



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*  
Direzione Generale per l'Impiego

**COORDINAMENTO NAZIONALE EURES**

## **LAVORARE IN ITALIA**

*Documento a cura del Coordinamento Nazionale EURES e dei Consiglieri EURES italiani*

## Indice

<b>1. Introduzione</b> .....	
<b>2. Sistema di previdenza sociale</b> .....	4
<b>3. Sanità</b> .....	5
<b>4. Tutela della maternità</b> .....	5
<b>5. Tasse e imposte</b> .....	6
<b>6. Sistema di istruzione in Italia</b> .....	6
<b>7. Riconoscimento dei titoli</b> .....	9
<b>8. Mercato del lavoro</b> .....	9
<b>9. Contratti di lavoro</b> .....	10
<b>10. Collocamento privato</b> .....	

## **1. INTRODUZIONE**

L'Italia è un Paese membro dell'U.E. e dello Spazio Economico Europeo (SEE).

Questo Paese è circondato dai seguenti mari: Adriatico, Ionico, Tirreno e della Liguria.

La sua posizione geografica centrale nel Mediterraneo ha consentito ai suoi abitanti di entrare in contatto con molte differenti civiltà e culture.

La capitale è Roma, che conta circa 3 milioni di abitanti e costituisce un centro di interessi economici, sociali e soprattutto politici.

La popolazione complessiva ammonta a circa 57,4 milioni di abitanti.

L'Italia è una Repubblica Parlamentare.

Il Presidente della Repubblica è il Capo dello Stato con funzioni di rappresentanza e tutela dell'unità nazionale, eletto dal Parlamento e rimane nell'incarico per un periodo di 7 anni.

Il Parlamento si articola nella Camera dei Deputati e nel Senato della Repubblica; è eletto per un periodo di 5 anni.

Il Governo della Repubblica è composto dal Presidente del Consiglio, nominato dal Presidente della Repubblica, e dai Ministri.

Il potere giudiziario viene esercitato dalla magistratura, in totale indipendenza.

### *LA LINGUA*

La lingua ufficiale è l'Italiano.

Nelle zone di frontiera, Regione autonoma Valle d'Aosta e Trentino Alto Adige, rispettivamente la lingua francese e la lingua tedesca hanno pari dignità alla lingua italiana.

### *MONETA*

L'unità monetaria in vigore è l'Euro. 1 Euro = 1.936,27 Lire

### *SERVIZIO DI URGENZA*

Pompieri: 115

Ambulanze: 118

Polizia: 112

Per qualsiasi urgenza: 113

Tutte le chiamate sono gratuite.

### *LIBERA CIRCOLAZIONE DEI LAVORATORI*

Ogni cittadino di uno Stato membro ha il diritto di spostarsi, risiedere e lavorare liberamente con la famiglia negli altri Stati membri. Il cittadino di uno Stato membro ha il diritto di accedere ad un'attività subordinata ed esercitarla alle stesse condizioni dei cittadini di tali Stati, con particolare riferimento alla materia di retribuzione, licenziamento e reintegrazione professionale, vantaggi sociali e fiscali e responsabilità sindacali.

Il Trattato CEE prevede che gli Stati membri rifiutino ad un cittadino comunitario l'ingresso e il soggiorno sul loro territorio per motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza o sanità pubblica a talune condizioni.

Il diritto per i lavoratori residenti negli Stati membri della Comunità e i membri delle loro famiglie, di lasciare il loro territorio allo scopo di accedere ad un'attività subordinata sul territorio di un altro Stato membro, è esercitato dietro semplice presentazione di una carta di identità o di un passaporto.

Per lavorare in Italia è necessario richiedere il rilascio di una carta di soggiorno.

La carta di soggiorno deve avere la durata di validità di almeno cinque anni. Quando il lavoratore occupa un impiego di durata superiore a tre mesi ed inferiore ad un anno, viene rilasciato un permesso temporaneo di soggiorno la cui durata di validità può essere limitata alla durata prevista dell'impiego.

Viene riconosciuto il diritto di soggiorno, senza che sia necessario il rilascio della carta di soggiorno, al lavoratore che esercita un'attività subordinata di una durata prevista non superiore a tre mesi. Al lavoratore frontaliero viene rilasciata una carta speciale di soggiorno.

## STAMPA E INTERNET

La consultazione degli annunci di lavoro pubblicati su quotidiani, periodici, riviste di settore, bollettini degli ordini professionali e delle associazioni di categoria rappresenta uno dei sistemi tradizionali utilizzati per la ricerca di lavoro, poiché offrono il panorama delle figure professionali più richieste dal mercato. Su quotidiani a diffusione nazionale è possibile trovare in genere annunci di lavoro relativo a personale qualificato, mentre nei quotidiani a diffusione regionale e sui giornali locali di annunci gratuiti ci sono offerte di lavoro per impiegati, venditori, tecnici e operai.

Tra i maggiori quotidiani italiani si segnala Il Corriere della Sera ([www.corriere.it](http://www.corriere.it)), La Repubblica ([www.repubblica.it](http://www.repubblica.it)), Il Sole 24 ore ([www.ilsole24ore.com](http://www.ilsole24ore.com)), La Stampa ([www.lastampa.it](http://www.lastampa.it)) e Italia Oggi ([www.italiaoggi.it](http://www.italiaoggi.it)). Informazioni utili sono reperibili anche nel settimanale Lavorare ([www.lavorare.net](http://www.lavorare.net)).

