Se superato □ cti dalla data del superamento
- Regola derogabile anche in pejus dai ccnl
- Non si applica agli stagionali
- Possibile contratto di ulteriori 12 in itl

Divieti

- Sciopero
- Dvr
- Licenziamenti collettivi ultimi sei mesi
- Up con cassa per le stesse mansioni

Sanzioni

- Trasformazione giudiziale
- 180 + 180 giorni
- Indennità onnicomprensiva 2,5 / 12 mensilità

Limiti quantitativi

- 20% dei lavoratori a tempo indeterminato al 1 gennaio dell'anno di assunzione
- Fino a 5 dipendenti + sempre possibile
- Ccnl può stabilire un limite diverso
- In alcuni ambiti assenza di limiti quantitativi
- Se limite violato □ sanzione amministrativa **NON** trasformazione

Diritti del lavoratore a termine

- Principio di non discriminazione
- Diritto di precedenza (con sei mesi di anzianità) nelle assunzioni a tempo indeterminato
- Diritto di precedenza per i Ctd per le lavoratrici madri
- Diritto di precedenza degli stagionali
- Si estinguono decorso un anno dalla cessazione del rapporto

Recesso

- Ante tempus □ giusta causa

Esclusioni

- Dirigente (acausalità/assenza di limite massimo di 24 mesi/Durata massima di 5 anni)
- Settore agricolo
- Turismo e spettacolo
- Lavoro portuale temporaneo

+ IL RAPPORTO DI LAVORO + ◦ SOMMINISTRATO ◦

ARTT. 30 - 40 DLGS 81/2015

- Principio di unicità della figura datoriale
- Divieto di interposizione di manodopera □ divieto che un datore fittizio si interponga in un rapporto di lavoro che in realtà intercorre di fatto tra i lavoratori e il datore di lavoro effettivo
- Situazioni contrastata dal legislatore perché collegata a situazioni di sottoprotezione dei lavoratori (cfr caporalato)
- Con il 276/2003 abrogata la l. 1369/1960 che conteneva il divieto e descritto l'appalto lecito e l'appalto di manodopera (non ammesso) □ opera comunque ancora nell'ordinamento un divieto di interposizione nelle prestazioni lavorative
- Finalità del lavoro somministrato
- Necessità di bilanciamento tra esigenze di mercato e tutela lavoratori somministrati

- Due contratti: uno di diritto commerciale e uno di diritto del lavoro
- Contratto di somministrazione tra agenzia e utilizzatrice (a termine/a ti)
- Contratto di lavoro somministrato tra agenzia e lavoratore □ missione (a termine/a ti)
- Progressive modifiche dalla l. 196/197 sino al d.lg. 87/2018

Contratto di somministrazione

- Tra agenzia di somministrazione e utilizzatore
- L'agenzia mette a disposizione dell'u. uno o più lavoratori che *«per tutta la durata della missione svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore»*
- Autorizzazione allo svolgimento di attività di somministrazione □
requisito di legittimità del contratto di somministrazione
- Iscrizione presso l'albo Ministero Lavoro
- Requisiti
- Autorizzazione provvisoria poi definitiva

- A partire dal 2014 liberalizzazione per la somministrazione a termine (solo per lo staff leasing causale)
- Causale reintrodotta con il dl 87/2018 ma.. «per il contratto di lavoro somministrato e non per quello di somministrazione» □ un'impresa può ricorrere alla somministrazione in qualunque situazione; unici limiti quantitativi (somministrati a tempo indeterminato il 20% dei ti presso l'utilizzatore; somministrati a tempo determinato il 30% dei tempo indeterminato presso l'utilizzatore) cfr eccezioni esenti dal limite percentuale

Divieti

- Sciopero
- Up con licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti
- CIG
- dvr

Forma

- Contratto di somministrazione forma scritta ad substantiam
- Vari elementi tra cui numero, mansioni, inquadramento dei lavoratori da somministrare, NON i nomi
- L'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai dipendenti che svolgono le stesse mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali sostenuti
- Le info contenute nel contratto e la data di inizio e durata prevedibile della missione presso l'utilizzatore devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte dell'agenzia (questo all'atto della stipula del contratto di lavoro o dell'invio in missione presso l'utilizzatore)

