

Progetto



*I servizi per la qualificazione
professionale e il supporto
al collocamento*



ADICONSUM



Progetto



*I servizi per la qualificazione
professionale e il supporto
al collocamento*



ADICONSUM





Sommario

Introduzione	7
Le politiche per la formazione e l'occupazione giovanile	11
1. Gli Incentivi all'autoimpiego per i giovani	12
2. Esperienze di lavoro e formazione all'estero	18
3. L'Apprendistato	20
4. I Tirocini formativi e di orientamento (stage)	26
5. I Corsi di formazione professionale finanziati	29
I servizi per l'impiego	31
1. I Centri per l'impiego	31
2. Le Agenzie per il lavoro	31
3. Altri operatori	32
I servizi di orientamento professionale	33
1. I Centri per l'impiego	33
2. I Centri Informagiovani	33
3. I Centri di informazione e orientamento al lavoro	34
4. Operatori privati	34
Il portale "Cliclavoro"	36
Come candidarsi	37

<i>Come proporsi</i>	<i>38</i>
1. <i>Il Curriculum vitae</i>	<i>38</i>
2. <i>Affrontare un colloquio di lavoro.....</i>	<i>39</i>
<i>Le tipologie di contratto</i>	<i>42</i>
1. <i>Il Contratto di Apprendistato</i>	<i>42</i>
2. <i>Contratto a tempo determinato</i>	<i>42</i>
3. <i>Contratto di somministrazione di lavoro</i>	<i>43</i>
4. <i>Contratto di lavoro a tempo parziale</i>	<i>44</i>
5. <i>Contratto di lavoro intermittente.....</i>	<i>44</i>
6. <i>Contratto a progetto.....</i>	<i>44</i>
7. <i>Contratto di collaborazione con partiva IVA</i>	<i>46</i>
8. <i>Contratto di lavoro accessorio</i>	<i>47</i>
9. <i>Tirocinio formativo</i>	<i>48</i>
10. <i>Associazione in partecipazione</i>	<i>48</i>
11. <i>Contratto di arruolamento</i>	<i>49</i>

Introduzione

L'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro nel nostro Paese si fa sempre più problematico. La crisi prima finanziaria e poi economica che ha colpito i principali Paesi industrializzati, sempre più esposti a rischi speculativi di contagio, in Italia si è purtroppo innestata in un contesto già caratterizzato da debolezze di tipo sociale, economico e occupazionale che negli anni sono divenute strutturali e che, di fatto, stanno condizionando lo sviluppo di un percorso sereno, sia per quanto attiene alla sfera personale sia lavorativa, dei nostri giovani.

Sebbene il ricorso massiccio ed esteso agli ammortizzatori sociali abbia permesso all'Italia di mantenere un tasso di disoccupazione complessivamente più contenuto rispetto al resto dell'Eurozona, quella dei giovani senza lavoro è infatti una vera emergenza. Secondo i dati Istat il tasso di disoccupazione nella fascia di età 15-24 anni nel nostro Paese alla fine del 2012 si attesta intorno al 36,5%, con punte elevate soprattutto al Sud. Inoltre sono ormai più di due milioni i ragazzi e le ragazze italiani annoverati tra i "Neet", acronimo inglese di "Not in Employment, Education or Training" ("Non nell'occupazione, nell'istruzione o nella formazione"), i quali non lavorano, non studiano e non partecipano a percorsi di aggiornamento professionale, allontanandosi così dal mercato del lavoro e - forse - dalla società in generale.

La quota di giovani Neet italiani è la più alta fra i paesi europei, ed anche in questo caso si registra una netta prevalenza delle donne (57%) rispetto agli uomini (43%) e dei residenti nel Mezzogiorno (58%) rispetto a quelli del Centro-Nord (42%).

La difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro e lo scoraggiamento che ne deriva sono le principali cause della maggiore percentuale di Neet italiani (circa il 17%) rispetto a quella degli altri paesi europei, pur tenendo conto che una certa quota di inattivi si giustifica in realtà con il fenomeno del lavoro sommerso. Anche il più basso livello d'istruzione della popolazione giovanile italiana rispetto a quello degli altri Paesi, nonché lo scarso livello di occupabilità dei nostri giovani laureati (a dimostrazione del fatto che il possesso di un titolo terziario non scongiura di per sé il rischio di non riuscire a entrare nel mercato del lavoro), determinano in qualche misura il divario con l'Europa. Infine, un ultimo fattore che può contribuire a spiegare l'alta percentuale di Neet in Italia è l'elevato tasso di dispersione scolastica.

Le proiezioni al 2020 sulla domanda-offerta di lavoro evidenziano che il nostro Paese rischia di trovarsi impreparato ai prossimi cambiamenti nel mercato del lavoro e questo allarme chiama in causa proprio fattori quali i lunghi percorsi di transizione scuola-lavoro, la dispersione scolastica, l'offerta formativa non sempre adeguata e coerente con i profili professionali ricercati dalle aziende e in grado di fornire al giovane quegli strumenti e quelle abilità trasversali che lo mettano in grado di "stare sul mercato".

Sulla base di questi dati, anche alla luce degli indirizzi della Commissione europea per ridurre il numero di giovani Neet nel-

l'Unione, le strategie adottate dall'Italia si basano essenzialmente sull'innalzamento della qualità dell'istruzione per renderla competitiva con altri sistemi scolastici; sul rafforzamento delle politiche di contrasto dell'abbandono scolastico; su una maggiore mobilità di studio; sulla promozione dell'apprendistato e dei sistemi di formazione continua per quanti già lavorano.

Ma l'impegno delle istituzioni è evidente anche nel potenziamento e nella qualificazione della rete di operatori preposta all'incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro. Scopo della presente guida - realizzata da Adiconsum e Movimento Difesa del Cittadino nell'ambito del progetto "Lavoro sicuro. I giovani come consumatori nel mercato dell'offerta formativa, scolastica e di servizi per l'orientamento al lavoro e il collocamento", finanziato con il contributo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - è appunto quello di orientare correttamente i giovani alla fruizione degli strumenti pubblici nazionali ed europei concepiti per favorire la mobilità intraeuropea, la formazione professionale e l'accesso al mercato del lavoro, educandoli nel contempo alla prevenzione delle frodi perpetrate da vere e proprie organizzazioni criminali infiltrate come pseudo-operatori del settore.



Le politiche per la formazione e l'occupazione giovanile

Non esistono formule magiche o ricette miracolose che possano garantire un felice e rapido esito della ricerca del lavoro. Tuttavia può essere utile essere informati sugli **strumenti** che i soggetti istituzionali nazionali e locali mettono a disposizione dei giovani che si avvicinano per la prima volta al mondo del lavoro o mirano ad intraprendere percorsi formativi per potenziare le proprie attitudini ed ampliare le proprie competenze.

