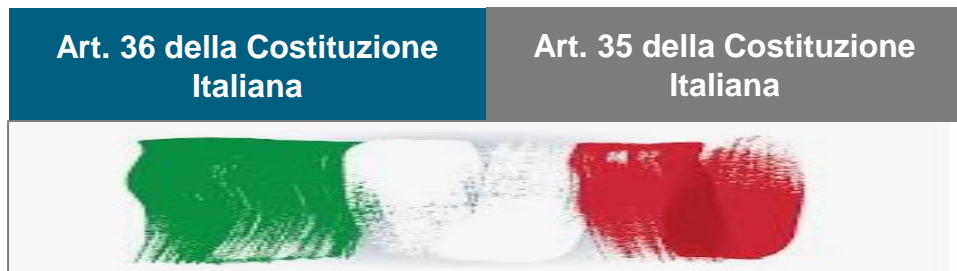


Le tipologie contrattuali



Diritto al lavoro



Art. 39 della Costituzione Italiana



Libera Organizzazione dei Sindacati



I Sindacati sono Associazioni di lavoratori o di datori di lavoro, dirette alla tutela dei rispettivi interessi professionali di categoria, primo fra tutti regolare i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro.

Contratto di lavoro

Il contratto individuale di lavoro

Il **contratto individuale di lavoro** è il **contratto** mediante il quale il lavoratore si obbliga a prestare la propria attività lavorativa a tempo determinato o indeterminato alle dipendenze e sotto la direzione e la vigilanza **del datore di lavoro**, in cambio **di** una controprestazione ossia la retribuzione (art. 2099 cod.civ.).



Contratto di lavoro

Redatto in duplice copia dev'essere controfirmato da entrambe le parti e contenere le seguenti informazioni:

- Data di decorrenza del contratto di lavoro;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato;
- Trattamento economico e livello riconosciuto;
- Mansioni affidate (normalmente sono implicite nel ccnl applicato e nel relativo livello riconosciuto, fermo restando che possono essere anche esplicitate);
- Durata dell'eventuale periodo di prova;
- Data di termine del rapporto di lavoro ove si tratti di contratto di lavoro a tempo determinato;
- Orario di lavoro full-time o part-time.



Contratto di lavoro o CCNL

Assenze,
permessi e
aspettative dal
lavoro

Estinzione del
rapporto e
Trattamento di
Fine Rapporto
(TFR)

Formalità di
assunzione

Assistenza
integrativa

Ferie e
Giorni
festivi

Indennità di
legge, premi e
mensilità
supplementari

Sanzioni
disciplinari

Infortuni sul
lavoro, malattie
professionali e
non
professionali

Orario di lavoro,
trasferimenti e
trasferte

Retribuzione

Sicurezza sul
lavoro

Maternità e
paternità

Previdenza
integrativa

Contratti di lavoro subordinato

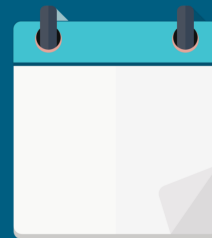
**Contratto a tempo
indeterminato**

**Contratto a tempo
Determinato**

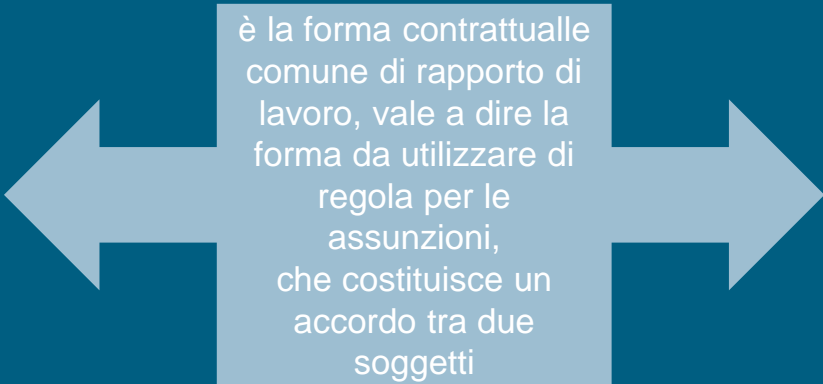
**Contratto di
apprendistato**

**Contratto a tempo
determinato o
indeterminato in
somministrazione**

Contratto a tempo Indeterminato



Lavoratore



è la forma contrattuale comune di rapporto di lavoro, vale a dire la forma da utilizzare di regola per le assunzioni, che costituisce un accordo tra due soggetti

