



Employability

Come presentarsi nel mondo del lavoro

ASSPECT

ORIENTAMENTO SUI PRINCIPALI CONTRATTI DI LAVORO

23 maggio 2018

Scuola di Ingegneria e Architettura – Alma Mater Studiorum Università di Bologna
AA 2017/2018

Nome e cognome



PRINCIPALI CONTRATTI

- Rapporto di lavoro subordinato
- Rapporto di lavoro subordinato a scopo di somministrazione
- Rapporto di lavoro a termine
- Apprendistato
- Tirocinio

Il rapporto di lavoro subordinato è caratterizzato

- dal potere direttivo, organizzativo, gerarchico e disciplinare esercitato dal datore di lavoro
- dal pagamento a scadenze periodiche della retribuzione (comprensiva di ferie e permessi, TFR, maggiorazioni per orario straordinario, premi di risultato etc...)

- Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia per il lavoro mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
- Il lavoratore può essere assunto con **contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato**. Ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei dipendenti diretti di pari livello dell'utilizzatore. Il singolo contratto, se a termine, può essere prorogato fino a 6 volte e per massimo 36 mesi.

I rapporti di lavoro a tempo determinato tra un medesimo datore di lavoro ed un medesimo lavoratore non possono avere una durata superiore a 36 mesi complessivi. Nell'arco dei 36 mesi è possibile stipulare 5 proroghe (anche su più contratti in caso non ci sia continuità temporale).

Nella successione di contratti a termine occorre osservare un intervallo di 10 o 20 giorni a seconda che il contratto precedente sia entro o superiore a 6 mesi.



DIRITTO DI PRECEDENZA

ASPECT

Il lavoratore dopo la cessazione del rapporto a termine se ha avuto uno o più contratti di lavoro per complessivi 6 mesi, vanta un diritto di precedenza, da opzionare, sulle future assunzioni a tempo indeterminato da parte del medesimo datore di lavoro nei successivi 12 mesi.



CONTENUTI DEL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO



- Periodo di prova
- Preavviso da osservare in caso di dimissioni
- Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e livello di inquadramento (ad es. IV livello ccnl Metalmeccanici Industria)
- Mansione
- N° di mensilità (tredicesima o quattordicesima)
- Eventuali dotazioni e benefits (ad es. auto)
- Retribuzione lorda mensile (RLM). Il netto sarà dato dalla differenza tra la RLM, i contributi versati all'INPS e le imposte quali l'IRPEF e le addizionali regionali)

Il livello di inquadramento dipende dall'attività svolta.

Metalmeccanici (industria): 5a Categoria

Analista di processi e cicli

Analista di tempi

Analista di metodi

Collaudatore

La retribuzione minima stabilita dalla contrattazione collettiva e dal contratto aziendale può essere ulteriormente aumentata da un superminimo individuale collegato al singolo dipendente.

Datore di lavoro e lavoratore possono concordare che, successivamente alla cessazione del rapporto, il lavoratore sia obbligato a non svolgere attività in proprio o alle dipendenze di altri, in concorrenza con il precedente datore di lavoro.

Deve essere stipulato in forma scritta; stabilire un vincolo contenuto entro determinati limiti di oggetto, luogo e tempo;

prevedere un corrispettivo a favore del lavoratore che può essere erogato durante lo svolgimento del rapporto alla fine oppure anche successivamente, purché sia congruo rispetto all'impegno richiesto.

- Nel 2018 per le assunzioni a tempo indeterminato o in apprendistato di giovani che non studiano e non lavorano (NEET) iscritti al programma garanzia giovani di età inferiore a 30 anni, il datore di lavoro ha un incentivo sui contributi da versare all'INPS pari ad un massimo di 8060 euro complessivi per un periodo di 12 mesi.
- In pratica per 12 mesi i contributi INPS per il datore di lavoro che possieda determinati requisiti possono essere pari a 0.



