

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	DESCRIZIONE	PLATEA
<p>Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti</p>	<p>Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune di rapporto di lavoro. Con il D.lgs 23/2015 non è stata introdotta una nuova tipologia contrattuale, bensì nuove sanzioni* in caso di licenziamento illegittimo.</p> <p>*Le nuove tutele in caso di licenziamento illegittimo a partire dal 7 marzo 2015 sono “crescenti” in base all’anzianità di servizio del lavoratore. Nello specifico: - <b>Licenziamento discriminatorio, nullo o orale:</b> solo in caso di illegittimità particolarmente gravi legati a ragioni discriminatorie o illecite individuate dalla legge (ad es. licenziamento della lavoratrice madre o a causa di matrimonio) che rendono il licenziamento nullo, di licenziamenti intimati oralmente e nei casi accertati dal giudice di carenza nella giustificazione di licenziamento legato alla disabilità fisica o psichica del lavoratore è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno, la cui misura non potrà essere inferiore a cinque mensilità. In tali ipotesi il lavoratore può chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un’indennità pari a quindici mensilità.</p> <p>- <b>Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa:</b> accertata</p>	<p>Illimitata</p> <p>La nuova disciplina si applica sia ai neoassunti a tempo indeterminato - ad esclusione dei dirigenti - a partire dal 7 marzo 2015 sia ai lavoratori già assunti nelle imprese che, a seguito di nuove assunzioni, superino il limite dei 15 dipendenti. Anche in caso di conversione di rapporti a tempo determinato o di apprendistato in contratti a tempo indeterminato trova applicazione il nuovo regime sanzionatorio. Per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 restano invece efficaci ed operative le disposizioni dell’art. 18 dello “Statuto Lavoratori” e della Legge n. 604/1966 (tutele reali od obbligatorie, così come riformate dalla Legge n. 92/2012).</p>



	<p>l'illegittimità, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a due mensilità per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.</p> <p>Tuttavia, se il fatto materiale alla base del licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa risulta insussistente, trova applicazione la reintegrazione sul posto di lavoro e il pagamento dell'indennità risarcitoria dal giorno del licenziamento fino a quello della reintegra. La misura dell'indennità non può essere in ogni caso superiore a dodici mensilità.</p> <p>- <b>Licenziamento con vizi formali e procedurali:</b> qualora l'illegittimità sia determinata da difetto di motivazione o da vizi procedurali, il giudice dichiara estinto il rapporto alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, in ogni caso non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità.</p> <p>Nel piccole imprese (fino a 15 dipendenti) gli importi dell'indennità sono dimezzati (possono arrivare ad un massimo di 6 mensilità).</p> <p>- <b>Licenziamento collettivo:</b> in caso di mancanza di forma scritta trova applicazione la reintegrazione (o, a scelta del lavoratore, un'indennità pari 15 mensilità), con risarcimento integrale delle mensilità (calcolate sulla retribuzione utile al TFR) perdute dal licenziamento alla reintegrazione (con un minimo di 5 mensilità), e integrale versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.</p> <p>In caso di mancato rispetto della procedura sindacale e di violazione dei criteri di scelta è prevista un'indennità risarcitoria (non soggetta a contribuzione previdenziale) in misura pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale, da un minimo di 4 a un massimo di 24 mensilità.</p>	
Contratto a tempo determinato	<p>Il contratto a tempo determinato nasce, quale eccezione al contratto a tempo indeterminato, per far fronte ad esigenze temporanee di manodopera. È consentito ricorrere a tale fattispecie contrattuale nel limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. Restano salvi i differenti limiti quantitativi previsti dai contratti collettivi.</p> <p>Il contratto a termine può essere prorogato dalle parti fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei trentasei mesi,</p>	



	<p>indipendentemente dal numero dei contratti.</p> <p>Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un primo contratto a termine di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un primo contratto a termine di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. La durata massima del contratto a termine è di tre anni, comprensiva di eventuali proroghe. Ai fini del computo di tale termine devono essere ricompresi sia i periodi di rapporto con contratto a tempo determinato che quelli con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il contratto a termine non è ammesso:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</li><li>b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;</li><li>c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;</li><li>d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.</li></ul>	Illimitata (salvo eccezioni previste da normativa speciale)
Somministrazione di lavoro	<p>La somministrazione professionale di manodopera si caratterizza per il fatto che un soggetto (c.d. somministratore), appositamente autorizzato, assume e pone a disposizione di un altro soggetto (c.d. utilizzatore) uno o più prestatori di lavoro. Per tutta la durata della somministrazione, i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.</p> <p>Il legislatore ha previsto due tipologie di somministrazione di</p>	Illimitata (salvo eccezioni previste da normativa speciale)