## IMPARARE L'ITALIANO

La conoscenza della lingua italiana è un requisito fondamentale per poter svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Per approfondire la conoscenza della lingua italiana si consiglia di frequentare un corso di lingua in qualsiasi Istituto italiano di cultura.

Per maggiori informazioni ci si può rivolgere presso il centro per l'impiego più vicino, e presso le sedi del Ministero dell'Istruzione, Università e della ricerca , [www.istruzione.it](http://www.istruzione.it).

## 2. SISTEMA DI PREVIDENZA SOCIALE

I principali organismi competenti in materia sono l'INPS e l'INAIL.

L'INPS è il più grande ente previdenziale italiano ed è competente per ciò che concerne le contribuzioni previdenziali obbligatorie che ogni datore di lavoro o lavoratore autonomo deve versare.

L'Istituto è presente in internet con l'indirizzo [www.inps.it](http://www.inps.it), e ha sede la sede principale in Via Ciro il Grande, n. 21, 00144 ROMA tel. 06/59051.

L'Istituto nazionale Assicurazioni Infortuni sul Lavoro, è competente per la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a fronte dei quali è prevista una indennità.

Lo Stato italiano stabilisce l'obbligo di assicurare i lavoratori dal rischio di possibili infortuni sul lavoro o malattie causate dalla stessa attività lavorativa, individuando nel datore di lavoro il soggetto destinato a sostenere l'onere economico.

Pertanto se si verifica un incidente sul lavoro occorre notificarlo attraverso il proprio datore di lavoro all'ufficio più vicino dell'INAIL. Anche in assenza della denuncia iniziale il lavoratore è comunque garantito sin dall'inizio dell'attività assicurata (automaticità della prestazione).

INAIL, Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, piazzale G. Pastore, 6, cap. 00144 Roma, tel. 06/54871, sito internet [www.inail.it](http://www.inail.it).

Per lo svolgimento delle proprie pratiche previdenziali, l'interessato può rivolgersi anche agli Enti di patronato riconosciuti dalla legge, che hanno il compito di assistere gratuitamente i lavoratori.

## 3. SANITA'

Il Servizio Sanitario Nazionale italiano è composto da un insieme di strutture e servizi che assicurano la tutela della salute e l'assistenza sanitaria a tutti i cittadini.

Se si vuole usufruire gratuitamente delle prestazioni, occorre richiedere il formulario *E 111* prima di partire per l'Italia per motivo di turismo. Il modello *E 111* garantisce l'assistenza sanitaria all'interno dell'unione europea. Questo documento ha normalmente validità di un mese, ma può essere richiesto per una durata superiore.

Per motivi di lavoro occorre il modello *E 106*.

## ISCRIZIONE AL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE ITALIANO

Ogni cittadino comunitario può iscriversi al SSN registrandosi presso la ASL (Azienda Sanitaria Locale) competente per territorio, che sono strutture del S.S.N.. L'assistenza sanitaria spetta, oltre che agli iscritti, ai familiari a carico regolarmente soggiornanti.

Gli indirizzi delle ASL si possono trovare nell'elenco telefonico.

L'iscrizione dà diritto alla scelta del medico di famiglia e del pediatra, l'elenco si può consultare presso le ASL, i centri nazionali di sanità e gli ospedali esistenti.

Per ulteriori informazioni ci si può rivolgere al Ministero della Salute, Piazzale Industria, 20, cap. 00144 Roma, tel.06/5994.11, sito internet [www.ministerosalute.it](http://www.ministerosalute.it).

#### 4. TUTELA DELLA MATERNITA'

In Italia le donne lavoratrici godono della tutela sotto il profilo della duplice funzione materna e familiare. Previste dalla legge 1204/71 e dalla legge 53/00.

La legge garantisce un periodo di riposo. Prima della data presunta di nascita di 2 mesi o 1 mese (con parere favorevole del medico) e di 3 mesi dopo la nascita (più il mese non usufruito prima parto), con mantenimento della retribuzione. Se il parto è prematuro il tempo non trascorso si somma al successivo.

**Retribuzione.** Durante il congedo (astensione obbligatoria) la lavoratrice subordinata riceve l'80 % della retribuzione dalla sicurezza sociale e il restante 20 % dal datore di lavoro. I giorni di congedo vengono considerati come giorni lavorativi ai fini del computo dei diritti sociali. In caso di adozione o di affidamento l'indennità viene erogata per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età (come da norma di legge).

Assegno di maternità di base. Dal 1° gennaio 2001 per ogni figlio nato o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne comunitarie residenti o in possesso di carte di soggiorno che non beneficiano dell'indennità di cui sopra, è concesso un assegno di maternità qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiore ai valori degli indicatori della situazione economica (ISE).

Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui. Per ogni figlio nato o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne comunitarie residenti o in possesso di carte di soggiorno per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità è corrisposto un assegno.