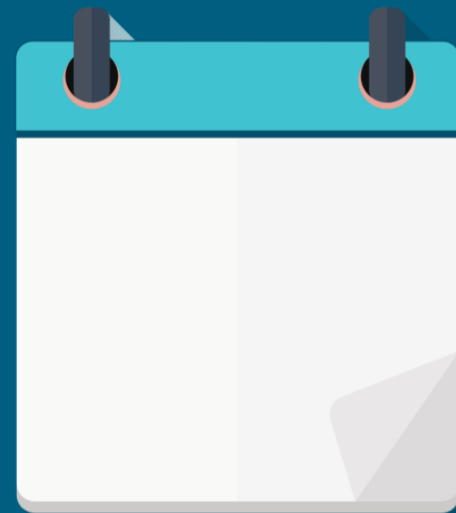
Datore di lavoro

Contratto a tempo Determinato

Il contratto a termine può essere uno strumento più flessibile che viene incontro alle esigenze del datore di lavoro e del lavoratore, in determinate circostanze



Per questo l'utilizzo del contratto a tempo determinato prevede dei limiti ben precisi. L'apposizione del termine, a pena di nullità, deve risultare dall'atto scritto, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni.



Contratto a tempo Determinato



Il contratto a termine non può avere una durata superiore a 24 mesi, comprensiva di proroghe e/o per effetto di più contratti. Il contratto può essere privo di causale se non superiore ai 12 mesi; se invece è maggiore di 12 mesi necessita la causale.



Sono possibili 4 proroghe. Non è richiesta causale se la proroga avviene entro i primi 12 mesi. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

- Nelle ipotesi di rinnovo, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali:
 - **intervallo di 10 giorni se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi;**
 - **intervallo di 20 giorni se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi.**
- Il **mancato rispetto** di queste interruzioni temporali determina la **conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato**. L'atto scritto deve contenere, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato.

Contratto di Somministrazione

Il lavoro somministrato è un contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) può richiedere la prestazione di uno o più lavoratori ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo informatico tenuto presso l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti (agenzie, lavoratori, impresa), legati da due diverse forme contrattuali:

Il contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.



Il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.



Contratto di Somministrazione



Tempo Determinato

Valgono le disposizioni previste dal Decreto legislativo n. 81/2015 per i contratti a termine, ad eccezione dei diritti di precedenza e dello stop&go previsto in caso di rinnovo e della percentuale massima di lavoratori a termine.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti.



Tempo Indeterminato- Staff Leasing

Può essere utilizzato nel limite del 20% rispetto al numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di lavoro, ha diritto a un'indennità di disponibilità per i periodi in cui non è in missione presso un utilizzatore.

I lavoratori hanno diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Contratto di Apprendistato

È la principale tipologia contrattuale per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, a seconda della tipologia di apprendistato.

- Contratto di lavoro a tempo indeterminato, rivolto ai ragazzi di età compresa fra i 15 e i 29 anni
- Per le regioni e le province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, la contrattazione collettiva può definire specifiche modalità di utilizzo di tale contratto, anche a tempo determinato, per le attività stagionali
- Il datore di lavoro è tenuto ad erogare non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità.
- Mentre l'apprendista ha la convenienza di imparare una professione, il datore di lavoro ha la possibilità di beneficiare di agevolazioni di tipo normativo, contributivo ed economico.

skills
INTERNSHIP

goals
personal training
development



Contratto di Apprendistato

Sistema duale che integra istruzione, formazione e lavoro

Apprendistato professionalizzante: obbligo, solo per gli imprenditori con più di 50 dipendenti, di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro

3 tipologie di contratti di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi.

- 1** Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (I Livello)
- 2** Apprendistato professionalità (II Livello)
- 3** Apprendistato di alta formazione e di ricerca (III Livello)



Apprendistato di I Livello

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art.43 del dlgs 81/2015)

Vantaggi



- Sviluppare competenze professionali necessarie per una specifica professione o ruolo aziendale e conseguire un titolo di studio.
- Accedere al mercato del lavoro con un regolare rapporto di lavoro
- Maturare contributi pensionistici
- Sviluppare competenze professionali

Titoli di studio conseguiti



- Qualifica professionale
- Diploma professionale
- Diploma di istruzione secondaria superiore
- Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)



Apprendistato di I Livello

Soggetti coinvolti



- **:Apprendista:** deve avere un'età compresa tra i 15 e i 25 anni
- **Tutor formativo** che avrà il ruolo di assistere l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitorare l'andamento del percorso ed intervenire nella valutazione iniziale, intermedia e finale;
- **Tutor aziendale**, previsto per legge, che dovrà favorire l'accoglienza e l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, affiancare ed assistere il giovane nella formazione interna e trasferire le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative.