Nonostante la situazione congiunturale sfavorevole, infatti, le istituzioni sono costantemente impegnate a favorire i giovani nella ricerca di un impiego attraverso iniziative che mirano a facilitare la **transizione scuola-lavoro**, a rilanciare l'**istruzione tecnico-professionale**, a riqualificare l'**offerta formativa** universitaria ed a promuovere forme contrattuali come l'**apprendistato** ed i **tirocini**.

Numerosi sono gli strumenti già a disposizione, quali gli **incentivi all'autoimpiego** destinati agli "under 35", i **tirocini formativi**, e - a seguito del nuovo **Testo Unico** (decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167) e della successiva **Riforma del lavoro** (legge 28 giugno 2012, n. 92) - la valorizzazione dell'**apprendistato** come mezzo per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Da non dimenticare, infine, la **rete di sportelli** costituita su tutto il territorio nazionale da strutture quali **Agenzie per il lavoro**, **Centri per l'impiego**, **Centri di Informazione e Orientamento**,

Centri Informagiovani, ecc. presso i quali è possibile ricevere informazioni e consulenza.

*A livello locale, può essere utile consultare anche le pagine dedicate all'orientamento e alla formazione dei giovani nei **siti Web delle Regioni e delle Province**, nonché i servizi di placement delle scuole e delle università.*

Di seguito procederemo ad una breve disamina degli strumenti istituzionali attualmente disponibili per la formazione e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

1. Gli Incentivi all'autoimpiego per i giovani

*Invitalia (già "Sviluppo Italia") - Agenzia nazionale per l'attrazione d'investimenti e lo sviluppo d'impresa SpA del Ministero dello Sviluppo Economico - promuove la creazione di **nuove imprese** o l'**ampliamento** di quelle esistenti, a condizione che la loro maggioranza, numerica e di capitali, sia detenuta da giovani di **età compresa tra 18 e 35 anni** residenti nei territori che usufruiscono di agevolazioni. Il testo normativo di riferimento è il **Titolo II del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185**, il quale prevede la concessione di agevolazioni finanziarie (contributo a fondo perduto e mutuo a tasso agevolato) e di servizi di assistenza tecnica per tre tipologie di iniziative:*

- **Lavoro autonomo** (in forma di ditta individuale), con investimenti complessivi previsti fino a € 25.823;*



Home page del sito Invitalia.

- **Microimpresa** (in forma di società), con investimenti complessivi previsti fino € 129.114;
- **Franchising** (in forma di ditta individuale o di società), da realizzare con Franchisor accreditati con Invitalia.

a) **Lavoro autonomo.** L'agevolazione è rivolta a **persone fisiche** che intendono avviare un'attività di lavoro autonomo in forma di **ditta individuale**. Per presentare la domanda i proponenti devono essere maggiorenni, non occupati e residenti in Italia da almeno sei mesi. Anche la sede legale e operativa dell'attività deve essere ubicata nel territorio nazionale.

Sono agevolabili iniziative riguardanti **produzione di beni, fornitura di servizi, commercio**, con esclusione delle attività riferite a settori esclusi dal CIPE o da disposizioni comunitarie. In particolare sono esclusi la produzione primaria di prodotti agricoli di cui all'allegato I del Trattato CE, la pesca e l'acquacoltura, gli aiuti destinati all'acquisto di veicoli per il trasporto di merci su strada da parte di imprese che effettuano trasporto di merci su strada per conto terzi. L'investimento complessivo non può superare i **25.823 €** (Iva esclusa), e l'attività finanziata deve essere svolta per un periodo di almeno **cinque anni** a decorrere dalla data di delibera di ammissione alle agevolazioni.

Si prevedono sia **agevolazioni finanziarie** - per gli investimenti e per il primo anno di gestione - sia **servizi di sostegno** nella fase di realizzazione e di avvio dell'iniziativa. Le agevolazioni finanziarie concedibili per gli investimenti consistono in un **finanziamento a tasso agevolato** (tasso di interesse è pari al

30% del tasso di riferimento vigente al momento del finanziamento) - pari al 50% del totale delle agevolazioni finanziarie concedibili, fino a un importo massimo di 15.494 €, restituibile in cinque anni - e in un **contributo a fondo perduto** pari alla differenza tra gli investimenti ritenuti ammissibili e l'importo del finanziamento a tasso agevolato; per la gestione del primo anno è invece previsto soltanto un contributo a fondo perduto, fino ad un massimo di € 5.164,57. I **servizi di sostegno** sono totalmente gratuiti e riguardano l'assistenza tecnica e gestionale. Sono erogati direttamente da Invitalia, per un periodo massimo di un anno, e hanno l'obiettivo di accompagnare il beneficiario durante l'iter di erogazione delle agevolazioni e di rafforzarne le competenze gestionali in fase di start up dell'iniziativa.

b) Microimpresa. L'agevolazione è rivolta a **persone** che intendono avviare attività imprenditoriali di **piccola dimensione** in forma di **società di persone** (sono escluse: ditte individuali, società di capitali, cooperative, società di fatto, società aventi un unico socio). Per presentare la domanda, almeno la metà numerica dei soci che detiene almeno la metà delle quote, deve essere maggiorenne, non occupato e residente in Italia da almeno sei mesi. Anche la sede legale e operativa della società deve essere ubicata nel territorio nazionale. Sono agevolabili iniziative riguardanti la **produzione di beni** e la **fornitura di servizi**, con esclusione del commercio e delle attività riferite a settori esclusi dal CIPE o da disposizioni comunitarie. In particolare sono esclusi la produzione primaria di prodotti agricoli di cui all'allegato I del Trattato

CE, la pesca e l'acquacoltura, gli aiuti destinati all'acquisto di veicoli per il trasporto di merci su strada da parte di imprese che effettuano trasporto di merci su strada per conto terzi. L'investimento complessivo non può superare i **129.114 €** (Iva esclusa), e l'attività finanziata deve essere svolta per un periodo di almeno **cinque anni** a decorrere dalla data di delibera di ammissione alle agevolazioni.

Si prevedono sia **agevolazioni finanziarie** - per gli investimenti e per il primo anno di gestione - sia **servizi di sostegno** nella fase di realizzazione e di avvio dell'iniziativa. Le agevolazioni finanziarie concedibili per gli investimenti consistono in un **finanziamento a tasso agevolato** e in un **contributo a fondo perduto** che, complessivamente, possono arrivare a coprire il 100% degli investimenti ammissibili; per la gestione del primo anno è invece previsto soltanto un contributo a fondo perduto. Le agevolazioni finanziarie sono concesse entro il **limite comunitario "de minimis"**.

La **regola del "de minimis"** - introdotta dalla Commissione allo scopo di semplificare la normativa relativa alla regolamentazione degli aiuti di stato - stabilisce che al di sotto di una determinata soglia quantitativa gli aiuti possano essere erogati alle imprese senza che l'ente erogatore notifichi lo strumento alla Commissione Europea. Attualmente l'importo massimo erogabile in regime di "de minimis" è pari a **200.000 €**, da calcolarsi obbligatoriamente in un periodo di tre esercizi finanziari (quello in corso più i due precedenti).