**Congedo prolungato.** Al termine del periodo di astensione obbligatoria è possibile prendere un congedo supplementare di 6 mesi con il 30 % della retribuzione fino ai 3 anni del bambino, usufruibili dalla madre o dal padre. Dai 3 ai 8 anni i genitori possono assentarsi dal lavoro per un periodo non superiore a 10 mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi. I congedi parentali spettano anche per l'adozione e affidamento. Il limite di età è elevato ai sei anni o dodici anni, a norma di legge, in ogni caso il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dell'ingresso del minore nel nucleo familiare. Si precisa che i Comuni erogano un servizio di asili nido per i bambini in età prescolare, purché abbiano compiuto i tre mesi.

#### 5. TASSE E IMPOSTE

In Italia esiste un complesso ed articolato sistema di tassazione, l'ordinamento giuridico distingue due grandi categorie di imposte quelle dirette e quelle indirette. Le imposte dirette colpiscono sia il reddito che il patrimonio, quelle indirette sono prevalentemente collegate a fatti giuridici ed economici.

Attualmente le più importanti imposte dirette sono l'Irpef (imposta sul reddito delle persone fisiche) l'Irpeg e Irap; le sopra menzionate imposte sono dovute ogni anno e sono progressive, vale a dire che maggiore è il reddito, maggiore è l'imposta dovuta.

Nell'ordinamento attuale ogni contribuente viene identificato attraverso un particolare sequenza alfa numerica, chiamata "Codice fiscale", che è legata al cognome e nome del contribuente e alla data

di nascita dello stesso; nessun cittadino può stipulare contratti di qualsiasi natura o acquisire beni senza apporre il proprio codice fiscale; per ottenerlo ci si può rivolgere a qualsiasi ufficio delle entrate sito nel proprio comune di residenza.

L'attuale Ministero dell'Economia e Finanze ha attivato una serie di strumenti informativi, atti ad assistere il cittadino in qualsiasi problematica inerente la materia; al riguardo particolare interesse hanno destato strumenti informativi come il Televideo, i video-terminali self service, il servizio telefonico automatico e la rete internet.

Attraverso il telefono è possibile ottenere numerose informazioni fiscali. I numeri da chiamare, a seconda delle materie, sono l'848.800.444 (risposte tramite operatori dei centri di assistenza telefonica) e l'848.800.333 (risposte in automatico). Gli sportelli self-service sono in grado di fornire, su richiesta, una stampa delle informazioni che compaiono sul video.

Il sito internet del competente Ministero dell'Economia e Finanze è [www.finanze.it](http://www.finanze.it), i siti delle Direzioni regionali delle entrate sono [www.agenziaentrate.it](http://www.agenziaentrate.it).

Per maggiori informazioni contattare gli uffici finanziari.

## 6. SISTEMA DI ISTRUZIONE IN ITALIA

Il sistema scolastico nel nostro Paese, sta subendo, in questi ultimi anni, profondi cambiamenti tesi ad uniformare quelli che sono i dettami più giusti e più rispondenti alle realtà del momento, anche in considerazione dell'appartenenza alla Comunità Europea.

Il testo del disegno di legge, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 14 marzo 2002 prevede un ordinamento scolastico così articolato (da "una scuola per crescere" a cura del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca):

SCUOLA DELL'INFANZIA Durata: 3 anni	le bambine e i bambini possono essere iscritti già a 2 anni e mezzo
PRIMO CICLO Scuola primaria Durata: 5 anni	iscrizione in 1 <sup>a</sup> classe: facoltativa a 5 anni e mezzo obbligatoria a 6 anni. Introduzione di una lingua europea dalla II classe. Uso del computer. Abolizione esame di 5 <sup>o</sup> classe.
PRIMO CICLO Scuola secondaria di 1 <sup>o</sup> grado Durata: 3 anni	introduzione di una seconda lingua europea. Uso di tecnologie informatiche. Orientamento guidato per la scelta del percorso successivo. Nuovo esame di stato a chiusura del primo ciclo.
SECONDO CICLO Licei e Istruzione - Formazione professionale	possibilità di scelta tra i due percorsi di studio: licei e istruzione-formazione professionale. Possibilità di passare da un percorso all'altro e di cambiare indirizzo all'interno dello stesso percorso, attraverso adeguate iniziative didattiche offerte dalla scuola. Formazione avanzata sulle tecnologie informatiche. Dai 15 anni diverse modalità di apprendimento: studio a tempo pieno, alternanza scuola-lavoro con stage presso realtà culturali, sociali e produttive anche all'estero, apprendistato. Nell'ultimo anno orientamento guidato per la scelta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- del percorso superiore: università, accademie, formazione professionale superiore</li> <li>- verso il lavoro e le professioni.</li> </ul>
LICEI Durata: 5 anni	I ragazzi possono scegliere il liceo artistico, classico, delle scienze umane, economico, linguistico, musicale, scientifico, tecnologico. Articolazione didattica: 2 bienni più un 5 <sup>o</sup> anno di approfondimento disciplinare e di orientamento agli studi superiori. Nuovo esame di stato alla fine del 5 <sup>o</sup> anno utile per iscriversi all'università e all'alta formazione artistica, musicale e coreutica.
ISTRUZIONE - FORMAZIONE PROFESSIONALE Durata variabile, minimo 3 anni	dopo 3 anni prima qualifica spendibile nel mondo del lavoro e riconosciuta a livello nazionale ed europeo. Possibilità di conseguire ulteriori qualifiche spendibili nel mondo del lavoro e per l'accesso alla formazione professionale

	superiore. Con una qualifica almeno quadriennale i ragazzi possono frequentare un anno di preparazione all'esame di stato, utile per iscriversi all'università e all'alta formazione artistica, musicale e coreutica.
--	---

