



ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI
DI PORDENONE

GIOVANI LAVORO X

fun work mind

**Orientarsi nella giungla dei contratti:
cos'è un contratto; principali tipologie di
contratto oggi in uso e loro
caratteristiche.**



CRISI

LA NORMATIVA CONTRATTUALE NON CREA LAVORO ...

MA LO PUÒ
"DISTRUGGERE"



**In questi anni continue
riforma e aggiustamenti
hanno ancor più complicato,
caotico e inefficiente
il mercato del lavoro**





ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI
DI PORDENONE

GIOVANI LAVORO X

fun work mind

**I contratti per la formazione e
l'inserimento al lavoro**



tirocinio



Il tirocinio formativi e di orientamento



Il tirocinio formativi e di orientamento



Finalità:

agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani neodiplomati e neolaureati nel corso di transizione scuola lavoro, mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro



Il tirocinio di inserimento e reinserimento al lavoro



Il tirocinio di inserimento e reinserimento al lavoro

Dedicati a soggetti:

- inoccupati
- disoccupati
(anche in mobilità)
- lavoratori in
regime di cassa
integrazione



Il tirocinio di orientamento e formazione o di reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91, richiedenti asilo politico e titolari di protezioni internazionali



Il tirocinio di orientamento e formazione o di reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate ai sensi della legge 381/91, richiedenti asilo politico e titolari di protezioni internazionali



Facilitare esperienze di inserimento lavorativo di persone disabili.
Richiedenti asilo
titolari di protezione internazionale ecc.



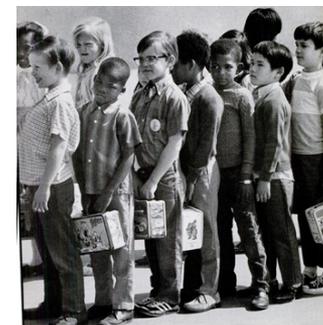
La durata



**Tirocini formativi e di orientamento
massimo 6 mesi;**

**Tirocini di
Inserimento/reinserimento
lavoro
massimo 12 mesi;**

**Tirocini in favore di persone
svantaggiate ...
massimo 12 mesi;**



Il tirocinio ha una serie di requisiti:

- **I soggetti**
- **Numero massimo di tirocinanti attivabili dal soggetto ospitante**
- **Soggetti promotori / ospitanti**
- **Attivazione**
- **Progetto formativo**
- **Tutoraggio**
- **Assicurazioni obbligatorie**
- **Indennità di partecipazione**
- **Attestazione dell'attività**



Tirocinio

L'importo mensile lordo da erogare al tirocinante, quale indennità di partecipazione, non potrà essere inferiore a 300 €





L'apprendistato

l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il Testo Unico indica tre tipologie contrattuali:

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;**
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;**
- apprendistato di alta formazione e ricerca;**



durata massima tre anni

con l'eccezione delle figure professionali dell'artigianato (cinque).

viene rilanciato l'apprendistato di primo livello, ora utilizzabile non solo per i minorenni ma anche per gli under 25, con la possibilità di conseguire in ambiente di lavoro, sulla falsariga del modello duale tedesco, una qualifica triennale o un diploma professionale quadriennale.

L'apprendistato



Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Destinatari: soggetti di età compresa tra i 15 e i 25 anni.

Settore di attività del contratto: tutti i settori produttivi pubblici e privati.

Finalità: offrire a coloro che sono usciti dai percorsi scolastici la possibilità di conseguire la qualifica o il diploma professionale a seguito dell'assunzione con il contratto di apprendistato.

Durata: dipende dalla qualifica o dal diploma da conseguire, non può comunque superare i tre anni. Nel caso di diploma quadriennale regionale la durata però può essere prolungata di un ulteriore anno.



Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Destinatari: soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (fin da 17 anni se in possesso di una qualifica professionale) che devono ancora completare l'iter formativo e professionale.

Settore di attività del contratto: tutti i settori produttivi pubblici e privati.

Finalità: conseguimento di una qualifica professionale nell'ambiente di lavoro.