Il contratto di lavoro somministrato

- Incontro tra agenzia e il lavoratore
- Fase preassuntiva □ divieto di indagine
- Divieto di percepire compensi dal lavoratore
- È un contratto di lavoro subordinato
- A tempo indeterminato □ disciplina generale
- A tempo determinato □ applicazione quasi integrale della disciplina del termine

Contratto di lavoro a tempo indeterminato

- Il lavoratore somministrato può essere destinato a più missioni successive rimanendo negli intervalli di inattività a disposizione quindi alle dipendenze della agenzia
- Durante gli intervalli il lavoratore □ indennità di disponibilità (ccnl delle imprese di somministrazione, circa 700€ e non inferiore a quella prevista con decreto ministeriale)

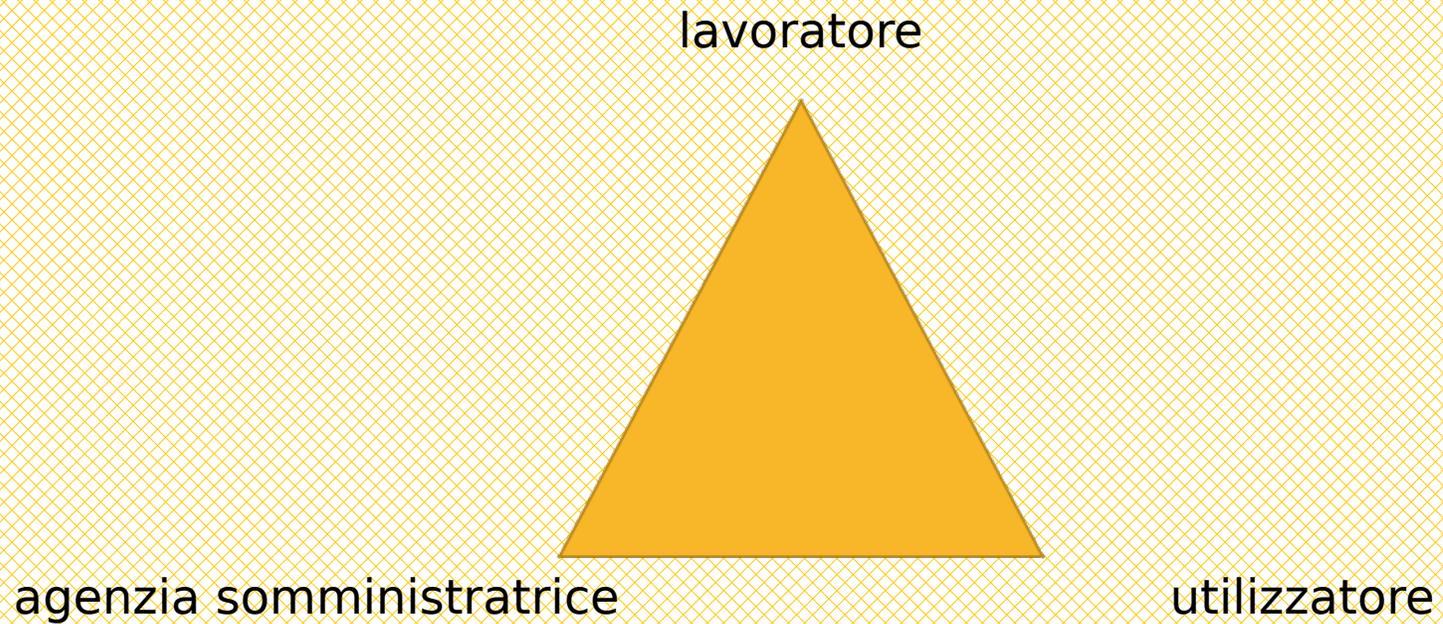
Contratto di lavoro a tempo determinato

- Attività coincide di solito con la durata dell'esigenza per la quale è stato stipulato il contratto di somministrazione
- Il lavoratore assunto a tempo determinato può essere utilizzato solo nell'ambito di una somministrazione a tempo determinato in atto tra agenzia e utilizzatore
- Limiti al ctd anche per il somministrato
- Acausalità solo per i primi 12 mesi
- Causalità oltre i 12 mesi (esigenze organizzative e produttive di cui all'art. 19); al massimo 4 proroghe; rinnovi con causale; durata massima 24 mesi