BONUS ASSUNZIONI GIOVANI

ASPECT

Nel 2018 per le assunzioni di giovani entro i 35 anni, che non hanno mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, è previsto per il datore di lavoro, in possesso di determinati requisiti, un esonero contributivo pari al 50% dei contributi da versare all'INPS fino ad un massimo di 3.000 euro l'anno per 3 anni.

A partire dal 2019 l'incentivo varrà per i giovani entro i 30 anni (fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto di apprendistato è di 3 tipologie:

- *per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*
- ***apprendistato professionalizzante***
- *apprendistato di alta formazione e ricerca* per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori in età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

I contratti collettivi stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione e la durata del periodo di apprendistato: non superiore a 3 anni e a 5 anni nell'ambito dell'artigianato (durata minima: 6 mesi).

Per gli apprendisti i datori di lavoro versano 1/3 dei contributi INPS rispetto agli altri contratti.

E' ammessa la facoltà di recesso dal rapporto di lavoro al termine del periodo formativo.

E' il *normale* contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In caso di licenziamento illegittimo per giusta causa (motivi disciplinari) o giustificato motivo oggettivo (motivi economici) il giudice condanna il datore di lavoro a pagare un'indennità al lavoratore licenziato, commisurata all'anzianità aziendale (massimo 24 mensilità retributive).

In caso di licenziamento considerato discriminatorio da un Giudice è prevista la reintegra nel posto di lavoro.



Il tirocinio è uno strumento che la Regione promuove per supportare l'inserimento lavorativo. Non si tratta di un rapporto di lavoro ma di una modalità formativa che fa acquisire competenze attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

E' previsto una tipologia di tirocinio extracurriculare rivolto a chi ha conseguito un titolo studio da non più di 12 mesi.



I tirocini devono essere regolati da una convenzione, stipulata tra il soggetto che ospita il tirocinante e un soggetto promotore (ad es. un centro per l'impiego).

E' previsto un progetto formativo individuale che stabilisce gli obiettivi di apprendimento.

Viene riconosciuta un'indennità al tirocinante.

Garanzia Giovani è il programma dell'Unione europea che intende assicurare ai ragazzi tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano opportunità per acquisire nuove competenze e per entrare nel mercato del lavoro.

Ogni Regione ha quindi definito una propria strategia, scegliendo quali interventi e opportunità mettere in campo sul proprio territorio e con quali modalità.

Orientamento specialistico (15-29 anni)

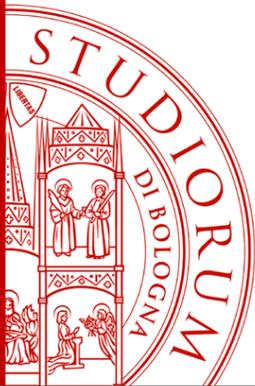
Colloqui volti a favorire una conoscenza del mercato del lavoro e delle opportunità che offre, individuare eventuali offerte di lavoro e costruire un progetto personalizzato e coerente.

Tirocini (fino a 29 anni)

Promozione, tutoraggio e individuazione dei datori di lavoro per lo svolgimento di tirocini formativi extra-curricolari della durata massima di 6 mesi (12 mesi per giovani con disabilità o in condizioni di svantaggio).

Effettuata l'adesione, viene fissato online un appuntamento con il Centro per l'impiego del proprio Comune di domicilio per un colloquio individuale.

Durante questo colloquio, ciascuno stabilisce, insieme agli operatori del Centro per l'impiego, quali opportunità tra quelle offerte da Garanzia Giovani sono più coerenti con le proprie esperienze formative e professionali precedenti, più vicine alle proprie aspettative e più utili per un inserimento nel mercato del lavoro. Si costruisce un percorso personalizzato formalizzato da un accordo tra il giovane e il Centro per l'impiego, il patto di servizio.



Grazie a tutti per l'attenzione



Riccardo Torreggiani

Responsabile Perpiù – divisione Permanent del
gruppo Lavoropiù

riccardo.torreggiani@lavoropiu.it

Barbara Govoni

Ufficio Legale Lavoropiù

barbara.govoni@lavoropiu.it