Durata e modalità della formazione: la durata (che non può essere superiore a tre anni, elevabile a cinque per particolari profili professionali dell'artigianato)

Si svolge sotto la responsabilità dell'azienda e viene integrata dall'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, che potrà essere interna o esterna alla azienda.



Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Destinatari: soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni che aspirano a un più alto livello di formazione. Settore di attività del contratto: tutti i settori produttivi pubblici e privati.

Finalità: conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica, per il praticantato, per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Compatibilità con le altre tipologie di apprendistato: l'assunzione con questa tipologia può avvenire anche se il soggetto ha già svolto un precedente periodo di apprendistato per il conseguimento della qualifica professionale, fermo restando il limite della durata complessiva di 3 anni.

L'apprendistato



AGEVOLAZIONI

Il rapporto di lavoro di apprendistato è basato su condizioni favorevoli per il datore di lavoro, rispetto a quelle degli altri tipi di contratti.

Le agevolazioni, che vanno da un regime contributivo favorevole a incentivi nel trattamento economico del lavoratore, sono concesse in cambio degli ulteriori obblighi in capo a chi assume un apprendista.

L'apprendistato



Incentivi economici

L'apprendista può essere retribuito per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato in base a un inquadramento fino a due livelli al di sotto della categoria spettante.