Bisogna precisare che il sistema educativo italiano aveva già subito una sostanziale modifica ad opera delle leggi n. 9/99 e 144/99. Tale normativa ha previsto l'introduzione di due novità:

- il nuovo obbligo scolastico (l. 9/99)
- il nuovo obbligo formativo (art.68 l. 144/99)

Il primo prevede l'obbligatorietà dell'istruzione al compimento dei 15 anni di età e l'assolvimento di nove anni di studio (5 anni di scuola elementare, 3 anni di scuola media e un anno di scuola secondaria oppure, nel caso di alunno ripetente, 9 anni di permanenza scolastica certificata sommando gli anni trascorsi nelle scuole elementari e scuole medie inferiori). L'innalzamento a nove anni di scolarità obbligatoria è stato introdotto per garantire il diritto all'istruzione e alla formazione contro l'abbandono e la dispersione scolastica (un fenomeno molto diffuso in Italia) e per innalzare il livello dell'istruzione di base dei giovani italiani.

Il secondo obbligo prevede la frequenza delle attività formative fino al compimento dei 18 anni di età. Esistono tre possibilità:

- frequentare la scuola superiore,
- frequentare un corso presso un Ente di Formazione professionale scegliendo tra le proposte previste dal catalogo nel Nuovo Obbligo Formativo
- inserirsi nel mondo del lavoro come apprendista.

Le competenze acquisite nei percorsi di *formazione scolastica*, *formazione professionale o nell'apprendistato* possono essere certificate e si possono spendere in qualsiasi momento del percorso formativo così delineato.

#### Scuole internazionali

I cittadini della U. E. possono tranquillamente accedere ad istituti internazionali presenti nel nostro territorio, il cui titolo di studio finale offre la possibilità di potersi iscrivere presso le nostre università, previo accordi governativi bilaterali. Di seguito, vengono indicati tali istituti: Scuole tedesche (Deutsche Schulen di Milano, Genova, Roma; Licei francesi "Chateaubriand" di Roma, "Stendhal" di Milano, "Jean Giono" di Torino; Liceo spagnolo "Cervantes" di Roma; Scuole britanniche (St. George's British International School", "The New School" di Roma e "Sir James Henderson School" di Milano; Scuole svizzere (Scuola Svizzera di Roma e Milano); e scuole che rilascino il diploma di Baccellierato Internazionale, ai sensi della 738/86. Infatti, il Baccellierato Internazionale, di durata biennale, è un titolo di studio di maturità internazionale. Tale titolo di studio finale, consente l'accesso alle università italiane ed estere. Lo stesso, sostituisce gli ultimi due anni di scuola superiore in Italia.

Dal sito dell'Unione Europea, è possibile conoscere le fonti di informazione da cui attingere notizie relative a scuole internazionali esistenti in Italia. Inoltre, per conoscere elementi utili per progetti di mobilità ed integrazione europea, nel campo dell'educazione scolastica.

Relativamente alla normativa sul reinserimento degli studenti italiani e sull'iscrizione degli studenti stranieri si richiama il decreto legislativo n. 297/94 e la legge 423/91.

#### Formazione universitaria

Ai sensi del Decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica 509/99, è stata avviata una riforma sostanziale del sistema universitario in Italia, anche al fine di uniformarsi ai processi formativi a livello europeo.

Con la "nuova formazione", vengono individuati due cicli formativi: - **Laurea**, durata triennale. Offre allo studente una preparazione di base, unitamente a specifiche conoscenze professionali. - **Laurea Specialistica**, durata biennale. Si accede dopo aver conseguito la laurea. Offre allo studente un formazione più qualificata su conoscenze specifiche.

Sono previsti, poi, su proposta delle singole università, dei cicli formativi ulteriori: - **Master di primo e di secondo livello**. Si può accedere solo dopo aver conseguito la laurea o la laurea specialistica. Offrono la possibilità di un perfezionamento scientifico-professionale, con una formazione permanente e ricorrente. Per ogni corso annuale vengono attribuiti 60 crediti. - **Corso di Specializzazione**. Prevede un anno di studio al termine del quale vengono attribuiti 60 crediti. Viene fornita allo studente una conoscenza ed abilità specifica, nell'espletamento di attività

professionali precipe, anche in considerazione a specifiche norme di legge e direttive emanate dall'Unione Europea. – **Dottorati di Ricerca**. Si accede attraverso un concorso, dopo aver conseguito la laurea specialistica. Sono corsi per l'approfondimento delle metodologie per la ricerca e per l'alta formazione scientifica, sempre nel medesimo settore. Durano 3 o 4 anni di studio.

