

“RIFORMA BIAGI”

Legge n. 30/2003
Decreto Legislativo n. 276/2003



Agosto 2005

Agenzia Servizi
Piazza Risorgimento, 2
12051 Alba
tel. 0173.292348
fax 0173.364680

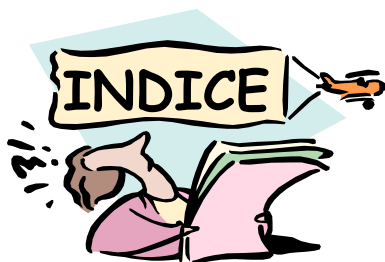
www.cuneogiovani.it
E-mail: agenzia.infogio@cuneogiovani.it

PROVINCIA DI CUNEO

Coordinamento Provinciale Informagiovani - Via XX Settembre, 48 - 12100 CUNEO
Telefono 0171.445873 - Fax 0171.445908 - E-Mail: salusso_claudio@provincia.cuneo.it
Sito Internet: www.cuneogiovani.it

Agenzia Servizi - Piazza Risorgimento, 2 - 12051 Alba
Telefono 0173.292348 - Fax 0173.364680 - E-Mail: agenzia.infogio@cuneogiovani.it

*Questa scheda è stata realizzata con la collaborazione della **Cooperativa O.R.so**
Via Bobbio, 21/a - 10141 Torino - Tel. 011.3853400 E-Mail info@cooperativaorso.it*



INTRODUZIONE

I PARTE

SERVIZI PER IL LAVORO

1. *Servizi pubblici per l'impiego*
2. *Agenzie per il lavoro*
3. *Altri operatori autorizzati*
4. *Borsa Continua Nazionale del Lavoro*

II PARTE

RAPPORTI DI LAVORO

1. *Somministrazione di lavoro*
2. *Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile*
 - 2.1 *Lavoro intermittente o a chiamata (job on call)*
 - 2.2 *Lavoro ripartito o job sharing*
 - 2.3 *Lavoro part time*
3. *Rapporti di lavoro con contenuto formativo*
 - 3.1 *Apprendistato*
 - 3.2 *Contratto di inserimento*
4. *Contratto di lavoro a progetto*
5. *Lavoro occasionale e accessorio*

 Stato di attuazione dei rapporti di lavoro definiti dalla Riforma Biagi

 Indirizzi Informagiovani nella Provincia di Cuneo

► INTRODUZIONE ◀

Il Decreto Legislativo del 10 settembre 2003, n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, entrato in vigore il 24 ottobre 2003 rende operativa la legge del 14 febbraio 2003, legge delega per la Riforma del Mercato del Lavoro, nota come "Legge Biagi".

L'obiettivo di questa scheda informativa è quella di illustrare in modo semplice e comprensibile i cambiamenti apportati da questa legge.

La Riforma Biagi vuole aumentare in tempi brevi il numero delle persone che lavorano regolarmente: infatti lo sviluppo economico si deve accompagnare ad una più elevata capacità di produrre posti di lavoro aggiuntivi.

La Riforma ha l'obiettivo di favorire l'occupazione dei più giovani, in particolar modo nel Mezzogiorno, e delle donne e degli anziani nell'intero paese.

Tale obiettivo si può realizzare con un mercato del lavoro trasparente nel quale sia considerata la condizione di ogni persona in età da lavoro, e con un sistema di servizi pubblici e privati che, in rete tra loro, accompagnino e facilitino l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Regole più moderne ed europee vogliono favorire il reciproco adattamento fra le esigenze dei lavoratori e quelle delle imprese.

Per quanto riguarda i servizi per l'impiego, con la Riforma Biagi, è consentito a operatori privati, detti "Agenzie per il lavoro" di erogare tutti i servizi (collocamento, ricerca e selezione, orientamento e formazione, somministrazione di lavoro). I servizi privati saranno gratuiti per i lavoratori e onerosi solo per le imprese. Vedremo in seguito che anche altri soggetti saranno abilitati a svolgere servizi al lavoro.

La Riforma Biagi definisce o ridefinisce tipologie contrattuali che dovrebbero favorire l'ingresso o la permanenza al lavoro regolare di persone che hanno bisogno di coniugare il tempo di lavoro con il tempo dedicato ad altre cose (famiglia, studio, ecc.).

Attraverso questi contratti sarà possibile regolarizzare forme di lavoro sommerso o dare stabilità attraverso il tempo indeterminato a rapporti che oggi sono precari. Le nuove norme hanno lo scopo di allargare le tutele e le opportunità per i lavoratori da un lato, e le convenienze per le imprese dall'altro.

Il contratto di **"lavoro part time"**, viene ridefinito in modo da renderlo più elastico: con questa forma contrattuale si punta ad un incremento del tasso di occupazione di donne, giovani e lavoratori oltre i 55 anni.

Il lavoro a coppia o ripartito, detto **"job sharing"**, è già diffuso in molti paesi industrializzati e consente a due persone di garantire insieme una sola prestazione, distribuendosi liberamente il tempo di lavoro internamente alla coppia.

Il **"lavoro intermittente"** o job on call invece, prevede che un lavoratore si metta a disposizione di un datore di lavoro e ne aspetti la chiamata, e perciò, nei periodi in cui non lavora riceva una indennità di disponibilità.