L'apprendistato



L'apprendistato



Incentivi contributivi

Incentivi fiscali



ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI
DI PORDENONE

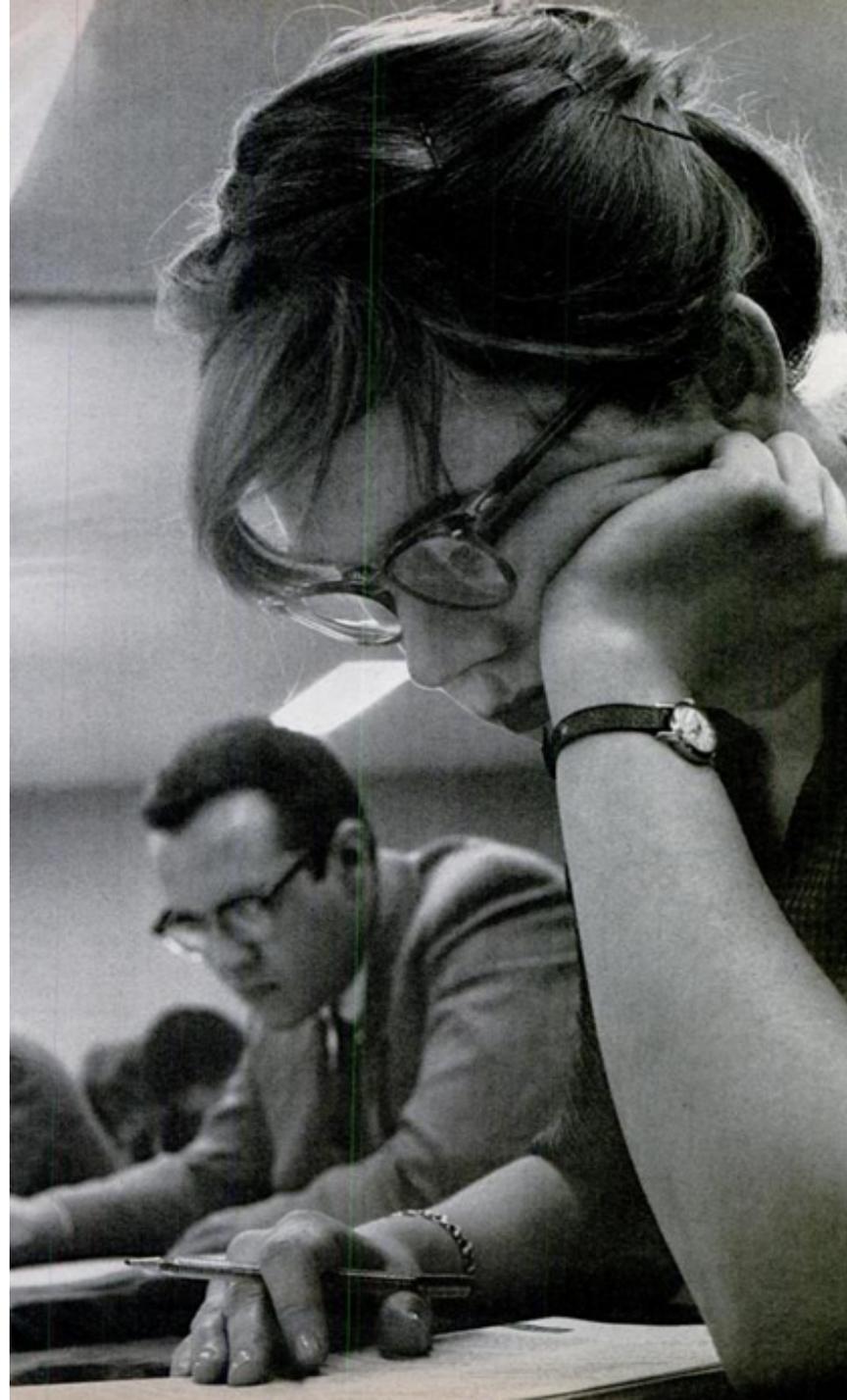
GIOVANI LAVORO X

fun work mind

I contratti di lavoro

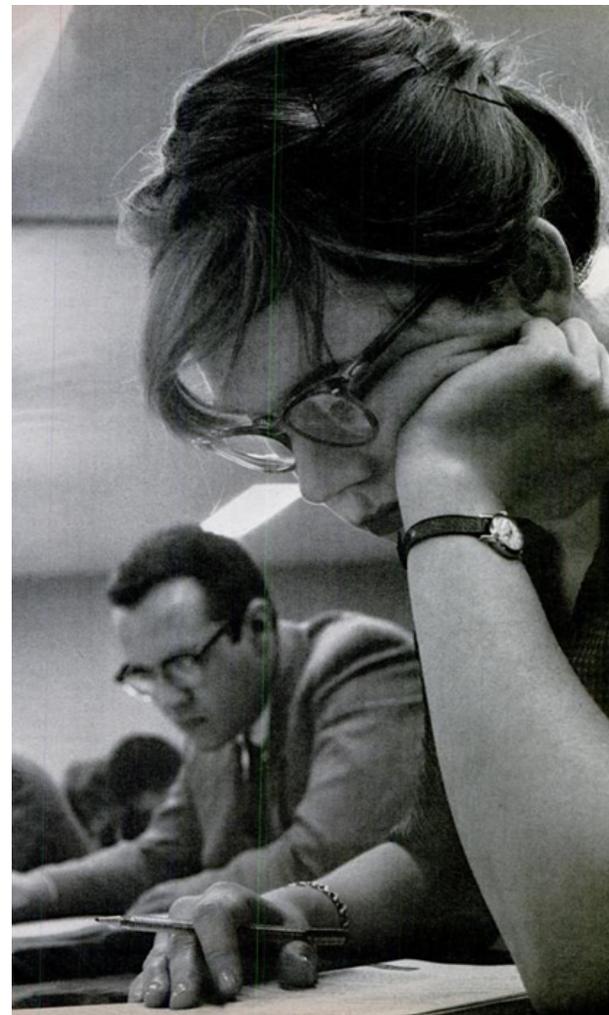


Il contratto a tempo indeterminato



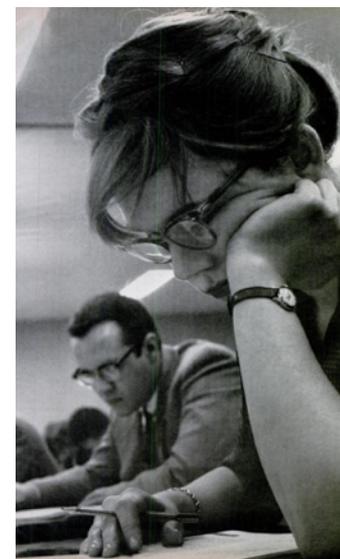
è il contratto con cui il lavoratore si impegna, a fronte del pagamento di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa a tempo indeterminato.

questo tipo di contratto è la **forma comune di rapporto di lavoro**, da utilizzare “di regola” per le assunzioni.