L'entità delle singole agevolazioni non è predefinita, ma risulta da un calcolo che tiene conto dell'ammontare degli investimenti e delle spese di gestione nonché delle caratteristiche del finanziamento a tasso agevolato (durata, entità e tasso) che si intende richiedere; l'importo del mutuo a tasso agevolato (30% del tasso di riferimento vigente al momento del finanziamento) per gli investimenti non può comunque essere inferiore al 50% del totale delle agevolazioni concedibili, ed è restituibile in un massimo di sette anni. I **servizi di sostegno** sono totalmente gratuiti e riguardano l'assistenza tecnica e gestionale. Sono erogati direttamente da Invitalia, per un periodo massimo di un anno, e hanno l'obiettivo di accompagnare il beneficiario durante l'iter di erogazione delle agevolazioni e di rafforzarne le competenze gestionali in fase di start up dell'iniziativa.

- c) **Franchising.** L'agevolazione è rivolta a **persone fisiche o società (di persone o di capitali)** di nuova costituzione che intendono avviare un'attività imprenditoriale in franchising, da realizzare con Franchisor convenzionati con Invitalia (sono escluse società di fatto e società aventi scopi mutualistici). Per presentare la domanda il titolare della ditta individuale o, nel caso di società, almeno la metà numerica dei soci che detiene almeno la metà del capitale sociale o delle quote, deve essere maggiorenne, non occupato e residente in Italia da almeno sei mesi. Anche la sede legale e operativa della società deve essere ubicata nel territorio nazionale.
- Sono agevolabili iniziative riguardanti la **commercializzazione di beni e di servizi** mediante la formula dell'affiliazione in

Franchising, con esclusione delle attività riferite a settori esclusi dal CIPE o da disposizioni comunitarie. In particolare sono esclusi la produzione primaria di prodotti agricoli di cui all'allegato I del Trattato CE, la pesca e l'acquacoltura, gli aiuti destinati all'acquisto di veicoli per il trasporto di merci su strada da parte di imprese che effettuano trasporto di merci su strada per conto terzi. L'attività finanziata deve essere svolta per un periodo di almeno **cinque anni** a decorrere dalla data di delibera di ammissione alle agevolazioni.

Si prevedono **agevolazioni finanziarie** sia per gli **investimenti** (contributo a fondo perduto e mutuo a tasso agevolato che, complessivamente, possono arrivare a coprire il 100% degli investimenti ammissibili), sia per le **spese relative alla gestione** (contributo a fondo perduto, anche su base pluriennale). Le **agevolazioni finanziarie** sono concesse entro il **limite comunitario "de minimis"**. L'entità delle singole agevolazioni non è predefinita, ma risulta da un calcolo che tiene conto dell'ammontare degli investimenti e delle spese di gestione nonché delle caratteristiche del finanziamento a tasso agevolato (durata, entità e tasso) che si intende richiedere; l'importo del mutuo a tasso agevolato per gli investimenti non può comunque essere inferiore al 50% del totale delle agevolazioni concedibili, ed è restituibile in un massimo di sette anni.

Per saperne di più:
Consulta il sito www.initalia.it

Altre risorse per l'**autoimprenditorialità giovanile** possono pervenire da specifiche leggi regionali ovvero dai **POR** (Programmi Operativi Regionali), predisposti per la realizzazione di azioni finanziate dai fondi strutturali.

Anche **Italia Lavoro** (www.italialavoro.it), ente strumentale del Ministero del lavoro, è impegnata in numerosi progetti per favorire l'imprenditorialità dei giovani, premiando la creatività e le idee vincenti.

2. Esperienze di lavoro e formazione all'estero

Interessanti opportunità sono offerte anche ai giovani interessati a vivere **esperienze formative o professionali fuori dall'Italia**. L'Unione Europea, in particolare, mette a disposizione online i portali "Ploteus" ed "Eures".

a) **Ploteus** (Portal on Learning Opportunities throughout the European Space = Portale sulle opportunità di apprendimento nello spazio europeo) ha lo scopo di aiutare studenti, persone in cerca di lavoro, lavoratori, genitori, tutori e insegnanti

a trovare informazioni su **come studiare in Europa**.

Vi si possono trovare informazioni su **programmi di scambio, borse di studio e formazione professionale** (Erasmus, Leonardo da Vinci, Tempus, Europass mobility, Alban e Programma gioventù) finanziati dalla Commis-



Particolare dalla home page del sito Ploteus.

sione Europea. Il sito contiene link a vari siti web, tra cui quelli delle **università**, degli **istituti di istruzione superiore**, dei **corsi di formazione professionale**, ecc.. Sono inoltre presenti link a siti web dove si trova tutto quello che c'è da sapere quando ci si sposta in un altro Paese: descrizioni e spiegazioni circa i **sistemi di istruzione e di formazione**; informazioni sul **costo della vita**, sulle **tasse universitarie**, su come trovare un **alloggio**, sul **quadro giuridico** e altre informazioni di carattere generale (chi contattare, come fare domanda per borse di studio, ecc.). Per avere un aiuto nella ricerca di informazioni è anche possibile contattare il **membro della rete Euroguidance** del proprio Paese.

- b) **Eures** fornisce le informazioni necessarie per **vivere e lavorare all'estero**. È il network europeo dei servizi per l'impiego, coordinato dalla Commissione europea, al quale partecipano anche i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro. Il servizio è disponibile nei 31 Paesi dello **Spazio Economico Europeo (SEE)** e si avvale di circa 800 consulenti (**EURES Advisers**) in tutta Europa. La rete **Eures Italia** è guidata dal Coordinamento Nazionale, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e conta su una squadra di 59 Eures Advisers e circa 400 **Referenti**, dislocati su tutto il territorio nazionale presso i servizi per l'impiego e gli uffici del lavoro delle **Regioni** e delle **Province**. Attraverso il portale, effettuando la regi-



strazione, è possibile inserire il proprio **curriculum** e, con "Cerca sportello", trovare l'Adviser più vicino. Si possono consultare le statistiche sulle **opportunità di lavoro** e sulle **qualifiche più richieste** in Europa, nonché il Bollettino europeo sul monitoraggio del mercato del lavoro. Recentemente la Commissione Europea ha lanciato l'iniziativa "Your First **Eures Job**", in fase sperimentale per il biennio 2012-2013, che prevede la possibilità per i Coordinamenti Nazionali - Stati e gli Enti locali di ottenere finanziamenti ad hoc per programmi a sostegno della mobilità dei giovani.