La Riforma vuole fare emergere le attività di cura e di assistenza, sempre di breve durata (baby sitting, badanti, lezioni private, ecc.) regolarizzandole attraverso l'acquisto di buoni prepagati, comprensivi di retribuzione e contributi previdenziali, da consegnare a chi presta il lavoro.

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa viene sostituito dal **"lavoro a progetto"**: la collaborazione dovrà essere riconducibile ad uno o più progetti determinati dal committente. In questo modo si cerca di limitare l'uso improprio delle collaborazioni coordinate e continuative e di dare maggiori tutele ai lavoratori.

Il **"contratto di inserimento"** (che sostituisce il contratto di formazione e lavoro nel settore privato) mira all'inserimento o al reinsertimento dei giovani tra i 18 e i 29 anni (fino a 32 per i disoccupati di lunga durata), degli ultra 45enni, dei disoccupati che non hanno lavorato da almeno due anni, dei disabili e delle donne residenti nelle aree svantaggiate.

Il **"contratto di apprendistato"** attraverso tre tipologie costituirà la prima porta d'ingresso per i giovani che vogliono entrare nel mondo del lavoro. Le tre tipologie saranno: apprendistato per il raggiungimento di una qualifica, apprendistato professionalizzante e apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

I PARTE

▶ SERVIZI PER IL LAVORO ◀

1. SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO

I servizi per l'impiego costituiscono il riferimento pubblico per l'organizzazione del mercato del lavoro e la promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

I servizi operano a livello provinciale, attraverso i Centri per l'Impiego ed erogano una serie di interventi di:

- ▶ *accoglienza*
- ▶ *orientamento*
- ▶ *informazione*
- ▶ *incontro domanda ed offerta*
- ▶ *consulenza alle imprese*
- ▶ *preselezione*
- ▶ *assistenza per le persone disabili*
- ▶ *assistenza per le persone con svantaggio*

Con la Legge Biagi sono state introdotte novità importanti per i servizi per l'impiego: infatti con la Riforma cessa il monopolio pubblico del collocamento, emergono nuovi attori privati e viene istituita la "Borsa continua nazionale del lavoro".

Viene quindi definita una rete dei nuovi servizi per il lavoro, costituita da attori privati e attori pubblici che in regime di competizione e concorrenza svolgono le loro funzioni e attività.

2. AGENZIE PER IL LAVORO

Le Agenzie per il lavoro sono soggetti privati che operano nel mercato del lavoro e hanno la funzione di migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di coloro che sono in cerca della prima occupazione, con particolare attenzione alle fasce deboli.

Le Agenzie devono ricevere l'autorizzazione dello Stato e l'accreditamento da parte delle Regioni che consente loro di operare a livello regionale e partecipare alla rete dei servizi per l'impiego.

Successivamente all'autorizzazione e all'accreditamento le Agenzie devono essere iscritte ad un apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per ottenere l'autorizzazione le Agenzie devono possedere determinati requisiti:

- ✘ sede nel territorio italiano o in uno Stato membro dell'Unione Europea
- ✘ disponibilità di uffici idonei alla svolgimento dell'attività
- ✘ adeguate competenze professionali degli operatori
- ✘ rispetto delle disposizioni sulla tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati
- ✘ assenza di condanne penali per amministratori, direttori generali, dirigenti e soci accomandatari
- ✘ interconnessione con la Borsa continua nazionale del lavoro

Le Agenzie si distinguono a seconda dell'attività che sono autorizzate a svolgere:

➡ **Somministrazione di lavoro:**

consiste nel mettere a disposizione di soggetti terzi (utilizzatori) la prestazione di lavoro subordinato di lavoratori direttamente assunti dal somministratore.

Il lavoratore, quindi, è a tutti gli effetti dipendente dal somministratore ma lavora presso un'impresa da cui riceve le direttive per lo svolgimento della propria attività.

Le Agenzie di somministrazione possono essere generaliste cioè abilitate alla somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato o specialistiche, cioè abilitate alla somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato esclusivamente per le attività consentite.

Le Agenzie di somministrazione sono automaticamente autorizzate a svolgere anche le altre funzioni (intermediazione, ricerca e selezione del personale e ricollocazione professionale). Confluiscono in questa tipologia le ex Agenzie di lavoro interinale.

➡ **Intermediazione:**

consiste nella mediazione tra domanda ed offerta di lavoro, anche per lavoratori disabili o svantaggiati. Tale attività viene realizzata mediante la raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori, preselezione e costituzione di una banca dati, gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro

➡ **Ricerca e selezione del personale:**

consiste nel ricercare e individuare il lavoratore più idoneo a soddisfare le esigenze di un'impresa. Vengono svolte diverse attività quali l'analisi delle esigenze dell'impresa, la realizzazione di un programma di ricerca delle candidature più idonee, la valutazione dei profili individuati, l'eventuale formazione dei candidati per l'inserimento nel contesto lavorativo e l'assistenza nella prima fase di inserimento

➡ **Supporto alla ricollocazione professionale:**

consiste nel ricollocare nel mercato un lavoratore o un gruppo di lavoratori, su specifico incarico del datore di lavoro. L'out placement è realizzato grazie ad attività di preparazione e di formazione specifica della persona o del gruppo, di accompagnamento e affiancamento nello svolgimento della nuova attività.