Vengono introdotti, altresì, i **Crediti Formativi Universitari**. Viene considerato l'impegno dello studente (ore di studio, esercitazioni, laboratorio, lezioni etc.), per cui uno studente in un anno potrà realizzare 60 crediti. Quindi, per conseguire la laurea occorrerà acquisire 180 crediti. Per la laurea specialistica, invece, ne occorreranno 300 (ai 180 della laurea, saranno necessari altri 120 da acquisire nei due anni previsti per tale corso di studi).

Con l'introduzione del credito formativo, gli studenti hanno un'autonomia maggiore per la preparazione del proprio piano di studi; inoltre, viene favorita la mobilità presso altri atenei, anche all'estero, favorendo così il riconoscimento del titolo di studio all'estero.

Per conoscere le sedi universitarie, le facoltà ed i relativi corsi di laurea, si consiglia di visitare il sito del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica.

## ISTRUZIONE PUBBLICHE E PRIVATE

L'istruzione nelle strutture pubbliche è gratuita.

Maggiori informazioni per entrambe le strutture possono richiedersi presso il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca, Viale Trastevere, 76 A, 00153 ROMA, [www.istruzione.it](http://www.istruzione.it).

## 7. RICONOSCIMENTO DEI TITOLI

### TITOLI DI STUDI UNIVERSITARI

Si possono avere informazioni attraverso la rete NARIC:

CIMEA (Centro di informazione sulla Mobilità e le Equivalenze accademiche)

Fondazione RUI

Viale XXI aprile 36 00162 Roma

E-Mail [cimea@fondazionerui.it](mailto:cimea@fondazionerui.it)

### TITOLI PROFESSIONALI

Il sistema del riconoscimento delle qualifiche professionali è regolato da due Direttive europee: n. 89/48/CEE e 92/51/CEE.

Per ulteriori informazioni è possibile contattare la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento coordinamento politiche comunitarie – Via del Giardino Teodoli, 66 – 00186 Roma, 06/67795342 – 67795158, sito [www.politichecomunitarie.it](http://www.politichecomunitarie.it), oppure [www.governo.it](http://www.governo.it).

## 8. MERCATO DEL LAVORO

Per i lavoratori dell'U.E. negli Stati membri valgono gli stessi diritti di accesso all'impiego e progressione in carriera dei lavoratori nazionali.

Se si desidera avere più informazioni si possono contattare i servizi pubblici per l'impiego, oppure il

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Direzione Generale per l'impiego

Via Forno, 8 00187 ROMA

Tel. 06367511

[www.minwelfare.it](http://www.minwelfare.it).

## TROVARE LAVORO IN ITALIA

### RETE EURES

EURES (Servizi Europei per l'impiego) è una rete di cooperazione tra la Commissione Europea, i Servizi pubblici per l'impiego nazionali degli Stati membri. Sono compresi nella rete anche la Norvegia, l'Islanda e Liechtenstein, e nel caso delle zone di frontiera, strutture ad hoc.

La rete promuove la libera circolazione dei lavoratori nello S.E.E., che conta su una banca dati relative alle offerte di impiego dei 17 Paesi, oltre una banca dati con le informazioni di carattere generale e sulle condizioni di vita e di lavoro in questi Paesi.

È possibile consultare le offerte di lavoro EURES italiane direttamente in internet (indirizzo: <http://europa.eu.int/jobs/eures>) e mediante l'ausilio dei Consiglieri EURES locali, i cui nominativi e ubicazioni sono reperibili presso il sito [www.minwelfare.it/eures](http://www.minwelfare.it/eures), nonché direttamente nel sito della Commissione.

Tuttavia ogni centro per l'impiego offre informazioni circa il servizio EURES.

### SERVIZI PER L'IMPIEGO

Con il decreto legge n° 469 del 23/12/1997 sono state attribuite alle Regioni e agli enti locali le competenze in materia di mercato del lavoro e di governo e erogazione dei servizi per l'impiego. Nella maggior parte delle città italiane esiste un Centro per l'Impiego dove le persone alla ricerca di lavoro sono accolte, orientate e consigliate. Gli indirizzi dei Centri per l'Impiego sono reperibili nell'elenco telefonico sotto la voce Provincia, oppure sui siti internet delle Province.

Se si desidera trovare lavoro o usufruire di offerte formative attraverso i servizi per l'impiego italiani occorre autocertificare la propria disponibilità al lavoro, compilando un apposito modulo presso qualsiasi centro per l'impiego.

I servizi offerti dai Servizi per l'impiego sono gratuiti. Presso ogni centro per l'impiego è disponibile un servizio di accoglienza e orientamento che rilevi le attitudini professionali dell'utente in rapporto alle preferenze dell'interessato e ai fabbisogni del mercato del lavoro.

A seguito dell'intervista con l'orientatore la scheda dell'utente è inserita in una apposita banca dati che contiene l'elenco anagrafico del lavoratore e la scheda professionale.