Apprendistato di I Livello

Modalità di Erogazione



Formazione interna, che si svolge presso il datore di lavoro e **Formazione esterna**, che si svolge presso l'istituzione formativa.

Il monte ore totale di formazione interna ed esterna corrisponde all'orario obbligatorio previsto per i percorsi formativi.

Durata della Formazione



La durata minima è di 6 mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi:

- qualifica professionale – max 3 anni
- diploma professionale – max 4 anni
- diploma di istruzione secondaria superiore – max 4 anni
- certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) – max 1 anno



Apprendistato di II Livello

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali (Art. 44 dlgs 81/2015).

Tra i 18 anni fino ai 29 anni di età o disoccupati percettori di Naspi, Dis-Coll e altri ammortizzatori sociali senza limiti d'età.



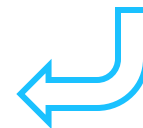
Formazione di tipo professionalizzante

Durata contrattuale che varia dai 6 mesi ai 3 anni



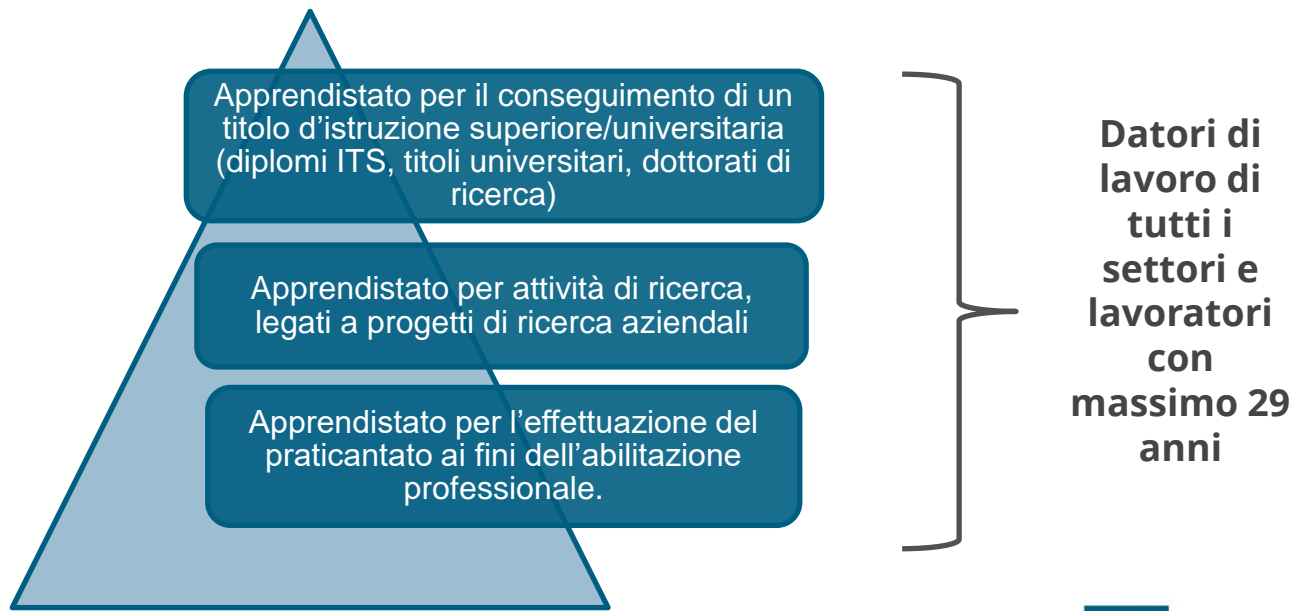
120 ore nell'arco del triennio

- **120 ore** per apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di I grado o privi di titolo di studio;
- **80 ore** per apprendisti in possesso di qualifica o diploma professionale o diploma di scuola secondaria superiore di II grado;
- **40 ore** per apprendisti in possesso di laurea o di altro titolo di livello terziario.



Apprendistato di III Livello

Il contratto di apprendistato in Alta formazione e ricerca o detto anche di III livello è disciplinato dall'art. 45 del D.lgs.vo 81/2015.