3. ALTRI OPERATORI AUTORIZZATI

Nel nuovo mercato del lavoro oltre alle Agenzie per il lavoro possono svolgere attività di intermediazione anche altri soggetti quali:

- Università pubbliche e private e Fondazioni Universitarie
- Comuni
- Camere di Commercio
- Istituti di Scuola Superiore sia statali che paritari
- Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori
- Enti Bilaterali
- Fondazione o altro soggetto giuridico costituito dall'ordine nazionale dei consulenti del lavoro

4. BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO

La Borsa Continua nazionale del lavoro è un "sistema virtuale" per l'incontro domanda - offerta di lavoro: è liberamente accessibile da qualsiasi punto della rete internet, da lavoratori, disoccupati, persone in cerca di prima occupazione, soggetti autorizzati o accreditati e datori di lavoro.

Questo sistema informativo, continuamente aggiornato, consente alle persone in cerca di occupazione di immettere nel sistema le proprie informazioni personali (curriculum vitae), consultare liberamente gli annunci di ricerca del personale e candidarsi agli stessi e scegliere se rendere visibili i propri dati oppure permettere l'identificazione solo tramite un operatore prescelto, pubblico o privato.

I datori di lavoro possono, da parte loro, pubblicare annunci di ricerca del personale senza intermediari.

II PARTE

▶ RAPPORTI DI LAVORO ◀

1. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La somministrazione di lavoro è l'istituto attraverso il quale un soggetto denominato "utilizzatore" si rivolge ad un altro soggetto denominato "sommistratore", per la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o determinato.

La somministrazione è caratterizzata da due contratti diversi: un **contratto di somministrazione**, stipulato tra somministratore e utilizzatore, di natura commerciale e un **contratto di lavoro**, stipulato invece tra somministratore e lavoratore.

Per quanto riguarda il contratto tra il somministratore e l'utilizzatore la legge non pone limiti per la stipulazione del contratto da parte dell'utilizzatore. La Pubblica Amministrazione può stipulare soltanto contratti di somministrazione a tempo determinato. Il somministratore invece deve essere un'Agenzia per il lavoro debitamente autorizzata allo svolgimento dell'attività di somministrazione e iscritta nell'apposita sezione dell'Albo informatico.

Per quanto riguarda invece il contratto tra somministratore e lavoratore il contratto di lavoro può essere stipulato da tutti i lavoratori.

E' possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato.



Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato può essere stipulato per:

- ✳️ servizi di assistenza e consulenza nel settore informatico
- ✳️ servizi di pulizia, custodia e portineria
- ✳️ servizi di trasporto persone e merci e movimentazione di macchinari
- ✳️ gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini
- ✳️ attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, gestione del personale, sviluppo organizzativo, ecc
- ✳️ attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale
- ✳️ gestione di call center
- ✳️ per costruzioni edilizie, installazione o smontaggio di impianti e macchinari

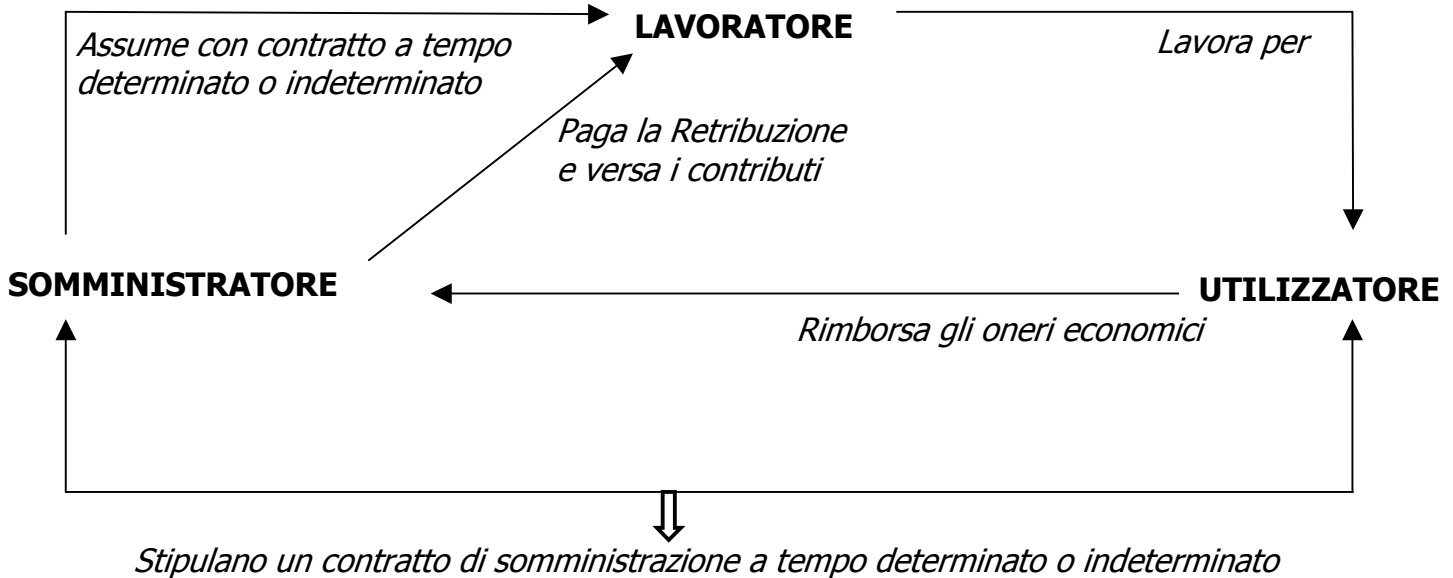
Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato invece per far fronte ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto ad un trattamento economico e normativo pari a quello di un lavoratore dipendente dall'utilizzatore di pari livello e a parità di mansioni svolte e hanno il dovere, se assunti a tempo indeterminato, di rimanere a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso alcun utilizzatore.