	<p>manodopera: una a tempo determinato, l'altra a tempo indeterminato (c.d. staff leasing).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La somministrazione a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore (a livello nazionale, territoriale e aziendale). Fanno eccezione i contratti stipulati con lavoratori in mobilità, con soggetti disoccupati da almeno 6 mesi percettori di disoccupazione o di ammortizzatori sociali, con soggetti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" (art. 31, comma 2, D.lgs 81/2015).</li></ul> <p>Il contratto di lavoro in regime di somministrazione a termine è prorogabile per sei volte.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La somministrazione a tempo indeterminato è ammessa nel limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto.</li></ul> <p>Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</li><li>b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;</li><li>c) da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.</li></ol>	
Apprendistato	<p>Il contratto di apprendistato è uno speciale contratto di lavoro finalizzato a facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, nel quale l'attività lavorativa è combinata ed affiancata all'espletamento di momenti formativi (c.d. contratto a causa mista).</p>	



	<p>Il legislatore ha previsto tre tipologie di apprendistato:</p> <p><b>A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</b>, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione. Ha una durata complessiva, per la sua componente formativa, di tre anni (ovvero di quattro in caso di diploma professionale quadriennale).</p> <p><b>B. Apprendistato professionalizzante</b> per il conseguimento di una qualifica contrattuale. Ha una durata complessiva, per la sua componente formativa, di tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. È possibile utilizzare l'istituto dell'apprendistato professionalizzante anche tramite la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p><b>C. apprendistato di alta formazione e ricerca</b> per attività di ricerca o per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui alla legge 144/1999 art. 69, nonché per il praticantato. Tale tipologia di apprendistato ha una durata complessiva, per la sua componente formativa, stabilita dalle Regioni e dagli Atenei.</p> <p>L'aspetto formativo viene definito tramite un Piano Formativo Individuale; le modalità di articolazione ed erogazione sono stabilite dai CCNL nella tipologia professionalizzante e per la qualifica professionale; il monte ore è stabilito dalla normativa regionale nell'apprendistato per la qualifica professionale e dalla contrattazione collettiva (integrata dalla formazione pubblica), nel professionalizzante. La formazione aziendale può essere finanziata anche dai fondi interprofessionali.</p> <p>Il recesso dal contratto di apprendistato è ammesso solo per giusta causa e giustificato motivo; al termine del periodo di apprendistato, salvo non intervenga alcun recesso, il rapporto prosegue come contratto a tempo indeterminato.</p>	<p>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: giovani di età compresa tra i quindici e i venticinque anni.</p> <p>Apprendistato professionalizzante: giovani che di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Senza limiti di età in caso di assunzione di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità.</p> <p>Apprendistato di alta formazione e ricerca: giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.</p>
--	---	---



<p>Tirocinio</p>	<p>I tirocini o stage, che non costituiscono veri e propri rapporti di lavoro, sono strumenti finalizzati all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro mediante un'esperienza pratica/formativa. Per realizzare un tirocinio formativo è necessaria una convenzione tra ente promotore e soggetto ospitante corredata da un progetto formativo.</p> <p>I tirocini sono disciplinati dalla normativa regionale.</p> <p>Le tipologie di tirocini sono:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>tirocini "curricolari"</b>: inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici, la cui finalità è quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione;</li><li>• <b>tirocini "extracurricolari"</b>: sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali attraverso una conoscenza diretta del mondo del lavoro nella fase di transizione, mediante la conoscenza e la sperimentazione di un ambito professionale, ovvero ad acquisire competenze per un inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro:</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- tirocini formativi e di orientamento finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una esperienza formativa a diretto contatto con il mondo del lavoro.</li><li>- tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro.</li><li>- tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento finalizzati all'inserimento o reinserimento nel modo del lavoro.</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>tirocini estivi di orientamento</b>: sono promossi durante la sospensione estiva delle attività didattiche, con fini orientativi e di addestramento pratico. Le attività svolte hanno valore di credito formativo e possono essere riportate nel curriculum dello studente.</li></ul>	<p>Tirocini curricolari: diplomandi, laureandi, masterizzandi e dottorandi.</p> <p>Tirocini extracurricolari</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- formativi e di orientamento: neo diplomati e neo laureati entro e non oltre 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo. Non sono preclusi agli studenti (laureandi, masterizzandi e dottorandi) purchè vengano promossi da scuole e università;</li><li>- inserimento/reinserimento al lavoro: inoccupati, disoccupati (anche in mobilità);</li><li>- formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento: disabili, soggetti svantaggiati, immigrati (richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale);</li><li>- estivi di orientamento: studenti, iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o un Istituto scolastico e formativo di ogni ordine e grado.</li></ul>
------------------	---	--