Per saperne di più:
Consulta i portali ec.europa.eu/ploteus
ed ec.europa.eu/eures

3. L'Apprendistato

Il contratto di apprendistato si qualifica come **contratto di lavoro subordinato** finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

L'apprendistato si caratterizza per l'**alternanza di lavoro e formazione** esterna all'impresa e rappresenta un'opportunità per mettere in pratica ed integrare la formazione teorica ricevuta nell'ambito dei percorsi d'istruzione. Attualmente esso è disciplinato dal decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, "**Testo Unico dell'Apprendistato**, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247". Dal 26 aprile 2012, infatti, l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato obbedisce alle nuove norme, mentre la previgente disciplina continua a regolare i contratti di lavoro instaurati nel periodo precedente.

Il TU introduce diversi elementi di novità rispetto alle regole abrogate. Innanzitutto, esso garantisce una **maggiore agibilità dello strumento**, attraverso una drastica semplificazione della materia che diverrà, nell'intenzione del legislatore, omogenea sull'intero territorio nazionale. In soli **sette articoli** viene infatti racchiusa l'intera regolamentazione dell'apprendistato, la cui applicazione uniforme su tutto il territorio è garantita attraverso la valorizzazione della contrattazione collettiva nazionale di settore ed il graduale e completo superamento delle attuali regolamentazioni di livello regionale. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa infatti ad appositi **accordi interconfederali** o ai **contratti collettivi di lavoro** stipulati a livello nazionale dalle associazioni dei datori di lavoro e dai sindacati più rappresentativi, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- **forma scritta** del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale;
- previsione di una **durata minima** del contratto non inferiore a **sei mesi**, fatto salvo il caso dei datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali (principio generale aggiuntivo introdotto dalla legge 92/2012);
- **divieto di retribuzione a cottimo**;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a **due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante;
- presenza di un **tutore** o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali con i **fondi paritetici interprofessionali**;
- possibilità del **riconoscimento della qualifica professionale** ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del

proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

- registrazione della **formazione effettuata** e della **qualifica professionale** a fini contrattuali eventualmente acquisita nel **libretto formativo**;
- possibilità di **prolungare** il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione in volontaria del rapporto;
- **divieto** per le parti di **recedere dal contratto** durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- possibilità per le parti di **recedere dal contratto con preavviso** decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice civile.

Secondo la nuova normativa, è possibile classificare l'apprendistato in una serie di diverse **tipologie**, che di seguito descriviamo brevemente.

- **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**. Consente di **acquisire un titolo di studio** in ambiente di lavoro. È diretto a creare sinergie tra scuola e lavoro ed è disciplinato dalle Regioni e dalle Province autonome previo accordo in Conferenza Stato-Regioni, sentite le Parti sociali. Ne possono beneficiare i giovani di età compresa **tra i 15 e i 25 anni**. La sua **durata** è determinata dalle Regioni, d'intesa con le Parti sociali, in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero

a quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. La regolamentazione dei **profili formativi** è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, sentite le Parti sociali nel rispetto di alcuni criteri e principi direttivi (definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del d.lgs. 226/05; previsione di un monte ore di formazione, interna o esterna all'impresa, congruo al conseguimento della qualifica/diploma professionale; rinvio ai contratti collettivi di lavoro per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto di standard fissati dalle Regioni).

Il portale www.nuovoapprendistato.gov.it

- **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.** Consente di **apprendere un mestiere o una professione** in ambiente di lavoro. È diretto al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali e l'assunzione può avvenire in tutti i settori di attività pubblici o privati. Ne possono

beneficiare i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, può essere stipulato a partire dai 17 anni. La durata e le modalità di erogazione della formazione sono stabilite dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, con un massimo di tre o cinque anni per le figure professionali dell'artigianato. La regolamentazione dei profili formativi prevede la scomparsa del vincolo della formazione interna o esterna all'azienda, distinguendo tra formazione professionalizzante e di mestiere da una parte e formazione pubblica, trasversale e di base dall'altra. La prima sarà definita dai contratti collettivi e finanziata dall'azienda. La seconda sarà regolamentata e gestita dalle singole Regioni, nei limiti delle risorse annuali disponibili.

- **Apprendistato di alta formazione e di ricerca.** Consente di conseguire titoli di studio di livello secondario superiore, universitari e post-universitari per la specializzazione tecnica superiore, per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. L'assunzione può avvenire in tutti i settori di attività pubblici o privati. Ne possono beneficiare i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, o fin dai 17 anni se in possesso di una qualifica professionale ex d.lgs. 226/05. La durata e la regolamentazione dei profili formativi sono rimesse alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, d'intesa con le Parti sociali nazionali e le istituzioni formative o di ricerca. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di

lavoro, o dalle loro associazioni, con le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e le Istituzioni formative e di ricerca, senza oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

- **Apprendistato per la qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori in mobilità.** In realtà non si tratta di una tipologia a sé stante di apprendistato, ma piuttosto di un **ampliamento** della platea dei destinatari dell'**apprendistato professionalizzante**. Consente di assumere i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità con o senza indennità, senza alcun limite di età, con contratto di apprendistato. Per essi, a differenza dello sgravio contributivo integrale dei contributi previdenziali e assistenziali Inps e Inail introdotto dalla legge di stabilità 2012, si applica il **regime agevolativo speciale** che consiste nella contribuzione pari al 10% per un periodo di 18 mesi e nel 50% dell'indennità di mobilità (se dovuta al lavoratore) per un massimo di 12 mesi.

Le **modifiche ed integrazioni al TU** introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (**riforma Fornero**) hanno introdotto alcune **limitazioni** alla possibilità di assunzione di apprendisti, stabilendo tra l'altro che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il **rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. Tale rapporto **non può superare il 100%** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero **non superiore a tre**.

Inoltre - eccezion fatta per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci - l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla **prosecuzione del rapporto di lavoro**, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il **50% degli apprendisti** dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Qualora tale percentuale non sia rispettata, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per saperne di più:

Consulta il portale www.nuovoapprendistato.gov.it gestito da Isfol e Italia Lavoro per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Inoltre alla pagina <http://europalavoro.lavoro.gov.it/EuropaLavoro/Partecipazione/Link-alle-pagine-dei-siti-regionali-dedicate-all'apprendistato> sono presenti i link alle pagine dedicate all'apprendistato di tutti i venti siti regionali.

4. I Tirocini formativi e di orientamento (stage)

Il **tirocinio formativo e di orientamento** mira ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro attraverso un' **esperienza professionale** presso un'azienda o un ente pubblico. Si tratta tuttavia di uno strumento vantaggioso anche per le aziende, che possono servirsene per la **selezione** del personale in vista di eventuali assunzioni.

Il tirocinio si realizza sulla base di un'apposita **convenzione** tra l'azienda che ospiterà il tirocinante e l'ente promotore, da individuarsi fra quelli autorizzati dalla normativa (centri

per l'impiego, università, istituzioni scolastiche statali e non, cooperative sociali, ecc). Alla convenzione deve essere allegato il **progetto formativo e di orientamento** - redatto dal datore di lavoro - che indica gli **obiettivi**, i **tempi** e le **modalità** di svolgimento del tirocinio.