In questo caso è previsto da parte del somministratore il pagamento di un'**indennità** la cui misura viene determinata dal contratto collettivo di riferimento e non può essere inferiore alla misura di 350 euro mensili, secondo quanto previsto da decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il lavoratore è soggetto al potere disciplinare del somministratore, in quanto datore di lavoro, ma è soggetto al potere direttivo, di controllo e all'interesse dell'utilizzatore.



Somministrazione di lavoro e lavoro temporaneo (interinale): il rapporto di lavoro interinale, introdotto con la legge 196/97, prevede la presenza di tre soggetti: lavoratore, agenzia di lavoro temporaneo e impresa che ha bisogno di personale. Il lavoratore è utilizzato direttamente dall'impresa utilizzatrice sebbene sia assunto e retribuito dall'agenzia di lavoro temporaneo.

L'azienda utilizzatrice paga all'agenzia l'ammontare del costo del lavoro sostenuto dall'agenzia più il servizio di fornitura della manodopera. Il lavoro temporaneo o interinale è previsto per sostituzione di lavoratori assenti, utilizzo di professionalità estranee ai normali assetti aziendali e nei casi definiti dai contratti collettivi nazionali di categoria.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato si distingue dalla fornitura di lavoro temporaneo perché viene meno il necessario requisito della temporaneità delle esigenze che giustificavano il ricorso al contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

Il Dlgs 276/2003 ha abrogato gli articoli della legge 196/97 relativi al lavoro interinale e ha introdotto il contratto di somministrazione: i contratti di lavoro interinale stipulati prima del 24 ottobre 2003 resteranno in vigore fino alla loro scadenza.

2. TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

2.1 LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA (JOB ON CALL)

E' un contratto di lavoro, a tempo determinato o a tempo indeterminato, mediante il quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro per svolgere prestazioni lavorative di carattere discontinuo o intermittente.

Tramite questo tipo di contratto si vuole regolarizzare la prassi del "lavoro a fattura" in quelle particolari situazioni in cui sia richiesta un'attività lavorativa non occasionale ma continua sebbene intermittente.

APPLICAZIONE

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con:

- disoccupati con meno di 25 anni
- lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento
- qualunque lavoratore nel caso di prestazioni da rendersi il fine settimana, nelle ferie estive, nelle vacanze natalizie o pasquali e in via provvisoria per prestazioni discontinue e intermittenti indicate dalla legge vigente

Il contratto può essere stipulato da qualunque impresa ad esclusione della Pubblica Amministrazione.

Non è possibile ricorrere al lavoro intermittente per:

- sostituzione di lavoratori in sciopero
- presso unità produttive in cui si sia fatto ricorso (per le medesime mansioni) nei mesi precedenti al licenziamento collettivo o alla riduzione d'orario mediante cassa integrazione
- presso aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (d.lgs. 626/94)

Ⓢ TRATTAMENTO ECONOMICO

Il lavoratore intermittente riceve, per i periodi in cui garantisce la propria disponibilità ma rimane in attesa di chiamata, **un'indennità di disponibilità**, divisibile in quote orarie. Tale disponibilità è determinata nel 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato.

L'indennità non viene erogata nel caso in cui un lavoratore si renda disponibile solo per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il lavoratore non può ricevere per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo meno favorevole rispetto ad un lavoratore di pari livello e a parità di mansioni svolte.



Ⓢ DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha diritto ad almeno 1 giorno di preavviso per lo svolgimento di prestazioni lavorative ma ha anche il dovere di rispondere alla chiamata o, altrimenti, ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro nel caso di malattia o di altro impedimento a rispondere alla chiamata; se il lavoratore non effettua tale comunicazione perde il diritto alla indennità di disponibilità per 15 giorni.

Il caso in cui, invece, il lavoratore rifiuti di rispondere alla chiamata senza un giustificato motivo, può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo al rifiuto e inoltre un risarcimento del danno al datore di lavoro (stabilito dai singoli CCNL).

2.2 LAVORO RIPARTITO O JOB SHARING

E' uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell'adempimento della prestazione di lavoro. 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. E' importante il vincolo di solidarietà tra i due lavoratori: infatti, essi possono gestire autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa ed effettuare sostituzioni fra loro.