Tirocinio

Durata

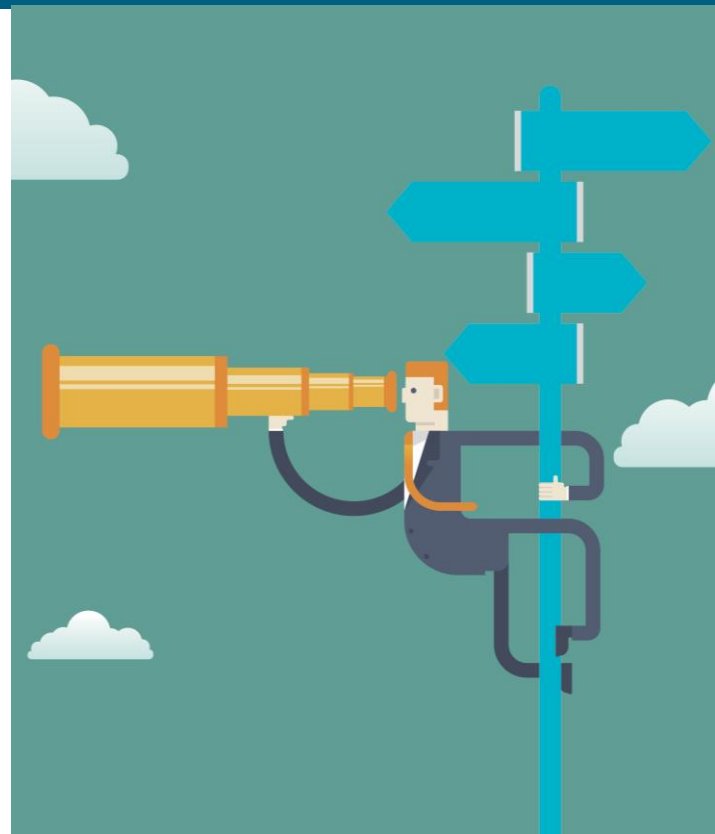


- La durata del tirocinio è disciplinata dalla normativa regionale

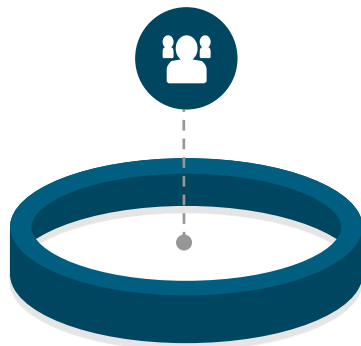
Attivazione



- Viene stipulata una convenzione tra l'ente e il soggetto promotore. L'elenco dei soggetti promotori è indicato nella normativa regionale.
- Il tirocinante formalizza il proprio inserimento nella struttura produttiva dell'ente ospitante e viene assegnato al proprio tutor
- Il tirocinante svolge le attività sotto la sorveglianza del tutor e in osservanza del progetto formativo sottoscritto.

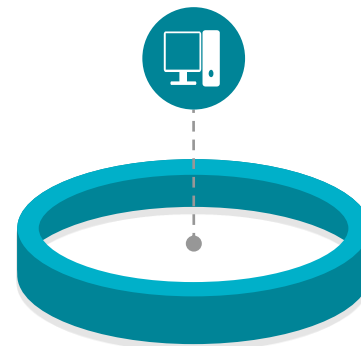


Tirocinio Curriculare ed Extra-Curriculare



Tirocinio Curriculare

Percorso “formativo-professionale” da inserire e svolgersi all’interno del piano di studi universitario o di un altro istituto scolastico



Tirocinio Extra- Curriculare

Misura di politica attiva finalizzata agli obiettivi dell’orientamento, della occupabilità e dell’inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro rivolti ai soggetti indicati dalla normativa regionale..

Curriculare vs Extra-Curriculare

Tirocinio Curriculare

- ▶ La retribuzione non è obbligatoria ma a discrezione dell'azienda ospitante
- ▶ La comunicazione al Centro Per l'Impiego non è necessaria né obbligatoria
- ▶ E' prevista l'obbligatorietà dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

Tirocinio Extra- Curriculare

- ▶ E' prevista per legge un'indennità di partecipazione mensile da corrispondere al tirocinante, il cui valore minimo è indicato secondo indicazioni regionali
- ▶ La comunicazione obbligatoria di attivazione del tirocinio al Centro per l'Impiego è necessaria ed è un dovere in capo all'azienda ospitante.
- ▶ E' prevista l'obbligatorietà dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e 'assicurazione per la responsabilità civile.



www.gigroup.it