Dal punto di vista normativo, recentemente delle novità nella disciplina dei tirocini formativi sono state introdotte dal decreto legge 138/2011, convertito con modifiche nella legge 148/2011. Esse riguardano i tirocini legati ai **percorsi di transizione** dalla scuola o dall'Università al lavoro.

La **Circolare n. 24 del 12 settembre 2011** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce chiarimenti in merito all'applicazione della disposizione legislativa, ed elenca le **tipologie di tirocinio** non rientranti nelle valutazioni della nuova normativa:

- i **tirocini "curricolari"**, inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici allo scopo di affinare il processo di apprendimento e di formazione. Devono essere **promossi da soggetti ed istituzioni formative** (università o istituti di istruzione secondaria abilitati al rilascio di titoli accademici, istituzioni scolastiche che rilascino titoli di studio con valore legale, centri professionali operanti in regime di convenzione con Regioni o Province) a favore dei propri studenti e allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro;
- i **"tirocini di reinserimento o inserimento al lavoro"**, svolti a favore dei **disoccupati** (compresi i **lavoratori in mobilità**) e degli **inoccupati**, la cui disciplina è affidata alle Regioni;

- i tirocini promossi a favore degli immigrati nell'ambito dei decreti flussi (art. 27, lettera f), Testo Unico 286/1998);
- i "periodi di praticantato" richiesti dagli ordini professionali, disciplinati da normative di settore.

La Riforma del mercato del lavoro (legge 92/2012), infine, ha previsto l'introduzione di linee guida finalizzate a stabilire degli standard minimi uniformi in tutta Italia e ad evitare l'uso distorto e illegittimo dei tirocini. Esse dovranno uniformarsi ai seguenti criteri:

- revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;
- individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

Si stabilisce anche che la mancata corresponsione della suddetta indennità comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria.

L'ammontare della sanzione è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di € 1.000 ad un massimo di € 6.000.

Per saperne di più:

Rivolgiti alle Agenzie regionali per il lavoro o ai Centri per l'impiego (vedi indirizzario per Province sul portale Clicklavoro alla pagina www.clicklavoro.gov.it/Cittadini/Pagine/Cerca-Sportello.aspx).

5. I Corsi di formazione professionale finanziati

Grazie ai fondi statali, regionali, provinciali ed al cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo vengono periodicamente finanziate attività formative alle quali possono partecipare:

- giovani e adulti in cerca di occupazione che hanno assolto l'obbligo scolastico;
- giovani o adulti "occupati", intesi come persone che svolgono un'attività lavorativa retribuita;
- studenti;
- extracomunitari con regolare permesso di soggiorno per motivi di lavoro o formazione;
- soggetti in condizione di svantaggio fisico e/o mentale; detenuti ed ex detenuti, soggetti in regime di semilibertà;
- lavoratori in cassa integrazione o in liste di mobilità;
- lavoratori - rientranti in qualunque categoria: dipendenti, autonomi, associati ecc. - che necessitano di riqualificazione o aggiornamento professionale.

Gli enti di formazione accreditati, facendo riferimento ai bandi mirati pubblicati dai soggetti finanziatori, realizzano percorsi formativi finanziati totalmente o in parte. Per poter usufruire di queste opportunità è quindi importante consultare regolarmente

i siti istituzionali - sia nazionali che locali (regionali e provinciali) - e quelli degli Enti di formazione, verificando le materie dei corsi, le date di avvio e le durate, i requisiti richiesti, i crediti formativi assegnati, le attestazioni eventualmente rilasciate.

*Per saperne di più:
Consulta il sito www.fondosocialeuropeo.it*

I servizi per l'impiego

Il sistema dei servizi per l'impiego è composto da operatori sia pubblici che privati, si articola in strutture presenti su tutto il territorio nazionale e si rivolge sia ai lavoratori che alle imprese: questi soggetti, infatti, svolgono una funzione di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro in qualità di operatori del mercato del lavoro. Nei confronti del lavoratore l'attività consiste nel fornire informazioni sulla normativa, sulle opportunità di impiego, sui percorsi formativi finalizzati all'inserimento o al reinserimento lavorativo.

1. I Centri per l'impiego

I Centri per l'impiego sono uffici delle Regioni che gestiscono e monitorano il mercato del lavoro a livello provinciale. Oltre a favorire sul territorio l'incontro tra domanda e offerta di lavoro - informando, orientando e dando consulenza gratuita a coloro che sono in cerca di occupazione - essi svolgono anche attività amministrative (iscrizione alle liste di mobilità, agli elenchi e graduatorie delle categorie protette, registrazione delle assunzioni, ecc.).

2. Le Agenzie per il lavoro

Le Agenzie per il lavoro sono invece operatori privati autorizzati. Devono essere iscritte all'Albo informatico istituito pres-

so il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sulla base di un'autorizzazione ministeriale che le abilita allo svolgimento di una o più attività previste dalla legge: **somministrazione** di lavoro (di tipo generalista e specialista); **intermediazione**; **ricerca e selezione** di personale; **supporto alla ricollocazione** professionale.

Per saperne di più:

I recapiti dei Centri per l'impiego e delle Agenzie per il lavoro presenti sul territorio nazionale sono reperibili sul portale "Cliclavoro" alla pagina www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/Pagine/Cerca-Sportello.aspx

3. Altri operatori

Accanto ai Centri per il Impiego e alle Agenzie per il lavoro, altri soggetti che possono essere autorizzati allo svolgimento della sola attività di **intermediazione** sono: **Università pubbliche e private**, **Istituti di scuola secondaria superiore**, **Comuni**, **Camere di Commercio**, **Associazioni dei datori di lavoro e Sindacati**, **Enti bilaterali e Patronati**, **Associazioni Onlus** che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali e la tutela della disabilità, **Consulenti del lavoro**, **Gestori di Siti Internet**.

I servizi di orientamento professionale

Anche nel caso dei servizi di orientamento professionale, così come si è visto per i servizi per l'impiego, il sistema vede coinvolte sia strutture pubbliche che private. Per quanto riguarda la parte pubblica, i servizi di orientamento sono di competenza regionale, e generalmente le Regioni li delegano alle Province. I principali soggetti pubblici che erogano questo genere di servizi sul territorio sono i Centri per l'Impiego (CpI), i Centri Informagiovani, i Centri comunali di orientamento al lavoro (CILO/COL).

1. I Centri per l'impiego

I Centri per l'impiego operano a livello provinciale, secondo gli indirizzi dettati dalle Regioni, e rappresentano il punto di riferimento pubblico per chi è in cerca di occupazione, per chi vuole cambiare lavoro, per le aziende che cercano personale, per chi vuole seguire un percorso formativo e per chi ha bisogno di una consulenza orientativa.