- Causali sono le stesse che valgono per il ctd: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività aziendale, esigenze di sostituzione, esigenze connesse a incrementi temporanei significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.
- **MA:** le esigenze aziendali devono sussistere con riferimento all'impresa utilizzatrice e non all'agenzia di somministrazione
- L'utilizzatore dovrà comunicare al somministratore le esigenze per le quali procede a richiedere la somministrazione (dubbi in caso di omessa od errata comunicazione)

- Uniche regole del CTD non estese: intervalli tra un ctd e l'altro; percentuale del 20% (nella somministrazione è il 30%); diritti di precedenza.
- Per incentivare il ricorso al lavoro somministrato □ lavoratori somministrati non computati in organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione delle norme di legge o del ccnl (eccetto norme su igiene e sicurezza)

Il rapporto di lavoro



Poteri e obblighi datoriali

AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE

- -
- POTERE DISCIPLINARE
- OBBLIGO RETRIBUTIVO
- -
- OBBLIGO INFO RISCHI SAL&SIC

- OBBLIGO FORMAZIONE
- OBBLIGHI INFO ELEMENTI CdiSOMM.

Poteri e obblighi datoriali

UTILIZZATORE

- POTERE DIRETTIVO
- POTERE DISCIPLINARE
- -
- JUS VARIANDI
- OBBLIGO DI PREV/PROTEZIONE SAL&SIC
- PARI OPPORTUNITÀ FORMATIVE
- OBBLIGO INFO POSTI VACANTI

sanzioni

- VIOLAZIONE DISCIPLINA CTD □ CONVERSIONE A TI (CFR REGOLE SUL CTD)
- MANCANZA FORMA SCRITTA CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE □ NULLO □ IMPUTAZIONE RAPPORTO DIPENDENZE U.
- SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE (FUORI DA LIMITI E CONDIZIONI ARTT. 31,32,33 DLGS 81/2015) □ IMPUTAZIONE RAPPORTO TI ALLE DIPENDENZE U (es. violazione limiti quantitativi, divieti, impresa non autorizzata);
- Termini DECADENZIALI 60+180 GG E INDENNITÀ OMNIA (2,5-12)
- I pagamenti fatti dall'agenzia LIBERANO l'utilizzatore.
- POSSIBILI SANZIONI AMMINISTRATIVE E SANZIONI PENALI
- SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA REATO

+ I RAPPORTI DI LAVORO + • DEI GIOVANI •

APPRENDISTATO E STAGE



L'APPRENDISTATO

Evoluzione Normativa

- CODICE CIVILE 1942 (TIROCINIO)
- L. 25/1955
- DLGS 276/2003
- L. 167/2011
- DLGS 81/2015

Causa

- CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO
- RAPPORTO SPECIALE
- TRA I CONTRATTI A CAUSA MISTA
- LAVORO // RETRIBUZIONE +
FORMAZIONE/OCCUPAZIONE GIOVANILE
- CAUSA INDEFETTIBILE ED ESSENZIALE
- COMPETENZA: STATO/REGIONI

- REGIONI □ competenza esclusiva FORMAZIONE ESTERNA ALL'AZIENDA PRESSO STRUTTURE PUBBLICHE O ACCREDITATE
- STATO □ competenza esclusiva FORMAZIONE INTERNA NEL SENSO CHE, TENUTA DAL DATORE DI LAVORO, VIENE ANCORATA ALL'ORDINAMENTO CIVILE DI COMPETENZA ESCLUSIVA DELLO STATO
- C.cost. 50/2005; C. Cost. 425/2006; C.Cost.21/2007; C.Cost. 176/2010, C.Cost. 334/2010

RIFORMA 81/2015

- Artt. 41-47 DLGS 81/2015
- STRETTO LEGAME CON IL DLGS 167/2011
- NOVITÀ:
- RIDOTTO IL RUOLO CCNL → RIMESSA ALLA COMPETENZA NORMATIVA DELLA LEGGE STATALE LA DEFINIZIONE DI ALCUNI ELEMENTI PRIMA AFFIDATI ALLA FONTE COLLETTIVA (a) forma del contratto; b) redazione del piano formativo individuale; c) disciplina del recesso)
- MAGGIORE INTERVENTO SU PRIMA E TERZA TIPOLOGIA DI APPRENDISATO (QUELLE PIÙ LEGATE AD UN PERCORSO FORMATIVO NEL TENTATIVO DI RAFFORZARE RAPPORTO SCUOLA/FORMAZIONE LAVORO)