I Centri per l'Impiego propongono una serie di servizi rivolti all'incrocio domanda/offerta con modalità che variano da Provincia a Provincia e che riguardano:

- La raccolta e la diffusione delle offerte di lavoro provenienti dalle aziende della zona,
- La loro libera consultazione tramite affissione nei locali dei CPI, tramite i siti internet delle province e in molti casi tramite la stampa,
- Colloqui di preselezione,
- Partecipazione a sessioni tecniche di ricerca d'impiego,
- Spazi di autodocumentazione e autoconsultazione delle offerte di lavoro locali, nazionali ed Eures.

## 9. CONTRATTI DI LAVORO

In generale le condizioni di lavoro sono proposte nei CCNL e in contratti individuali che non possono prevedere prescrizioni più sfavorevoli dei CCNL.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) vengono redatti/aggiornati ogni 3 anni per ciascun settore industriale a cura dei Sindacati e delle organizzazioni datoriali e sono consultabili nel sito del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro CNEL (link: [www.cnel.it](http://www.cnel.it)).

L'attuale normativa promuove forme di lavoro flessibili adeguandosi alle recenti direttive comunitarie in materia con particolare riferimento al contratto di lavoro a tempo determinato, part-time, apprendistato, formazione e lavoro e la creazione di un sistema di formazione continua e l'applicazione di misure di emergenza a favore dell'occupazione soprattutto per i giovani.

### IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

#### Normativa di riferimento

1. Legge 230/62 e successive integrazioni e modificazioni
2. Direttiva CE n. 1999/70/CE del 28 giugno 1999

3. Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368 di attuazione della direttiva del Consiglio Europeo n. 1999/70/CE del 28 giugno 1999.

La possibilità di stipulare contratti di lavoro subordinato a termine è stata ampliata in attuazione della direttiva del Consiglio Europeo, prevedendo l'apposizione del termine alla durata di un contratto di lavoro, per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

In tal modo, il contratto di lavoro a tempo determinato viene allargato e generalizzato a tutte le categorie produttive.

E' prevista la forma scritta dell'atto, dove devono essere indicate le ragioni della apposizione del termine; in mancanza l'atto è nullo e viene ritenuto a tempo indeterminato.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore, entro cinque giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.

La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro non supera i 12 giorni. In tal caso si tratta di lavoro occasionale.

I lavoratori con contratto a tempo determinato hanno diritto allo stesso trattamento giuridico ed economico di coloro che sono assunti a tempo indeterminato. Inoltre hanno diritto a ricevere una formazione adeguata e sufficiente alle mansioni da svolgere.

Ai contratti collettivi nazionali di lavoro è affidata la individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a tempo determinato.

**Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative di utilizzazione i contratti a tempo determinato conclusi nelle seguenti ipotesi regolate da altre norme:**

1. nella fase di avvio di nuove attività;
2. per lavori stagionali;
3. per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
4. per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
5. per l'esecuzione di un'opera predefinita e avente carattere straordinario ed occasionale;
6. a conclusione di un periodo di tirocinio, apprendistato o stage;
7. per i lavoratori di età superiore ai 55 anni in linea con l'incentivazione dei lavoratori anziani prevista con la finanziaria per il 2001, che prevede l'assunzione con contratto a termine senza pagamento dei contributi, congelando nel contempo i diritti pensionistici acquisiti;
8. nel settore turistico e dei pubblici servizi, ove è ammessa assunzione di manodopera anche giornaliera (non superiore ai tre giorni);
9. nel caso di assunzione dei dirigenti, prevista per un massimo di 5 anni;
10. per i contratti non rientranti nelle sopra indicate ipotesi, stipulati in particolari aree geografiche con intensa difficoltà occupazionale, di durata non superiore ai 7 mesi;
11. lavoro interinale
12. contratti formazione e lavoro

### **Proroga**

Il contratto a termine può essere prorogato, con il consenso del lavoratore ricevuto per iscritto, solo nel caso in cui la durata iniziale del rapporto sia stabilita per un periodo inferiore ai tre anni. La proroga è ammessa una sola volta e, comunque, il contratto prorogato, non può superare complessivamente i tre anni.

I motivi della proroga devono essere scritti e devono attenersi a ragioni oggettive e riferirsi alle stessa attività lavorativa precedentemente svolta dal lavoratore.

Nei casi di durata del contratto superiore ai tre anni non è possibile dar luogo alla proroga.

### **Scadenza del termine e sanzioni**

Le aziende possono richiedere ai lavoratori la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il periodo fissato nel contratto.

Nel periodo successivo alla scadenza del termine del contratto, nel caso in cui la prestazione di lavoro continui fino a 10 giorni, il datore di lavoro dovrà corrispondere una maggiorazione sulla retribuzione giornaliera pari al 20% e del 40% per ogni giorno successivo.

Qualora il datore di lavoro superi il margine di tolleranza contrattuale previsto dalla legge:

- 20 giorni ( se il contratto prevede una durata inferiore ai 6 mesi);
- 30 giorni ( se il contratto prevede una durata superiore ai 6 mesi);

il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

### **Trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato**

Qualora il lavoratore venga riassunto, sempre con contratto a termine, entro 10 giorni dalla scadenza del precedente contratto (se di durata fino a sei mesi), ovvero entro 20 giorni dalla scadenza del precedente contratto (se di durata superiore ai sei mesi), tale riassunzione si considera a tempo indeterminato.