APPLICAZIONE

Il contratto di lavoro ripartito può essere stipulato da tutti i lavoratori e da tutti i datori di lavoro ad eccezione della Pubblica Amministrazione. Il rapporto di lavoro può essere stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Il contratto deve avere forma scritta e deve contenere:

- la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede (ferma restando la possibilità per i lavoratori di decidere delle sostituzioni tra loro)
- il luogo di lavoro
- trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore
- le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività lavorativa svolta

TRATTAMENTO ECONOMICO

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 (come nel caso di part time e lavoro intermittente).

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha il diritto di eseguire la prestazione lavorativa secondo le modalità temporali stabilite in accordo con l'altro lavoratore: il datore di lavoro non può opporsi alla ripartizione dell'attività lavorativa stabilita dai due lavoratori i quali hanno la facoltà di determinare discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro.

I lavoratori sono tenuti ad informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro che ciascun lavoratore intende seguire. E' quindi necessario concordare le sostituzioni e le modifiche dell'orario tra i lavoratori almeno una settimana prima.

Il licenziamento o le dimissioni di uno dei lavoratori in job sharing comporta l'estinzione dell'intero rapporto di lavoro, salvo che l'altro lavoratore si renda disponibile ad adempiere l'intera obbligazione (in questo caso diventa un rapporto di lavoro subordinato). Potrebbe altresì verificarsi la sostituzione del lavoratore con l'assunzione di un nuovo lavoratore (previa autorizzazione del datore di lavoro).

DIRITTI E DOVERI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha diritto all'adempimento dell'intera prestazione.

E' un suo diritto rifiutare la sostituzione di uno dei due lavoratori con un terzo soggetto. In caso di dimissioni o licenziamento di uno dei due lavoratori, può chiedere all'altro di trasformare il suo rapporto in un contratto di lavoro subordinato, tempo pieno o part time.

Il datore di lavoro ha un limitato potere direttivo nei confronti dei lavoratori: infatti deve rispettare e accettare le ripartizioni dell'attività lavorativa e le sostituzioni stabilite dai lavoratori. Egli deve garantire la parità di trattamento e il rispetto del principio di non discriminazione.

Ⓜ RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nell'ipotesi di licenziamento o dimissioni di una delle parti, il rapporto si estingue anche nei confronti dell'altra, ma il datore di lavoro ha facoltà di chiedere all'altro co-obbligato di adempiere integralmente la prestazione lavorativa ed in questo caso il rapporto diventa un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno o a tempo parziale.

L'impossibilità di adempiere la prestazione di lavoro per entrambi i lavoratori sospende il rapporto che si risolve se viene meno l'interesse del datore di lavoro.

2.3 LAVORO PART TIME

Il lavoro a tempo parziale è un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, caratterizzato da un orario di lavoro inferiore all'orario di lavoro normale (full time).

Il rapporto di lavoro part time può essere:

- **orizzontale:** la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero (le ore lavorative sono distribuite su tutti i giorni della settimana, soltanto il mattino o il pomeriggio)
- **verticale:** la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno (ad es. 8 ore al giorno per tre giorni soltanto in una settimana)
- **misto:** il rapporto di lavoro è combinato articolando le modalità orizzontale e verticale

La finalità del rapporto di lavoro part time è quello di incrementare l'occupazione di categorie di lavoratori come giovani, donne, anziani e lavoratori usciti dal mercato del lavoro. È da considerarsi come un rapporto di lavoro stabile, non precario, che allo stesso tempo 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.

📌 APPLICAZIONE

Il contratto di lavoro part time può essere applicato da tutti i lavoratori e da tutti i datori di lavoro. Con la Riforma Biagi è possibile applicare il part time anche al settore agricolo mentre la precedente disciplina non lo prevedeva.

Nella Pubblica Amministrazione è possibile ricorrere al part time ma non si applicano le modifiche introdotte dalla Riforma.

📌 TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoratore part time non può essere discriminato per il fatto di essere assunto a tempo parziale, infatti 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

Inoltre 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.

📌 DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha speciali diritti per quanto riguarda la "**trasformazione del rapporto**".

Per quanto riguarda il diritto di precedenza nel passaggio da part time a full time, non è più previsto per la generalità dei lavoratori ma solo nel caso in cui sia stabilito nel contratto individuale. Il datore di lavoro quindi non è più obbligato a comunicare ai lavoratori part time l'intenzione di effettuare assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni e per le stesse unità produttive.

Il lavoratore ha nei confronti del datore di lavoro gli obblighi tipici del lavoratore subordinato. Ha l'obbligo di svolgere il lavoro supplementare, il lavoro elastico e flessibile se previsto dal contratto collettivo nazionale.

Il lavoratore assunto a tempo pieno ha il diritto di essere informato dell'intenzione di procedere ad assunzioni a tempo parziale per poter presentare domanda di trasformazione.

@ DIRITTI E DOVERI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha diritto a richiedere lavoro supplementare, straordinario e stipulare clausole flessibili ed elastiche se previsto dalla contrattazione collettiva (altrimenti è necessario il consenso del lavoratore).