2. I Centri Informagiovani

I Centri Informagiovani sono strutture ubicate a livello comunale o provinciale che offrono un servizio informativo gratuito ai giovani. Si possono chiedere informazioni utili per la propria

sceita formativa o professionale, ma anche per organizzare meglio il proprio tempo libero, per aggiornarsi sugli eventi in corso nella propria città (mostre, concerti, fiere e altro), per organizzare le proprie vacanze o per svolgere attività di volontariato.

I recapiti dei Centri per l'impiego e dei Centri Informa-
giovani sono reperibili sul portale "Cliclavoro" alla pagina
www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/Pagine/Cerca-Sportello.aspx

3. I Centri di informazione e orientamento al lavoro

I Centri di informazione e orientamento al lavoro operano a livello comunale e nelle diverse realtà possono avere denominazioni differenti. Cilo (Centro di Iniziativa Locale per l'Occupazione) e Col (Centro di orientamento al lavoro), ad esempio, sono specifici nel territorio della Provincia di Roma. Tali centri offrono servizi di accoglienza, di informazione sulle tematiche relative al mondo del lavoro, e di orientamento di secondo livello, che prevede la possibilità di elaborare un progetto individuale per la formazione e/o la ricerca del lavoro.

4. Operatori privati

Possono erogare servizi di orientamento i seguenti soggetti privati autorizzati: agenzie per il lavoro, enti di formazione, cooperative sociali, fondazioni, onlus, sindacati e associazioni di categoria.

Sul sito dell'Isfol pagina www.isfol.it/temi/Lavoro-professioni/orientamento-al-lavoro/archivio-nazionale-orientamento, è possibile consultare la banca dati degli enti che erogano servizi di orientamento.

Per **neoimprenditori** ed **aspiranti imprenditori** i servizi di orientamento, informazione, formazione, consulenza e assistenza per l'avvio dell'attività sono forniti dalle **Camere di commercio**.

I recapiti delle **Camere di commercio** italiane sono raggiungibili dal portale **www.camcom.gov.it** alla pagina "Chi siamo".



Particolare dalla home page del sito **www.camcom.gov.it**

Il portale "Cliclavoro"

Il portale "Cliclavoro" (www.cliclavoro.gov.it), del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nasce dall'esigenza di favorire il contatto tra lavoratore ed azienda, ma si pone inoltre come punto di riferimento per tutti gli attori del "sistema lavoro" irradiando una serie di servizi fondamentali. Si tratta quindi di una **rete federata** in cui i sistemi informativi dei differenti attori coinvolti dialogano (attraverso **standard condivisi**) e forniscono a cittadini, imprese e operatori pubblici e privati un accesso immediato non solo a un elenco di informazioni utili su adempimenti e normative, ma anche a una serie di servizi per il lavoro. Il suo funzionamento è molto semplice: già dalla home page, è possibile effettuare una ricerca:

- per i lavoratori, tra le offerte di lavoro pubblicate dalle aziende, dalle agenzie



per il lavoro e dai centri per l'impiego inserendo nel **box verde** ("Cerca lavoro") la professione desiderata ed il luogo;

- per le aziende, tra i curricula inseriti da chi è in cerca di lavoro inserendo nel **box blu** ("Cerca curriculum") la professionalità ricercata ed il luogo;



Si può inoltre reperire l'ufficio territoriale di zona (Informagiovani, Agenzia per il lavoro, Centro per l'impiego, ecc.) inserendo nel box viola (Cerca sportello) la provincia e la città per accedere alla mappa ed ai riferimenti.



Come candidarsi

Chi vuole sottoporre la propria candidatura deve prima di tutto registrarsi al portale cliccando su "LOGIN" (in alto a destra nella home page, sulla barra blu) e quindi inserendo il proprio Curriculum vitae. In questo modo avrà la possibilità di candidarsi cliccando sul link "CONTATTA" presente all'interno di ogni offerta di lavoro. L'azienda inserzionista verrà automaticamente avvertita della nuova candidatura dal sistema e potrà visualizzare il CV nonché il messaggio di presentazione inserito nello spazio bianco presente nell'offerta di lavoro; se interessata, invierà un messaggio che verrà archiviato nell'area riservata del candidato.

Per saperne di più sui servizi erogati tramite **Cliclaro-ro**, le sue sezioni informative di approfondimento, l'area news, ecc., consulta la pagina www.cliclaroro.gov.it/ **Cliccomunica**

Come proporsi

1. Il Curriculum vitae

Il **curriculum vitae** è il documento sulla base del quale l'azienda opera una prima **preselezione**: soltanto se questo è in linea con il profilo richiesto ed è ben redatto si avrà la possibilità di accedere ad un **colloquio**. Altra caratteristica del CV è quella di doverci accompagnare durante tutto l'arco della vita lavorativa; è pertanto opportuno tenerlo costantemente **aggiornato**, ed anche **modificarlo** a seconda delle esigenze. A seconda del posto di lavoro per cui ci si candida, infatti, è bene selezionare gli studi ed esperienze che possano essere di **interesse**, dando maggiore o minore **risalto** ad alcune sezioni rispetto che ad altre, in modo da far arrivare al selezionatore il messaggio che si è proprio quel candidato che l'azienda stava cercando. Ciò del resto torna anche utile ai fini della **sintesi**: un curriculum troppo lungo finirebbe con perdere di interesse e potrebbe non far superare la preselezione anche se si è in possesso dei requisiti richiesti.

Il CV più utilizzato è quello in **formato europeo**, un modello unico e **standardizzato** che consente l'uniformità delle informazioni in merito a competenze ed esperienze di candidati di differente nazionalità o che comunque abbiano compiuto studi in Paesi diversi. Grazie a queste peculiarità, il CV europeo facilita anche la **mobilità transnazionale** all'interno degli Stati membri del-

l'Unione. La compilazione del CV europeo può essere effettuata direttamente online dal sito ufficiale Europass (europass.cedefop.europa.eu/it/home).

Tuttavia, al di là delle esigenze di standardizzazione che rendono più facilmente confrontabili i curricula dei diversi candidati, è pur sempre possibile cercare di rendere più accattivante il proprio curriculum con riferimenti ai propri interessi ed alla propria personalità, mentre l'utilizzo del grassetto o di una posizione privilegiata (anche se non rispetta l'ordine cronologico adottato) può dare risalto a specifiche esperienze di lavoro o di studio.



Infine è bene ricordare che al termine del proprio CV è sempre necessario inserire il **consenso al trattamento dei dati personali**. Una formula standard frequentemente utilizzata è la seguente: "Autorizzo il trattamento dei dati personali, ivi compresi quelli sensibili, ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n.196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali."