Inoltre, la legge prevede la conversione in contratto a tempo indeterminato, fin dalla data di inizio del primo rapporto di lavoro, quando le due assunzioni successive a termine sono avvenute senza soluzione di continuità.

## IL CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME

### **Normativa di riferimento**

1. Direttiva CEE del 1997 n. 81
2. Decreto Legislativo n. 2000/61 di attuazione della direttiva europea
3. Decreto Legislativo n. 2001/100
4. Circ. Minlavoro n. 46 del 30/04/2001

**Il contratto di lavoro part-time** consente di svolgere un'attività lavorativa ad **orario inferiore** a quello ordinario previsto dalla normativa vigente (40 ore settimanali) ovvero a quello stabilito dai Contratti Collettivi di Lavoro.

Tale tipo di contratto è **compatibile** con :

- Contratto di lavoro a tempo **indeterminato**
- Contratto di lavoro a **termine**
- Contratto di **formazione e lavoro**
- Rapporto di **apprendistato**

**Le forme possibili di contratto part-time sono:**

- § **Orizzontale:** che consente una **riduzione dell'orario giornaliero** rispetto al tempo pieno, per tutti i giorni lavorativi (es. 4 ore al giorno, invece di 8 , tutti i giorni lavorativi)
- § **Verticale,** che consente di lavorare **per tutto l'orario giornaliero ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno** (es. 3 giorni con orario a tempo pieno a settimana)
- § **Misto,** che consiste in una **combinazione delle due formule precedenti** (es. 4 ore al giorno per sei mesi all'anno)

Il contratto deve essere **stipulato in forma scritta** e in esso devono essere indicate **le mansioni del lavoratore, la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario** nel giorno, nella settimana, nel mese o nell'anno oltre che **il consenso del lavoratore.**

**Nessuna norma vieta il cumulo** delle prestazioni lavorative e la **possibilità di svolgere più lavori alle dipendenze di più datori di lavoro** , vale a dire che, nello stesso periodo, si può lavorare con contratto part-time per più datori di lavoro in modo da raggiungere l'orario pieno.

**Il lavoratore in attività non è obbligato ad accettare una riduzione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.**

#### **PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**

Il trattamento del lavoratore part-time non deve **essere meno favorevole rispetto a quello ricevuto da un lavoratore a tempo pieno** ( applicando, ove necessario, le dovute proporzioni).

**Ciò vale in particolare per :**

- Retribuzione oraria
- Durata del periodo di prova e delle ferie
- Tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro
- Maternità
- Infortuni sul lavoro e malattie professionali
- Trattamento previdenziale
- Accesso alla formazione professionale e ai servizi sociali offerti dall'azienda
- Attività sindacale

#### **Orario supplementare e straordinario**

Come orario supplementare viene definito quello corrispondente a **prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato** ed ha come limite l'orario del tempo pieno.

Si può effettuare solo nell'ipotesi di contratto **part-time a tempo indeterminato** o a **tempo determinato per sostituzione di lavoratore assente.**

In altri termini ciò vuol dire che il datore di lavoro può chiedere al dipendente una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito dal contratto di lavoro: è necessario il **preventivo assenso del lavoratore**, anche tacito, ed in ogni caso il rifiuto non può costituire giustificato motivo di licenziamento.

Il numero massimo di ore supplementari da effettuare durante l'arco dell'anno e di quelle effettuabili durante la giornata deve essere fissato dalla contrattazione collettiva; in mancanza di disciplina contrattuale il limite massimo è fissato nella misura massima del 10% (c.d. franchigia) dell'orario mensile a tempo parziale da utilizzare nell'arco di più di una settimana (es. se l'orario mensile è di 100 ore è consentita l'effettuazione di 10 ore di lavoro supplementare in un periodo di almeno 2 settimane).

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, salvo che siano effettuate oltre i limiti stabiliti, ed in questo caso, è prevista una maggiorazione della paga oraria del 50%.

**Il lavoro straordinario** è ammesso solo nel caso di part-time verticale nelle sole giornate in cui è svolta la prestazione.

Sia il lavoro straordinario che supplementare non sono ammessi per i contratti part-time a tempo determinato, salvo l'ipotesi in cui si tratti della sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

### **Clausole elastiche**

All'atto della stipula i contratti part-time a tempo indeterminato o determinato per sostituzione possono prevedere le cosiddette "clausole elastiche", vale a dire la facoltà da parte del datore di lavoro di modificare la prestazione lavorativa nella sua collocazione temporale (in altri termini, rispettando la durata complessiva della prestazione lavorativa, si possono prevedere degli orari alternativi a quelli stabiliti dal contratto).

Il datore di lavoro deve dare al lavoratore un **preavviso di almeno 10 giorni**, per modificare la prestazione lavorativa. La normativa prevede che i CCNL possano ridurre il preavviso sino a 48 ore.

Il consenso del lavoratore deve essere manifestato per iscritto in un atto separato anche successivo al contratto di lavoro.

Sono demandate alla contrattazione collettiva le modalità della modifica della prestazione. In tal caso al lavoratore che accetti compete una maggiorazione retributiva stabilita dai CCNL di riferimento.

