

Alcune tipologie contrattuali

Somministrazione

Apprendistato

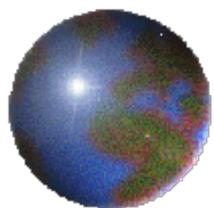
Inserimento

Part-time

Lavoro ripartito

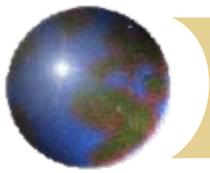
Contratti a progetto

*Lavoro a chiamata (abrogato L. 247/07,
reintrodotta Dl. 112/08)*



apprendistato

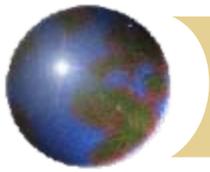
inserimento



Contratto di apprendistato



L'apprendistato è un contratto a contenuto formativo, in cui il datore di lavoro assume l'obbligo di garantire una formazione professionale all'apprendista e di versargli un corrispettivo per l'attività lavorativa svolta.

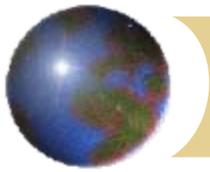


Apprendistato



Sono previste tre tipologie di contratto con finalità diverse:

- *Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, rivolto a giovani e adolescenti che abbiano compiuto **16** anni (**16-18** anni) consente di conseguire una qualifica professionale e favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani , la durata non deve superare i 3 anni.*
- Apprendistato professionalizzante, che consente di accrescere le competenze tecniche di un giovane al fine di farlo divenire lavoratore qualificato, la durata del contratto non può essere inferiore a 2 e superiore a 6 anni
- 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), che consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore . Esteso al dottorato di ricerca (Dl. n. 112/08). Non è previsto un limite minimo o massimo, la sua regolamentazione è rimessa alle regioni



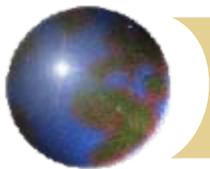
Caratteristiche



E' un contratto di lavoro:

- subordinato
- a termine
- a causa mista

Deve essere redatto in forma scritta e deve indicare la prestazione alla quale è adibito l'apprendista, il suo piano formativo (*sulla base delle offerte formative fatte dalla Regione*) e la qualifica che conseguirà al termine del rapporto di lavoro.



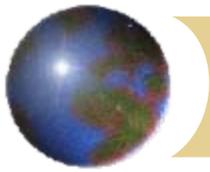
Durata della formazione



La durata minima dei corsi di formazione per apprendisti è di:

- 120 ore annue
- 240 ore per apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione

Possono avere durata ridotta nel caso in cui gli apprendisti siano già in possesso di un titolo post-obbligo o di una qualifica idonei con l'attività professionale. Questi casi sono regolati dai C.C.N.L.



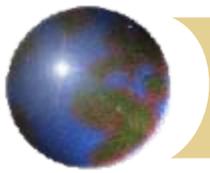
.....formazione



Parte della formazione è costituita da moduli che trattano argomenti trasversali:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia aziendale;
- normativa del lavoro;
- sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per gli apprendisti in diritto-dovere... sono previste anche materie di base come italiano, inglese, informatica e matematica.

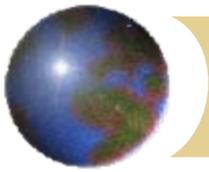


.....formazione



Parte della formazione riguarda moduli professionalizzanti, temi e pratiche specifici per i diversi settori e figure professionali.

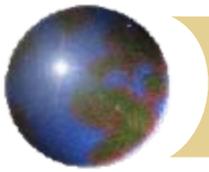
I corsi comprendono anche attività di orientamento e analisi dei requisiti in entrata e di accompagnamento individuale dei giovani.



Altre figure contrattuali affini

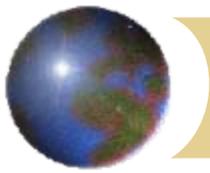
Il contratto di apprendistato va distinto da altre figure contrattuali affini come il :