2. Affrontare un colloquio di lavoro

Superata la preselezione grazie ad un buon curriculum, diventa molto importante proporsi in modo adeguato al colloquio di lavoro che gli succede. Innanzitutto è consigliabile reperire informazioni sulle caratteristiche dell'azienda e sulle figure professionali ricercate, preparandosi di conseguenza ad esprimere al meglio la propria congruenza verso il lavoro per il quale ci si propone. A tale scopo può tornare utile riflettere sulle proprie esperienze e competenze che sarà opportuno valorizzare: la presa di coscienza

dei propri punti di forza contribuirà anche a trasmettere al selezionatore quella **sicurezza di sé** che è indispensabile per ottenere una valutazione positiva.

Inoltre mostrare **consapevolezza delle proprie esperienze** ed articolare in modo costruttivo quelle più consone al lavoro proposto rende il **colloquio più stimolante** anche per il selezionatore. È bene poi prepararsi sugli argomenti che generalmente sono affrontati durante un colloquio di lavoro: le proprie **esperienze** inerenti il profilo ricercato, gli **studi** effettuati ed **altre esperienze formative**, gli **interessi**, gli **hobby**, gli aspetti della **personalità**, le **motivazioni** del proprio interesse verso il posto di lavoro oggetto del colloquio.

Concludendo, sebbene non esistano regole certe per la buona riuscita di un colloquio di lavoro, **si consiglia quanto segue:**

- presentarsi all'appuntamento **puntuali** o con qualche minuto di anticipo;
- scegliere un **abbigliamento adeguato**, non troppo elegante né troppo trascurato: l'importante è sentirsi a proprio agio;
- portare con sé **copia della propria lettera di presentazione e del curriculum**, che potrebbero essere oggetto di chiarimenti e approfondimenti;
- durante il colloquio **cercare di trasmettere sicurezza di sé**, senza però sconfinare nella presunzione;
- **evitare le risposte troppo secche, ma anche quelle troppo lunghe**: l'ideale è mantenere uno scambio dinamico che coinvolga entrambi gli interlocutori;
- se necessario, **chiedere chiarimenti**: denota serietà e professionalità.

- mantenere il controllo anche sulla propria **comunicazione non verbale**: atteggiamenti quali toccarsi ripetutamente il viso o i capelli, incrociare le braccia o accavallare le gambe denotano nervosismo e insicurezza.

Le tipologie di contratto

Una delle principali novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. "Legge Fornero") consiste nella **rivisitazione** e nella **riduzione numerica delle tipologie contrattuali**, che di seguito si riassumono.

1. Il Contratto di Apprendistato

È considerata la **tipologia contrattuale più idonea all'inserimento dei giovani** nel mondo del lavoro. La riforma introduce novità per la stabilizzazione delle assunzioni di nuovi apprendisti.

La **durata minima** dell'apprendistato è fissata in **sei mesi**, salvo che per i datori di lavoro che svolgono attività in cicli stagionali.

Il datore di lavoro - fino a quando non sarà operativo il libretto formativo - può rilasciare una dichiarazione per l'**accertamento** e per la **certificazione delle competenze e della formazione svolta** dall'apprendista. L'apprendista rientra nell'ambito di applicazione dell'**Assicurazione sociale** per l'impiego, l'ammortizzatore sociale che a partire dal 1° gennaio 2013 sostituisce le prestazioni di sostegno al reddito in caso di perdita di occupazione.

2. Contratto a tempo determinato

È considerato una **forma di assunzione non privilegiata** rispetto al contratto di apprendistato e al contratto di lavoro su-

bordinato a tempo indeterminato. Per questo la riforma, infatti, allo scopo di favorire un'occupazione più stabile, prevede **misure tese a limitarne l'utilizzo**.

Si introduce la possibilità di stipulare il **primo contratto a tempo determinato con un lavoratore senza obbligo di indicare la causale che giustifica l'apposizione del termine**, tuttavia il rapporto di lavoro può avere una **durata massima di 12 mesi**, e una volta sottoscritto il contratto - quale che sia il suo termine - **non c'è possibilità di proroga**.

Può essere applicato a qualsiasi tipo di mansione, sia come primo contratto a termine che come prima missione di lavoro in somministrazione a tempo determinato.

La **durata massima** del contratto a termine è di **36 mesi**, e tra un contratto a termine e l'altro con il medesimo lavoratore, devono passare almeno **60 giorni**, nel caso di durata **inferiore a 6 mesi**, e almeno **90** nel caso di durata **superiore a 6 mesi**.

La **prosecuzione oltre il termine** inizialmente previsto è consentita - previa comunicazione al Centro per l'impiego prima della scadenza - **per un massimo di 30 giorni**, se il contratto ha durata fino a 6 mesi, e di **50 giorni**, se il contratto ha durata superiore a 6 mesi.

3. Contratto di somministrazione di lavoro

Come per il contratto a tempo determinato, è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro - tramite Agenzia per il lavoro - **senza obbligo di specificazione delle ragioni che giustificano l'apposizione del termine**. La missione durerà al **massimo 12 mesi**.

Non è possibile utilizzare la somministrazione a tempo determinato per inviare apprendisti presso un utilizzatore. La somministrazione di lavoratori a tempo indeterminato (*staff leasing*) - in caso di lavoratori assunti in apprendistato - è invece utilizzabile in tutti i settori produttivi.

4. Contratto di lavoro a tempo parziale

Onde favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del dipendente, la riforma consente una *maggiore negoziazione*, rispetto al passato, degli elementi del rapporto di lavoro a tempo parziale. Previsto il "*diritto di ripensamento*" riguardo alle clausole elastiche o flessibili, per motivi stabiliti dalla legge o dai contratti collettivi.

5. Contratto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato *soltanto con soggetti di età inferiore a 24 anni* (le prestazioni a chiamata si devono concludere entro il 25° anno) *o di età superiore a 55 anni*.

La riforma prevede modifiche che delimitano la possibilità di chiamata del lavoratore. *Eliminato il lavoro intermittente per "periodi predeterminati"* (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie) nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Rimane la possibilità per la contrattazione collettiva di riferimento di individuare le esigenze che consentono l'utilizzo dell'istituto.

6. Contratto a progetto

Onde evitare utilizzi impropri del contratto a progetto - spesso utilizzato per mascherare un rapporto di lavoro stabile

- la riforma ha introdotto **disincentivi normativi e contributivi**, nonché una definizione più stringente del progetto o dei progetti che costituiscono l'oggetto della collaborazione coordinata e continuativa.