- APPRENDISTATO DI I E III TIPO INTEGRANO ORGANICAMENTE FORMAZIONE E LAVORO CON RIGUARDO AI TITOLI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE E ALLE QUALIFICAZIONI PROFESSIONALI IN UN SISTEMA DUALE;
- L'APPRENDISTATO DI I TIPO LEGATO AL PERCORSO SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA, MENTRE DI III TIPO A QUELLO DELL'ALTA FORMAZIONE UNIVERSITARIA
- PER RAZIONALIZZARE I E III IL LEGISLATORE FA CONFLUIRE NEL I ANCHE QUELLO PER CONSEGUIRE IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE CHE PRIMA ERANO NEL III TIPO

RAPPORTO DI LAVORO DEGLI APPRENDISTI

- È UN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO DIRETTO ALLA FORMAZIONE E OCCUPAZIONE
- LA DISCIPLINA È RIMESSA AD ACCORDI INTERCONFEDERALI O A CCNL NEL RISPETTO DI ALCUNI PRINCIPI (ART. 41. 5 DLGS 81/2015)
- NEL 2015 RIENTRANO NELLA COMPETENZA NORMATIVA:
 - FORMA SCRITTA DEL CONTRATTO AD PROBATIONEM (ai fini della prova; nb nel 2015 si parla di forma scritta ai fini della prova senza far riferimento alla forma scritta per il patto di prova ma nb art. 2096 c.c.)
 - IL CONTRATTO CONTIENE IN FORMA SINTETICA IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

- PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE. È CONTENUTO NEL CONTRATTO SIN DALL'ORIGINE E RAPPRESENTA IL «PRINCIPALE RIFERIMENTO AI FINI DELLA CORRETTEZZA DEGLI ADEMPIMENTI DEL DATORE» (circ. min.lav. 29.8.2013)
- Il PFI Può ESSERE DEFINITO SULLA BASE DI MODULI E FORMULARI STABILITI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA O DAGLI ENTI BILATERALI
- NELL'APPRENDISTATO DI I E III TIPO IL PFI È PREDISPOSTO DALLA ISTITUZIONE FORMATIVA CON IL COINVOLGIMENTO DELL'IMPRESA
- DURATA MINIMA DEL CONTRATTO (NON MENO DI SEI MESI) SALVO DATORI CON ATTIVITÀ STAGIONALE

RECESSO

- DIVIETO PER LE PARTI DI RECEDERE DAL CONTRATTO (LICENZIAMENTO/DIMISSIONI) DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE IN ASSENZA DI GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO □ IN CASO DI LICENZIAMENTO PRIVO DI GIUSTIFICAZIONE SANZIONI PREVISTE DA NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI
- Nb IN CASO DI APPRENDISTATO DI I TIPO Può COSTITUIRE GIUSTIFICATO MOTIVO DI LICENZIAMENTO IL MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTII FORMATIVI (□ art. 6 DM 12/10/2015)
- È POSSIBILE PER LE PARTI RECEDERE DAL CONTRATTO CON PREAVVISO DECORRENTE DAL TERMINE DEL PERIODO DI FORMAZIONE AI SENSI DELL'ART. 2118 C.C.

- NEL PERIODO DI PREAVVISO COMUNQUE TROVA APPLICAZIONE LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO;
- SE NESSUNA DELLE PARTI ESERCITA LA FACOLTÀ DI RECESSO AL TERMINE DEL PERIODO DI FORMAZIONE IL RAPPORTO PROSEGUE COME ORDINARIO RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO
- ALL'APPRENDISTA ESTESE LE COPERTURE PREVIDENZIALI IN MATERIA INFORTUNIO, MALATTIA, INVALIDITÀ E VECCHIAIA, MATERNITÀ, ASSEGNO FAMILIARE ,ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

- LA DISCIPLINA RESIDUA è RIMESSA AD ACCORDI INTERCONFEDERALI (settore industriale es. Confindustria CGIL/CISL/UIL 18.5.2016)
- DIVIETO DI RETRIBUZIONE A COTTIMO
- POSSIBILITÀ DI INQUADRARE IL LAVORATORE FINO A DUE LIVELLI INFERIORI RISPETTO ALLA CATEGORIA SPETTANTE IN APPLICAZIONE DEL CCNL
- PRESENZA DI UN TUTOR O REFERENTE AZIENDALE
- POSSIBILITÀ DI RICONOSCERE LA QUALIFICA PROFESSIONALE, AI FINI CONTRATTUALI, E LE COMPETENZE ACQUISITE, AI FINI DEL PROSEGUIMENTO DEGLI STUDI nonché DEI PERCORSI DI ISTRUZIONE DEGLI ADULTI

- REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE EFFETTUATA E DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE AI FINI CONTRATTUALI (EVENTUALMENTE ACQUISITA) NEL LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO
- POSSIBILITÀ DI PROLUNGARE IL PERIODO DI APPRENDISTATO IN CASO DI MALATTIA, INFORTUNIO O ALTRA CAUSA DI SOSPENSIONE INVOLONTARIA DEL RAPPORTO SUPERIORE A TRENTA GIORNI
- POSSIBILITÀ DI DEFINIRE FORME E MODALITÀ DELLA CONFERMA IN SERVIZIO SENZA NUOVI O MAGGIORI ONERI PER LA FINANZA PUBBLICA AL TERMINE DEL PERCORSO FORMATIVO AI FINI DI ULTERIORI ASSUNZIONI IN APPRENDISTATO

LIMITI LEGALI ALL'IMPIEGO DELL'APPRENDISTATO (art. 42 c. 7 e 8)

- IL NUMERO COMPLESSIVO DEGLI APPRENDISTI (RAPPORTO DI 3 A 2 RISPETTO ALLE MAESTRANZE QUALIFICATE; IL RAPPORTO NON PUÒ SUPERARE IL 100% PER I DATORI CON MENO DI DIECI DIPENDENTI, MASSIMO 3 PER CHI HA MENO DI TRE DIPENDENTI)
- POSSIBILITÀ PER I CCNL DI INDIVIDUARE LIMITI DIVERSI
- PER I DATORI CON +50 DIPENDENTI L'ASSUNZIONE DI NUOVI APPRENDISTI DI II TIPO È SUBORDINATA ALLA PROSECUZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO CON ALMENO IL 20% DEGLI APPRENDISTI IN FORZA NEI 36 MESI PRECEDENTI
- (GLI ASSUNTI IN VIOLAZIONE SONO CONSIDERATI ORDINARI LAVORATORI SUBORDINATI A TEMPO INDETERMINATO)

- SANZIONI CONTRIBUTIVE
- CONTRIBUZIONE AGEVOLATA
- SGRAVIO CONTRIBUTIVO TOTALE

ONERI FORMATIVI

- CON IL 2015 VENGONO DEFINITE MEGLIO LE DIFFERENZE TRA I TRE TIPI DI APPRENDISTATO
- NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE LA FORMAZIONE è PIÙ MARCATAMENTE ENDO AZIENDALE E LA FORMAZIONE ESTERNA è DI COMPETENZA REGIONALE DA IMPLEMENTARE SECONDO LE LINEE GUIDA DELLA CONFERENZA STATO REGIONI DEL 20.2.2014.
- GLI APPRENDISTATI DI I E III TIPO INTEGRANO IN UN SISTEMA DUALE LA FORMAZIONE ED IL LAVORO.
- IL I CON RIFERIMENTO ALLA FORMAZIONE DEL SECONDO CICLO SCOLASTICO; IL III CON RIFERIMENTO ALL'ALTA FORMAZIONE UNIVERSITARIA. IN QUESTI CASI LA FORMAZIONE è DEMANDATA SPECIFICI ENTI DI FORMAZIONE (SCUOLE E UNIVERSITÀ).

INADEMPIMENTO OBBLIGO FORMATIVO
ATTIVITÀ ROUTINARIE ED ELEMENTARI
SUCCESSIVO A PRESTAZIONE LAVORATIVA
LAVORATORE Già IN POSSESSO DEL TITOLO



QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COME
LAVORO SUBORDINATO

TIPI DI APPRENDISTATO

- I) PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE/DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE
- II) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
- III) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

PRIMO TIPO

- PERCORSO INTEGRATO SCUOLA LAVORO
- TRA I 15 E I 25 ANNI DI ETÀ
- TUTTI I SETTORI DI ATTIVITÀ
- FUNZIONALE ALLA QUALIFICA /DIPLOMA PROFESSIONALE/
CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE
- CONCILIA FORMAZIONE IN AZIENDA CON ISTRUZIONE E
FORMAZIONE DALLE ISTITUZIONI FORMATIVE
- DURATA A SECONDA DI QUALIFICA O DIPLOMA DA CONSEGUIRE
- COMUNQUE NON SUPERA TRE ANNI O QUATTRO SE DIPLOMA X4