- contratto di prova
- praticantato
- Tirocinio estivo



.....altre figure contrattuali affini

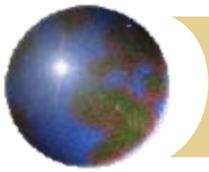
- **Contratto di prova lavoro:** il prestatore deve dar prova delle sue capacità, al fine di dimostrarsi idoneo a svolgere il lavoro che gli sarà assegnato, senza che il datore di lavoro abbia l'obbligo specifico di formarlo e addestrarlo.
- **Praticantato:** e' quel tipo di attività lavorativa , relativa prevalentemente all'esercizio delle libere professioni, in cui il praticante compie la propria attività lavorativa non al fine di percepire la retribuzione bensì allo scopo di imparare la professione.
- **Tirocini estivi:** lo stagista viene inserito in un contesto aziendale preordinato alla sua formazione professionale rispetto alla quale la prestazione di attività lavorativa da parte del tirocinante e' ammessa in quanto indispensabile per la formazione stessa. Non si trasforma in rapporto di lavoro subordinato, ha durata non superiore a 3 mesi e non prevede remunerazione obbligatoria.



Contratto di inserimento



Il 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 lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di specifiche categorie di persone



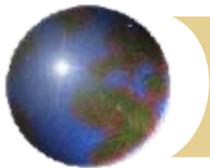
Caratteristiche



- ✚ È un contratto di lavoro subordinato
- ✚ È un contratto a termine
- ✚ È prevista la forma scritta pena la nullità del contratto.

In mancanza di forma scritta il contratto si intende costituito a tempo indeterminato

Non e' applicabile nella Pubblica Amministrazione



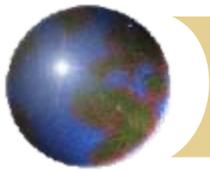
Finalità e destinatari del contratto



Il contratto ha la finalità di realizzare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che intendano riprendere un'attività e che non abbiano lavorato negli ultimi 2 anni;
- donne di qualsiasi età residenti in zone ad alta disoccupazione;
- persone affette da handicap.

Il lavoratore può essere impiegato in qualsiasi attività lavorativa.



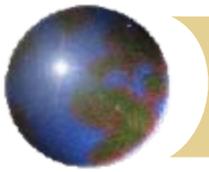
Durata

- minimo 9 mesi
- massimo di 18 mesi, elevabile a 36 mesi in caso di assunzione di persona affetta da grave handicap

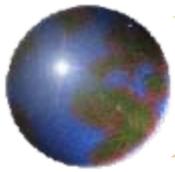
Incentivi previsti:

inquadramento ad un livello inferiore alla categoria spettante (non più di due livelli).

- Agevolazioni contributive

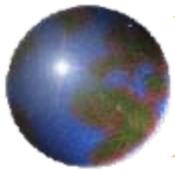


almeno il 60% della forza lavoro con contratto di inserimento scaduto nei 18 mesi precedenti deve essere mantenuta in servizio.



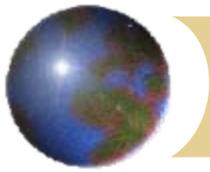
Contratto a chiamata

E' un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, mediante il quale un lavoratore mette a disposizione di un datore di lavoro la propria prestazione lavorativa, rendendosi disponibile a rispondere alla "chiamata" di quest'ultimo per lo svolgimento di prestazioni di lavoro a carattere discontinuo individuate dai contratti collettivi, oppure per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, quali i fine settimana, il periodo delle ferie estive o delle festività natalizie e pasquali.



Contratto a chiamata

Il contratto di lavoro a chiamata può sempre essere stipulato per prestazioni rese da giovani di età inferiore ai 25 anni, o lavoratori di età superiore ai 45 anni, anche se pensionati, indipendentemente dal periodo di svolgimento e dal tipo di attività.



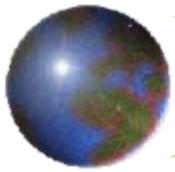
Contratto a chiamata

E' stipulato in forma scritta.

Datore di lavoro e lavoratore possono concordare in contratto il cosiddetto obbligo di disponibilità, a fronte del quale il lavoratore non può rifiutarsi, se richiesto, di prestare la propria attività.

Quale corrispettivo dell'obbligo di disponibilità, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore un'indennità mensile.

Nel caso in cui il lavoratore non sia tenuto a rispondere alla chiamata, avrà diritto alla retribuzione corrispondente alle sole ore di lavoro effettivamente prestate.



Contratto a chiamata

Durante il periodo in cui resta disponibile, sia in presenza di un obbligo di disponibilità, sia nel caso contrario, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, non matura quindi alcun trattamento economico o normativo, salvo l'eventuale indennità di disponibilità.

In tale periodo inoltre, entrambe le parti possono recedere liberamente dal contratto.

Il lavoratore intermittente non deve comunque ricevere per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello e a parità di mansioni svolte.