Inoltre egli ha il dovere di informare le rappresentanze sindacali aziendali dell'andamento del ricorso al lavoro part-time, il dovere di informare i lavoratori a tempo pieno dell'intenzione di procedere ad assunzioni part time per le stesse mansioni e per le stesse unità produttive e, infine, l'obbligo di trasformare a tempo parziale il rapporto di lavoro full time di un dipendente affetto da patologie oncologiche e di ritrasformarlo su sua richiesta.

È abolito, con la nuova disciplina, l'obbligo da parte del datore di lavoro di dare precedenza ai lavoratori part time nel caso di assunzioni di nuovo personale a tempo pieno (salvo i casi in cui sia indicato nel contratto individuale).

@ STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ

Rispetto alla precedente disciplina, il Dlgs 276/2003 prevede maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche.

I contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni legati al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile.



Lavoro supplementare: è prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro part-time orizzontale (anche a tempo determinato), ma entro il limite del tempo pieno; nel caso in cui il tempo pieno non sia stato raggiunto il lavoro supplementare è ammissibile anche nel part time verticale o misto. Nel caso in cui ci sia il consenso del lavoratore, il lavoro supplementare può superare il limite del 10% delle ore lavorate e in caso di superamento del limite è abolita la sanzione della maggiorazione del 50% della retribuzione erogata.

Il rifiuto del lavoratore di svolgere la prestazione supplementare non può costituire un giustificato motivo di licenziamento.

I contratti collettivi stabiliscono anche il trattamento economico per le ore di lavoro supplementare.

Lavoro straordinario: è previsto nel part time verticale o misto. Con la nuova disciplina è reso possibile il ricorso al lavoro straordinario anche nel caso di part time a tempo determinato, mentre prima non era possibile.

Clausole flessibili: nel momento in cui viene stipulato un contratto di lavoro part time è necessario specificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa (orario, giorni, ecc). E' possibile, di comune accordo tra lavoratore e datore di lavoro, stipulare un patto che preveda una "clausola flessibile", relativo alla variazione della collocazione temporale della prestazione (cambiano i "tempi"). Questo tipo di clausola è compatibile con tutte e tre le tipologie di part time.

Il lavoratore ha diritto a due giorni lavorativi di preavviso ed inoltre gli spettano specifiche compensazioni (da definire dai CCNL specifici). Il rifiuto del lavoratore di stipulare la clausola flessibile non può essere motivo di licenziamento.

Clausole elastiche: permette nel caso di part time verticale o misto l'aumento della prestazione lavorativa (a differenza della clausola flessibile che riguarda il cambiamento dei tempi della prestazione lavorativa ma non del monte ore).

I limiti a tale aumento saranno stabiliti dall'autonomia collettiva. La "clausola elastica" comporta un incremento definitivo della quantità della prestazione, a differenza del lavoro straordinario e supplementare in cui si verifica un aumento temporaneo.

3. RAPPORTI DI LAVORO CON CONTENUTO FORMATIVO

3.1 APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è un contratto a contenuto formativo in cui il datore di lavoro, oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta, ha l'obbligo di garantire all'apprendista una formazione professionale.

Il Dlgs 276/2003 individua tre tipologie di apprendistato con finalità diverse:

- apprendistato per l'espletamento del **diritto dovere di istruzione e formazione**
- apprendistato **professionalizzante**
- apprendistato per l'**acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**

La Riforma Biagi modifica radicalmente il contratto di apprendistato prevedendone tre tipologie; il raggiungimento delle finalità di tale contratto presuppone il raccordo tra il sistema dell'istruzione e quello della formazione professionale: infatti le novità del contratto di apprendistato si integrano con la riforma al sistema di istruzione e di formazione, la Riforma Moratti (Legge 53/2003).

🕒 FINALITA'

1. **Apprendistato per il diritto dovere di formazione:** è finalizzato al conseguimento di una qualifica di istruzione e formazione professionale (L. 53/2003), ossia alla acquisizione di un titolo di studio consentendo l'assolvimento dell'obbligo formativo attraverso l'alternanza scuola lavoro. Questo strumento ha la funzione di facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro da parte di giovani tra i quindici e i diciotto anni. L'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione si configura come l'unico contratto di lavoro stipulabile da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di una qualifica professionale.

2. **Apprendistato professionalizzante:** è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro.
3. **Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione:** è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studi universitari e di alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore (L. 17 maggio 1999, n. 144), integrando la formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione o comunque con una specializzazione tecnica superiore.

APPLICAZIONE

- **Apprendistato per il diritto e dovere di istruzione e formazione:** applicabile a 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 (già a partire dai 17 anni se in possesso di una qualifica professionale)

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 di lavoro che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati (o ne hanno meno di tre), possono assumere fino a tre apprendisti.

DURATA

L'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione ha una durata massima di tre anni, determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studi e ai crediti professionali e formativi acquisiti.

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.

Nel caso dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, la durata deve essere stabilita dalle Regioni.

Ⓜ TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta e deve indicare la prestazione alla quale è adibito l'apprendista, il suo piano formativo e la qualifica da conseguire alla fine del periodo di apprendistato.

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 due 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, ma può chiudere il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Ⓜ FORMAZIONE

Nel caso in cui il datore di lavoro non eroghi la formazione prevista, egli è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.