Il contratto a tempo indeterminato deve essere redatto in forma scritta e contenere tutte le principali informazioni sul rapporto di lavoro:

**la mansione, l'inquadramento, la data di inizio del rapporto di lavoro;
l'eventuale durata del periodo di prova;
l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi,
con l'indicazione del periodo di pagamento;
il luogo e l'orario di lavoro; i giorni di ferie e le ore di permesso;
i termini del preavviso in caso di recesso.**



Il contratto di lavoro a tempo determinato

E' il contratto di lavoro che prevede un **termine finale**, una durata prestabilita. Può essere concluso tra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di **qualsunque tipo di mansione**, per una **durata massima di 36 mesi**.



Il contratto di lavoro a tempo determinato

Il termine finale del contratto può essere **prorogato** per un massimo di **cinque volte**, quando il contratto iniziale ha una durata inferiore a tre anni e con il consenso del lavoratore.

Le proroghe sono ammesse se si riferiscono alla **stessa attività** lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto iniziale. In tal caso, la durata complessiva del rapporto di lavoro (durata iniziale + proroghe) non può superare i 3 anni.



Il contratto di lavoro a tempo determinato

il lavoratore a tempo determinato ha diritto allo **stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo indeterminato**.

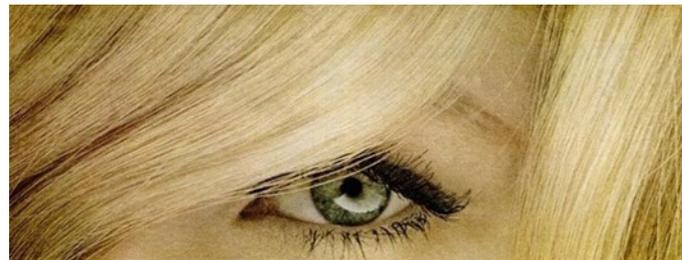
In particolare, al lavoratore a termine spettano le ferie, la gratifica natalizia, la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa

Il lavoratore assunto a termine ha inoltre diritto a ricevere una formazione specifica in materia di sicurezza



Inserimento lavorativo

Il contratto di inserimento lavorativo



tende all'inserimento, o al reinserimento,
del lavoratore nel mercato del lavoro mediante un progetto individuale

I lavoratori destinatari possono essere:

- giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a 32 anni;
- con più di 50 anni, senza un posto di lavoro;
- che non hanno lavorato nell'ultimo biennio e che intendono riprendere l'attività lavorativa;
- donne senza limiti di età che risiedono in zone in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
- persone con grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di somministrazione di lavoro è un particolare contratto di lavoro subordinato che coinvolge tre soggetti:

il **somministratore** (un soggetto autorizzato come le agenzie di somministrazione),

l'utilizzatore,

il lavoratore.



Il contratto di somministrazione di lavoro

Contratto di somministrazione a tempo
indeterminato

Staff leasing



Il contratto di lavoro ripartito (job sharing)

è uno speciale contratto di lavoro in cui **due lavoratori** assumono l'impegno di svolgere la **stessa prestazione lavorativa**.

I prestatori sono pertanto direttamente e personalmente responsabili dello svolgimento dell'intera prestazione lavorativa, ma possono concordare tra loro come suddividersi l'attività lavorativa e gestire in autonomia i propri orari.



Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata

E' un contratto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, **con il quale un lavoratore si rende disponibile a rispondere alla "chiamata" del datore di lavoro per lo svolgimento delle prestazioni di lavoro.**



Il contratto di lavoro a progetto e le prestazioni con partita IVA

collaborazioni coordinate e continuative non subordinate nei riguardi del committente.
Si caratterizza per l'**autonomia** del soggetto che la svolge.

L'attività del collaboratore deve essere riconducibile un **progetto** gestiti autonomamente:

- collegato a un determinato **risultato finale** e non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente.
- Il progetto **non può comportare lo svolgimento di compiti meramente esecutivi e ripetitivi.**



Il contratto di lavoro a progetto e le prestazioni con partita IVA



Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere **proporzionato** alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico dai contratti collettivi in base alle mansioni equiparabili.