SECONDO TIPO

- OBIETTIVO QUALIFICA PROFESSIONALE A FINI CONTRATTUALI, AI FINI DELL'INQUADRAMENTO NEL CCNL APPLICATO IN AZIENDA.
- IN QUALSIASI SETTORE PRIVATO O PUBBLICO (cfr art. 44)
- RISERVATO A SOGGETTI TRA I 18 E 29 ANNI
- ECCEZIONE AL LIMITE ANAGRAFICO □ BENEFICIARI DI MOBILITÀ O DISOCCUPPAZIONE AI FINI DELLA LORO QUALIFICAZIONE O RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE (art. 47 c.4) È DIRETTO ALLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE AI FINI CONTRATTUALI
- FORMAZIONE SVINCOLATA DA CICLI SCOLASTICI; IN PARTE È INTERNA A CARICO AZIENDALE IN PARTE ESTERNA A CARICO DELLA REGIONE
- LA FORMAZIONE INTERNA □ NEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI E NEI CCNL STIPULATI DALLE ACPR E IN RAGIONE DEL TIPO DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE AI FINI CONTRATTUALI DA CONSEGUIRE.
- LA FORMAZIONE PUBBLICA INTEGRATIVA È DEFINITA DALLE REGIONI NEL RISPETTO DELLE LINEE GUIDA 20. 2. 2014
- LINEE GUIDA:
 - 120 ORE MINIMO DI FORMAZIONE PER APPRENDISTI PRIVI DI TITOLO;
 - 80 ORE MINIMO PER QUELLI CON DIPLOMA
 - 40 ORE PER QUELLI PROVVISI DI LAUREA.
 - ORE DI FORMAZIONE PER ACQUISIRE COMPETENZE DI BASEE TRASVERSALI

TERZO TIPO

- SCUOLA LAVORO
- ALTA FORMAZIONE E RICERCA
- GIOVANI TRA 18 E 29 ANNI
- GIÀ IN POSSESSO DEL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE O PROFESSIONALE
- FORMAZIONE □ REGIONI/ CONVENZIONI TRA DATORI E UNIVERSITÀ

RETRIBUZIONE

- ART. 43 E 45 PREVEDONO CHE PER LE ORE DI FORMAZIONE SVOLTE NELL'ISTITUZIONE FORMATIVA IL datore è ESONERATO DA OGNI OBBLIGO RETRIBUTIVO
- PER LE ORE DI FORMAZIONE A CARICO DEL DATORE È RICONOSCIUTA AL LAVORATORE UNA RETRIBUZIONE PARI AL 10% DI QUELLA CHE GLI SAREBBE DOVUTA.
- SONO PERÒ FATTE SALVE LE DIVERSE DISPOSIZIONI PREVISTE DAI CONTRATTI COLLETTIVI

LO STAGE

- NON COSTITUISCONO RAPPORTI DI LAVORO
- SONO STRUMENTI DI POLITICA DEL LAVORO PER RENDERE PIÙ SEMPLICE IL PASSAGGIO DALLA FASE FORMATIVA AL PRIMO ACCESSO AL MERCATO DEL LAVORO AGEVOLANDO LE SCELTE PROFESSIONALI
- È UNA MODALITÀ DI ATTIVITÀ FORMATIVA SVOLTA ALL'INTERNO DI UNA SEDE LAVORATIVA E SENZA CONTRATTO (PER QUESTO TRAINING ON THE JOB)
- LA CORTE COSTITUZIONALE HA SPECIFICATO CHE RIENTRA NELLA COMPETENZA RESIDUALE ESCLUSIVA DELLE REGIONI (C.COST. 50/2005 E 287/2012)
- LINEE GUIDA REGIONALI SUI TIROCINI EXTRACURRICULARI
- IL TIROCINIO NON PUÒ ESSERE USATO PER TIPOLOGIE LAVORATIVE PER LE QUALI NON SIA NECESSARIO UN PERIODO DI FORMAZIONE
- I TIROCINANTI NON POSSONO SOSTITUIRE LAVORATORI A TERMINE NEI PERIODI DI PICCO DI ATTIVITÀ E NON POSSONO ESSERE USATI PER SOSTITUIRE LAVORATORI IN MALATTIA MATERNITÀ FERIE O PER RICOPRIRE RUOLI ORGANIZZATIVI.