Le **PRINCIPALI INNOVAZIONI** apportate dal D.Lgs. 276/2003 alla disciplina dell'apprendistato riguardano:

- Possibilità di non richiedere l'autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro per l'assunzione di un apprendista
- Divieto di pagare l'apprendista secondo tariffe di cottimo
- Elevamento dell'età massima (prima era 24 anni, elevabile in certi casi a 26 (mentre con la nuova disciplina l'età si innalza fino ai 29 anni))
- Erogazione della formazione: non è più necessario che la formazione sia erogata al di fuori dell'azienda ma è possibile che avvenga all'interno dell'azienda stessa

3.2 CONTRATTO DI INSERIMENTO

È un contratto di lavoro a tempo determinato che mira all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo (progetto individuale di inserimento professionale).

Il contratto di inserimento sostituisce il contratto di formazione e lavoro (CFL) nel settore privato.

L'elemento centrale del contratto di inserimento è il **progetto individuale di inserimento professionale**, che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione "on the job".

APPLICAZIONE

Lavoratori:

- persone di età compresa tra i 18 e i 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

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

Il contratto può essere applicato per tutte le attività e per tutti i settori esclusa la Pubblica Amministrazione (nella Pubblica Amministrazione continua ad essere applicabile il Contratto di Formazione e Lavoro, CFL).

Non è prevista una percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto di inserimento (anche se questa potrà essere stabilita dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali).

Il datore di lavoro per poter assumere con questo contratto, deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

DURATA

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).

PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO

Il progetto di inserimento è una condizione essenziale per la validità del contratto. Tale progetto deve essere concordato tra datore di lavoro e lavoratore prima della definizione delle condizioni del contratto e deve favorire l'integrazione dei lavoratori nella realtà aziendale.

In caso di inadempienza al progetto di inserimento, il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorata del 100 per cento (non viene però trasformato in un contratto a tempo indeterminato).

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 inquadrate" 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 assunzioni 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.

4. CONTRATTO DI LAVORO A PROGETTO

Il contratto di lavoro a progetto ha sostituito il contratto di collaborazione coordinata e continuativa ed è 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

Il **progetto** è un'attività produttiva connessa all'attività principale o accessoria dell'impresa, ben identificabile e funzionalmente collegata a un determinato risultato finale.

Il **programma di lavoro** è caratterizzato per la produzione di un risultato solo parziale, destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati finali.



L'utilizzo del lavoro a progetto, è finalizzata a prevenire l'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative che precedentemente erano attuate, e a tutelare maggiormente il lavoratore, evitando forme di lavoro subordinato mascherate da forme di collaborazione.

📌 APPLICAZIONE

Il contratto di lavoro a progetto può essere stipulato da tutti i lavoratori e per tutti i settori e le attività escludendo:

- agenti e rappresentanti di commercio
- coloro che esercitano professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione a specifici albi professionali
- componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società
- partecipanti a collegi e commissioni
- 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 di tipo occasionale rientranti nel lavoro accessorio, oppure prestazioni 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** (le modifiche apportate alle collaborazioni dalla Riforma Biagi non riguardano 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)

CARATTERISTICHE DEL CONTRATTO

Il contratto deve essere scritto e deve contenere i seguenti elementi:

- indicazione della **durata** della prestazione di lavoro: può essere determinata o determinabile in quanto il rapporto dura finché non sia stato realizzato il progetto, il programma o la fase di lavoro (il contratto, infatti, termina quando il progetto, il programma o la fase vengono realizzati)
- individuazione e descrizione del **contenuto** caratterizzante il 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

Il contratto termina quando il progetto, il programma o la fase di esso vengono realizzati.

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 maggiore 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.

Inoltre, il lavoratore può svolgere la propria attività in favore di **più committenti**, ed ha diritto ad essere riconosciuto **autore dell'invenzione** fatta nello svolgimento del progetto. Il lavoratore non può svolgere attività in concorrenza con i committenti, e non può diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e all'organizzazione dei committenti.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO



Il rapporto di lavoro si estingue al momento della realizzazione del progetto o programma di lavoro. Se la realizzazione del progetto interviene anteriormente al termine fissato dalle parti, essendo ugualmente funzionale al raggiungimento del risultato, sarà ugualmente dovuto l'intero compenso pattuito.

La mancata individuazione del progetto al quale il rapporto di lavoro deve essere riconducibile, comporta che il rapporto sia considerato a tempo indeterminato dalla data di costituzione del rapporto.

5. LAVORO ACCESSORIO E OCCASIONALE

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.

Le finalità del lavoro accessorio sono:

-  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

APPLICAZIONE

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

Datori di lavoro

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

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 attività lavorative 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

È possibile svolgere prestazioni occasionali e 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 e 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.

FUNZIONAMENTO

E' previsto l'utilizzo di "buoni lavoro" per il pagamento delle prestazioni: i beneficiari, cioè coloro che usufruiscono delle prestazioni acquistano presso le rivendite autorizzate dei buoni del valore nominale di 7,5 euro. Il lavoratore consegna il buono al concessionario che corrisponderà 5,8 euro al lavoratore, 1 euro sarà versato all'Inps e 0,5 euro all'Inail. Lo scarto di 0,2 euro rimane al concessionario a titolo di rimborso spese il lavoratore interessato a svolgere tali prestazioni dovrà comunicarlo ai servizi per l'impiego, i quali consegneranno una tessera magnetica.