Il contratto di lavoro a progetto e le prestazioni con partita IVA



La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. Di regola, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Al contratto di lavoro a progetto si applicano le norme sul processo del lavoro; le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro, quando la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente e le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.



Il contratto di lavoro a progetto e le prestazioni con partita IVA

termina al momento della realizzazione del progetto.

Le parti possono recedere prima solo per giusta causa.

Il committente può altresì recedere qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

Il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, quando tale facoltà è prevista nel contratto individuale di lavoro.



Il contratto di lavoro a progetto e le prestazioni con partita IVA



Le prestazioni lavorative rese da persone titolari di partita IVA si considerano **collaborazioni coordinate e continuative**, e quindi soggette alla disciplina prevista per i contratti a progetto, se ricorrono **almeno due delle seguenti ipotesi**:

1. la collaborazione con lo stesso committente abbia una durata complessiva superiore a 8 mesi annui (anche non continuativi) per due anni consecutivi;
2. il corrispettivo costituisca più dell'80% dei corrispettivi annui percepiti dal collaboratore nell'arco di due anni solari consecutivi;
3. il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso il committente.



Il contratto di lavoro occasionale

Si tratta di un rapporto di collaborazione occasionale caratterizzato da:

1. durata complessiva non superiore a **30 giorni** nel corso dell'anno solare con lo stesso committente o, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiore a 240 ore, con lo stesso committente;
2. un compenso non superiore a **cinque mila euro** nello stesso anno solare e con lo stesso committente.

Le prestazioni occasionali possono riguardare qualsiasi tipologia di attività lavorativa.



Il contratto di lavoro accessorio

danno luogo a compensi, non superiori a **cinque mila euro** nel corso dell'anno solare e non superiore a **due mila euro** con riferimento al singolo committente imprenditore o professionista.

Possono essere svolte per **qualsiasi tipo di attività** e da **qualsiasi soggetto** (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full time o part time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito)

Per ricorrere alle prestazioni di lavoro accessorio, il datore di lavoro acquista uno o più carnet voucher.

Tale compenso è **esente** da qualsiasi imposizione fiscale e **non incide sullo stato di disoccupato** o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

la Posta provvede al pagamento del voucher al lavoratore che lo presenta, effettuando il versamento per suo conto dei contributi per i fini previdenziali ed assicurativi contro gli infortuni