In particolare, le nuove norme prevedono che:

- dal concetto di progetto viene **abolito il riferimento al programma di lavoro** o alla fase di esso;
- il progetto deve essere funzionalmente connesso al **conseguimento di un risultato finale** (non può consistere nella mera riproposizione dell'oggetto sociale dell'impresa committente);
- **se l'attività del collaboratore a progetto è analoga a quella svolta da lavoratori subordinati**, la collaborazione è considerata un **rapporto di lavoro subordinato** fin dall'inizio;
- le parti possono risolvere per **giusta causa** la collaborazione prima della scadenza del termine; il committente potrà **recedere anche quando il collaboratore non risulti professionalmente idoneo**; il collaboratore potrà **recedere con preavviso nel caso in cui tale facoltà sia prevista nel contratto**;
- il **compenso del collaboratore, proporzionato al lavoro prestato**, non potrà essere inferiore ai minimi contrattuali previsti per mansioni equiparabili calcolate sulla media dei contratti collettivi di riferimento;
- l'**"indennità" una tantum** introdotta dal decreto anticrisi (legge 2/2009) viene riconosciuta, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, ai collaboratori che in regime di monocommittenza abbiano avuto nell'anno precedente un **reddito non superiore a 20 mila euro**;

- l'indennità sarà riconosciuta agli **iscritti alla Gestione separata Inps**, che abbiano versato nell'anno precedente almeno 4 mensilità e in quello di riferimento almeno 1 mensilità;
- le **aliquote contributive** sui contratti a progetto **aumentano progressivamente** di un punto percentuale a partire dal 2013 e fino al 2018.

7. Contratto di collaborazione con partita IVA

Anche questo tipo di collaborazione è **modificato** dalla riforma **in senso maggiormente restrittivo**.

In particolare, vengono previsti **tre presupposti**, e al verificarsi di **almeno due** di essi - salvo prova contraria da parte del committente - si ritiene sussistere una collaborazione coordinata e continuativa, che in assenza di un progetto specifico si trasforma in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

I criteri presuntivi sono:

- **durata della collaborazione** superiore ad **8 mesi** annui per due anni solari consecutivi;
- **ricongiungibilità ad un unico committente** di un corrispettivo superiore all'**80% del reddito** prodotto dal professionista in due anni solari consecutivi;
- **presenza di una postazione di lavoro** presso la sede del committente.

Tali criteri presuntivi sono esclusi - e quindi la collaborazione a partita IVA è considerata genuina - in caso di **elevate**

competenze professionali del collaboratore o sua iscrizione ad un Albo od ordine professionale, e di corresponsione di un compenso annuo minimo che per il 2012 è stato fissato nella misura di 18.000 € lordi.

8. Contratto di lavoro accessorio

La riforma prevede quanto segue:

- il compenso non deve essere superiore a 5.000 € nell'anno solare, anche se corrisposto da diversi committenti; fermo restando tale limite, rispetto al singolo committente - se questi è imprenditore commerciale o professionista - il lavoratore non può percepire più di 2.000 €;
- per le attività agricole a carattere stagionale, il lavoro accessorio è ammesso solo per pensionati e giovani sotto i 25 anni iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado o presso l'università;
- il valore orario del voucher verrà stabilito a seguito di un confronto con le parti sociali;
- la pubblica amministrazione può ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio nei limiti delle politiche di contenimento dei costi del personale e del patto di stabilità;
- nel corso del 2013, i percettori di cassa integrazione salariale o di misure di sostegno del reddito, possono lavorare con contratto di lavoro accessorio per un compenso massimo di 3.000 € nell'anno solare;
- i compensi percepiti con il lavoro accessorio concorrono nella determinazione del reddito utile per il rilascio o rinnovo di permesso di soggiorno.

9. Tirocinio formativo

Il **tirocinio formativo e di orientamento** ha lo scopo di agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro attraverso l'esperienza professionale. Esso si realizza sulla base di un'apposita **convenzione** tra l'**azienda ospite** (privata o pubblica), il **tirocinante** e l'**ente promotore** autorizzato dalla normativa (centro per l'impiego, università, istituzione scolastica, cooperativa sociale, ecc).

Alla convenzione deve essere allegato il **progetto formativo e di orientamento** - redatto dal datore di lavoro - che indica **obiettivi, tempi e modalità** di svolgimento del tirocinio.

La riforma prevede l'introduzione di **linee guida**, da individuare in sede di conferenza Stato Regioni e Province autonome, finalizzate a stabilire standard minimi uniformi a livello nazionale onde evitare usi distorti ed illegittimi dell'istituto.

Tra questi, il **riconoscimento di un compenso minimo** per le attività svolte dal tirocinante, in assenza del quale è prevista una **sanzione amministrativa** di importo compreso tra 1.000 e 6.000 €.

10. Associazione in partecipazione

La riforma limita l'utilizzo di questa tipologia contrattuale a **soli 3 associati**, qualora sia previsto il conferimento di apporto in termini di lavoro, con esclusione da tale computo dei rapporti di lavoro in associazione tra coniugi o familiari entro il secondo grado. La violazione di tale limite comporta l'assunzione a tempo indeterminato degli associati. L'assunzione a tempo indeterminato è prevista anche per la **mancata partecipazione agli utili** da parte

dell'associato, per la mancata consegna del rendiconto societario e quando l'apporto dell'associato non rivesta i caratteri del lavoro autonomo.

II. Contratto di arruolamento

La **Convenzione o Contratto di arruolamento** è il particolare rapporto di lavoro stipulato tra un **armatore o proprietario di imbarcazione** e il **personale marittimo**. Il rapporto è disciplinato da una normativa speciale (**Codice della navigazione, Regolamento sul collocamento, Convenzione Internazionale sul Lavoro Marittimo**).

Il contratto di arruolamento può essere a tempo indeterminato, a tempo determinato oppure per uno o più viaggi. Sia il contratto a tempo determinato che quello per uno o più viaggi non possono superare la durata di **un anno** altrimenti sono trasformati di diritto a tempo indeterminato.

Per il collocamento sono competenti le **capitanerie di porto**.

Il datore di lavoro è tenuto a **registrare il personale sul ruolo di equipaggio** o sulla **licenza**. Deve inoltre tenere un **Albo di bordo** in luogo accessibile all'equipaggio, con l'indicazione delle norme di legge e di regolamento relative all'arruolamento, e delle norme della contrattazione collettiva e ogni altra norma o disposizione applicabile all'equipaggio.

La **retribuzione** può essere **a tempo, a viaggio o in partecipazione ai proventi** del nolo o del viaggio dovuti all'armatore.

Il rapporto di lavoro può **risolversi per ragioni riconducibili all'armatore** (perdita o innavigabilità della nave per naufragio; perdita della nazionalità della nave; sequestro della nave; facoltà ricono-

sciuta all'armatore di risolvere il contratto di arruolamento, fatti salvi i diritti spettanti all'arruolato), o all'arruolato (sbarco per cattivo trattamento da parte dell'armatore; sbarco per motivi di autorità; sbarco per motivi di salute).

Per saperne di più sulle diverse tipologie contrattuali previste dalla riforma consulta il portale "Cliclavoro" alla pagina: www.cliclavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/default.aspx



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Progetto "LAVORO SICURO"
Finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
ai sensi dell'art. 12, c. 3, lett. f), legge n. 383/2000 - Direttiva 2011