PRESTAZIONI OCCASIONALI

Le prestazioni occasionali, a differenza di quelle di tipo accessorio, sono prestazioni lavorative di natura autonoma, erogate a favore di un soggetto senza il vincolo di subordinazione (2222 c.c.) e con il carattere dell'occasionalità.

Al prestatore occasionale non è richiesta né l'iscrizione ad albi né l'apertura di una partita IVA, poiché il suo corrispettivo è assoggettato a ritenuta d'acconto pari al 20%. A partire dal 1 gennaio 2004 scatta per gli esercenti attività di lavoro occasionale l'obbligo di iscrizione all'Inps dei collaboratori se il reddito annuo derivante da tale attività è superiore ai 5.000 Euro.

**STATO DI ATTUAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO
DEFINITI DALLA RIFORMA BIAGI**

<i>Somministrazione di lavoro</i>	La nuova disciplina è pienamente operativa. Il contratto di somministrazione può essere stipulato dalle Agenzie per il Lavoro autorizzate all'esercizio dell'attività di somministrazione e iscritte all'Albo (secondo quanto previsto dal Dlgs 276/2003). L'istituto della somministrazione ha carattere sperimentale.
--	---

<i>Lavoro intermittente o a chiamata (job on call)</i>	È ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittenti con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, per il lavoro nel week end o in periodi predeterminati dell'anno, e con giovani di età inferiore ai 25 anni e lavoratori over 45 anche pensionati.
---	---

<i>Lavoro ripartito o job sharing</i>	La nuova disciplina è pienamente operativa
--	--

<i>Lavoro part time</i>	La nuova disciplina è pienamente operativa
--------------------------------	--

PROVINCIA DI CUNEO
Coordinamento Informagiovani

Apprendistato	<p>Perché sia operativa la disciplina relativa alle tre tipologie di apprendistato è necessaria la regolamentazione dei profili formativi demandata dal Dlgs 276/2003 alle Regioni e alle Province autonome. È inoltre necessaria la definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, e previa intesa con le Regioni e le Province autonome. La disciplina delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni competenti, verrà inoltre stabilita dai contratti collettivi di lavoro.</p> <p>Fino all'emanazione della legge regionale sui profili formativi, l'apprendistato professionalizzante è disciplinato dai contratti collettivi nazionali di categoria.</p> <p>La Regione Piemonte ha stipulato un accordo per la disciplina, in regime transitorio e in via sperimentale, dei profili formativi di apprendisti assunti ai sensi dell'art. 49, apprendistato professionalizzante.</p>
Contratto di inserimento	La nuova disciplina è pienamente operativa nel settore privato
Contratto di lavoro a progetto	La nuova disciplina è pienamente operativa
Lavoro accessorio	L'operatività del lavoro accessorio è subordinata alla emanazione di un decreto ministeriale, volto ad individuare le aree e il concessionario del servizio attraverso cui avviare una prima fase di sperimentazione.

Informagiovani

COMUNE DI ALBA

P.za Risorgimento, 2 - 12051 Alba
tel. 0173.292348 fax 0173.364680
e-mail: informagiovani@comune.alba.cn.it

COMUNE DI BRA

Via Barbacana, 6 - 12042 Bra
tel. 0172.438241 fax 0172.438269
e-mail: informagiovani@comune.bra.cn.it

COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO

Via Nizza, 4 - 12011 Borgo San Dalmazzo
tel. 0171.268767 fax 0171.268767
informagiovani@comune.borgosandalmazzo.cn.it

COMUNITA' MONTANA

Valli Mongia Cevetta e Langa Cebana
Via Case Rosse, 1 - 12073 Ceva
tel. 0174.705608 fax 0174.705646
e-mail: infogioceva@vallinrete.org

COMUNE DI CUNEO

Via Roma, 2 - 12100 Cuneo
tel. 0171.444421 fax 0171.444420
e-mail: informagiovani@comune.cuneo.it

COMUNE DI DRONERO

Via Saluzzo, 14 - 12025 Dronero
telefono e fax 0171.916461
e-mail: informagiovani@afpdronero.it

COMUNE DI FOSSANO

P.za Castello c/o Biblioteca Civica
12045 Fossano tel. 0172.61976
e-mail: infogio.fossano@tiscali.it

COMUNE DI MONDOVI'

Via B. Cordero, 1 - 12084 Mondovì
tel. 0174.46329 fax 0174.555098
e-mail: infogiovani.mondovi@lavaldoceo.it

COMUNE DI SALUZZO

P.za Cavour, 12 - 12037 Saluzzo
telefono e fax 0175.211333
e-mail: informagiovani@comune.saluzzo.cn.it

COMUNE DI SAVIGLIANO

C.so Roma, 111 - 12038 Savigliano
tel. 0172.713295 fax 0172.375298
e-mail: informagiovani@comune.savigliano.cn.it

COMUNE DI RACCONIGI

P.za Carlo Alberto, 21 - 12035 Racconigi
tel. 0172.84562 fax 0172.85875
e-mail: informagiovani@comune.racconigi.cn.it