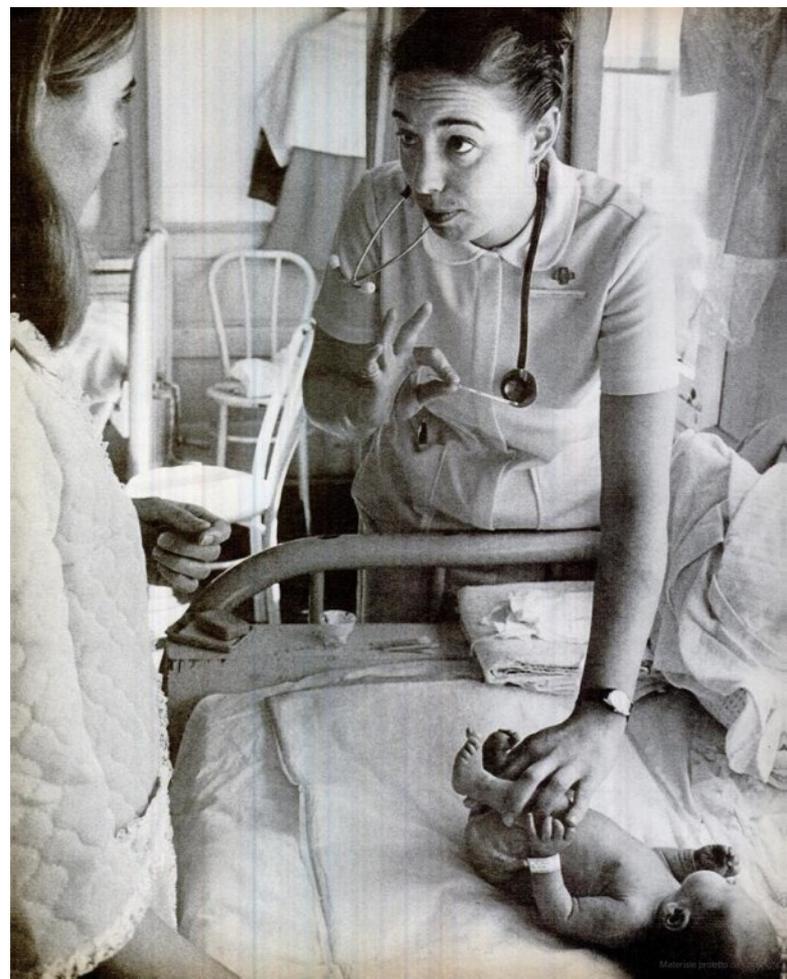


Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

è un contratto di lavoro subordinato, a termine o a tempo indeterminato, che prevede un orario inferiore al normale orario di lavoro

il lavoratore part-time ha diritto allo stesso trattamento dei lavoratori assunti a tempo pieno, alla stessa paga oraria, ma la sua retribuzione complessiva - compreso il trattamento economico per malattia, infortunio e maternità - è riproporzionata al numero di ore lavorate

il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
di tipo **orizzontale**,
di tipo **verticale**,
di tipo **misto**,



anche oggi
non tutto va male

...
occhio al potere
contrattuale ...
per vincere la sfida
del lavoro



THE BIGGEST SELLING SMALL CAR IN EUROPE VS. THE BIGGEST SELLING SMALL CAR IN AMERICA.

This year, millions of Americans will go out to buy their very first small car.

Many will find themselves confused as to which small car is best.

Which is why we think it might be helpful for you to know that in Europe, where they've been comparing small cars for three generations, they buy more Fiats than anything else.

Volkswagens included.

One of the big reasons for this is the Fiat 128, which we're bringing to America for the first time this year.

OUR PERFORMANCE VERSUS THEIR PERFORMANCE.

The most obvious difference between the Fiat 128 and the Volkswagen Super Beetle is the engine.

Ours is in front—theirs is in back. We have front wheel drive—they have rear wheel drive.

Front wheel drive gives you better handling because the wheels that are moving the car are also the wheels that are turning the car.

Front wheel drive also gives you better traction on ice and snow. (As proof, last year, the Fiat 128 won the Canadian Winter Rally, which is run over ice and snow the likes of which we hardly ever see in the States.)

You'll also notice, if you glance at the chart on the right, that under passing conditions the Fiat accelerates faster than the Volkswagen. (If you've ever passed a giant truck on a highway, you know how important that is.)

The Fiat 128—which has self-adjusting front disc brakes—can bring you to a complete stop in a shorter distance than

the Volkswagen, which does not have disc brakes.

The Fiat 128 has rack and pinion steering, which is a more positive kind of steering system generally found on such cars as Ferraris, Porsches, and Jaguars. The Volkswagen doesn't.

And lastly, the Fiat comes with radial tires; the Volkswagen doesn't.

OUR ROOM VERSUS THEIR ROOM.

The trouble with most of the small cars around is that while they help solve the serious problem of space on the road, they create a serious problem of space inside the car.

And while the Volkswagen is far from the worst offender in this area, it still doesn't give you anywhere near the amount of space you get in the Fiat 128.

As you can see on the measurement chart, the Fiat 128 is a full 10 inches shorter on the outside than the Volkswagen. Yet it has more room on the inside than an Oldsmobile Cutlass, let alone the Volkswagen.

Compared to the Super Beetle, it's wider in front, wider in back, and 5 inches wider between the front and back seat. Which should be good news for your knees.

And in the trunk of the Fiat 128, where lack of room is taken for granted in small cars, you'll find 13 cubic feet of room. In the Volkswagen you'll find 9.2.

OUR COST VERSUS THEIR COST.

Aside from the fact that the Fiat 128 costs \$167 less than the Super Beetle, there's another cost advantage we're rather proud of.

According to tests run by the North American Testing Company, the Fiat 128 gets better gas mileage than the Super Beetle.

Now we don't for one minute expect that, even in the face of all the aforementioned evidence, you will rush out and buy a Fiat. All we suggest is that you take the time to look at a Fiat.

Recently, the president of Volkswagen of America was quoted as saying that 42% of all the people who buy Volkswagens have never even looked at another kind of car.

And we think that people who don't look before they buy never know what they've missed.

FIAT

Overseas delivery arranged through your dealer.

ACCELERATION	
FIAT 20-50 mph	9.405 secs.
VW 20-50 mph	11.635 secs.
FIAT 40-70 mph	17.86 secs.
VW 40-70 mph	20.09 secs.
BRAKING	
FIAT 20-0 mph	13.2 ft.
VW 20-0 mph	14.6 ft.
FIAT 60-0 mph	139.7 ft.
VW 60-0 mph	155.2 ft.
BUMPER TO BUMPER	
FIAT	151.8 in.
VW	161.8 in.
FRONT SEAT - SIDE TO SIDE	
FIAT	53.50 in.
VW	46.0 in.
REAR SEAT - SIDE TO SIDE	
FIAT	49.875 in.
VW	47.125 in.
BACK SEAT - KNEE ROOM	
FIAT	31.00 in.
VW	25.75 in.
COST	
FIAT	\$1,992*
VW	\$2,159*

*Manufacturer's suggested retail price, FOB. Transportation, taxes, optional equipment, dealer preparation charges, if any, additional.

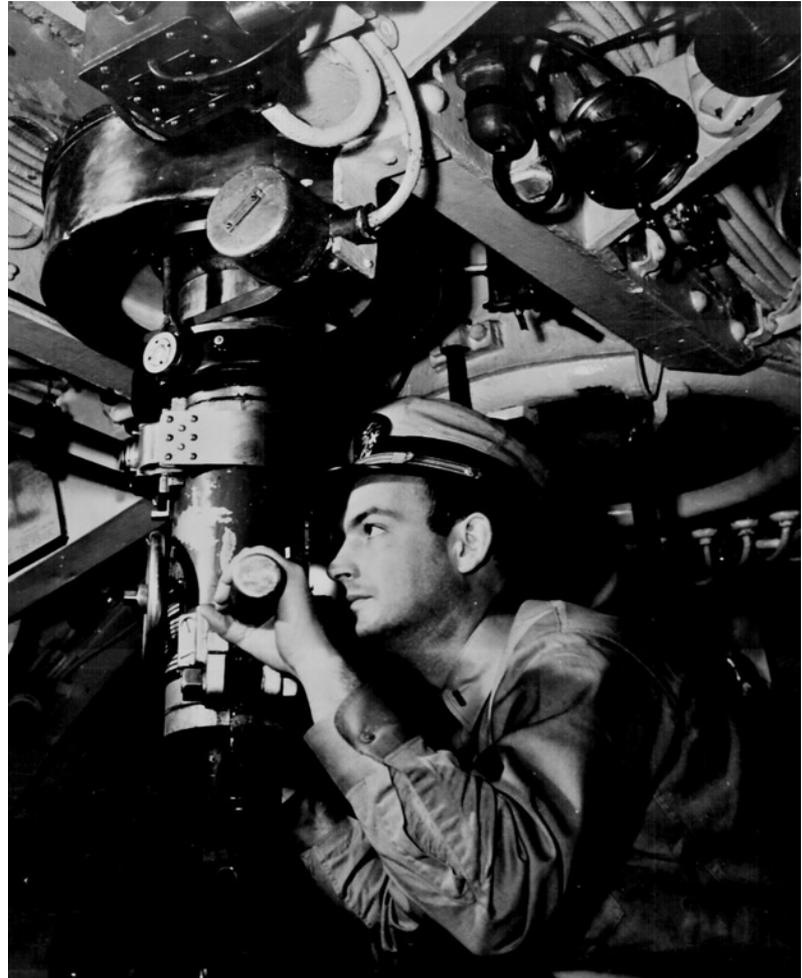


**se avete
bisogni**

**... non
cercate
lontano**



Cosa accadrà con il jobs act?







Luca Podda



ASSOCIAZIONI CRISTIANE LAVORATORI ITALIANI
DI PORDENONE

GIOVANI LAVORO X

fun work mind

**Orientarsi nella giungla dei contratti:
cos'è un contratto; principali tipologie di
contratto oggi in uso e loro
caratteristiche.**