Il lavoratore può rifiutare o recedere dalla variazione (**c.d. diritto di ripensamento**) solo per motivi attinenti alla **salute, famiglia o per necessità di svolgimento di una seconda attività lavorativa** dandone comunicazione scritta con preavviso di almeno un mese. Tali motivazioni devono essere documentate.

La disdetta deve essere inviata al datore di lavoro **in forma scritta con preavviso di un mese** e non prima che siano trascorsi 5 mesi dalla data della stipula del patto.

E' possibile durante lo svolgimento del rapporto di lavoro stipulare un nuovo patto scritto che preveda l'articolazione dell'orario di lavoro secondo clausole elastiche.

La variabilità è consentita solo per i contratti part-time a tempo indeterminato.

## CONTRATTO DI APPRENDISTATO

### CARATTERISTICHE

Si tratta di un contratto di lavoro subordinato a contenuto formativo, in cui la prestazione lavorativa è obbligatoriamente accompagnata dalla formazione.

Il contratto di apprendistato può durare da un minimo di 18 mesi ad un massimo di 4 anni, elevati a 5 per il settore artigiano. Il periodo di prova non potrà superare la durata di 2 mesi. Il rapporto di apprendistato viene sospeso nei casi di: malattia, infortunio, gravidanza, chiamata e richiamo alle armi. Al termine, il rapporto riprende regolarmente. L'apprendista ha diritto al congedo matrimoniale ed al relativo assegno.

L'orario di lavoro per gli apprendisti con meno di 18 anni, prevede 8 ore giornaliere e 40 settimanali; oltre i 18 anni, 8 ore giornaliere e 44 settimanali.

### CAMPO DI APPLICAZIONE

I contratti di apprendistato si possono stipulare in tutti i settori produttivi, compresa l'agricoltura. C'è un limite massimo da rispettare: gli apprendisti (salvo in alcuni casi nell'artigianato) non possono essere più numerosi dei lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda. Possono essere assunti come apprendisti i giovani con più di 15 anni che hanno assolto l'obbligo formativo, i giovani fino a 18 anni in assolvimento dell'obbligo formativo e i giovani tra i 18 e i 24 anni anche se in possesso di titolo di studio idoneo alle mansioni da svolgere (anche giovani laureati).

L'età massima è elevata:

- a 26 anni per assunzioni effettuate in aree specifiche (Obiettivi 1 e 2) reg CEE n. 2081/93;
- a 29 anni nel settore artigiano per qualifiche ad alto contenuto professionale.

L'età massima deve essere riferita al momento dell'inizio dell'apprendistato e non a quello dell'assunzione. Per i giovani disabili i limiti di età massima sono elevati di 2 anni. E' obbligatorio un periodo di ferie retribuite: apprendisti fino a 16 anni di età, 30 giorni; oltre 16 anni di età, 20 giorni. La durata delle ferie, per particolari esigenze produttive, può essere frazionata in due periodi.

## FORMAZIONE

Deve essere sia di tipo pratico che teorico, e sia interna che esterna all'azienda.

La quantità di ore destinate alla formazione è stabilita dai singoli contratti collettivi, ma non può essere inferiore alle 120 ore annue per i giovani che non hanno un titolo di studio post-obbligo o un attestato di formazione professionale.

Al termine del periodo di formazione l'apprendista riceve un attestato sulle competenze professionali acquisite. La formazione esterna costituisce un credito formativo e può essere riconosciuta da nuovi datori di lavoro. In azienda, deve essere prevista la figura di un tutor che accompagna l'apprendista nel percorso di formazione.

## IL RAPPORTO DI LAVORO

L'assunzione dell'apprendista deve essere preceduta da una richiesta di autorizzazione, da parte del datore di lavoro, alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente. Nella richiesta devono essere indicati il contratto nazionale applicabile, la forza lavoro qualificata in servizio e la qualifica da conseguire. L'autorizzazione deve essere rilasciata entro 45 giorni dalla richiesta.

L'assunzione di un apprendista è subordinata ad una visita medica che ne accerti l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere. Se l'esito è positivo, il datore di lavoro procederà all'assunzione ed alla successiva comunicazione, entro 5 giorni, al Centro per l'Impiego. Provvederà, altresì, a comunicare l'assunzione, entro 30 giorni, alla Regione, indicando il nominativo dell'apprendista e del tutor.

Il contratto di apprendistato, a tempo determinato, può essere anche a tempo parziale. La retribuzione è quella prevista dai diversi contratti nazionali di categoria.

Il rapporto di apprendistato si esaurisce alla scadenza del termine di durata previsto; può cessare prima della scadenza del termine:

- per il riconoscimento anticipato della qualifica professionale;
- per giusta causa o giustificato motivo oggettivo;
- per dimissioni.

Il datore di lavoro ha il dovere di organizzare adeguatamente il percorso formativo dell'apprendista.

## TRASFORMAZIONE IN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Qualora al termine del periodo di apprendistato non venga data disdetta, l'apprendista rimane in servizio con la qualifica conseguita e il contratto viene trasformato a tempo indeterminato.

**CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO (CFL)**  
legge n. 863/84; legge 451/94; legge 196/97

**Caratteristiche**

Si tratta di un tipo particolare di contratto a tempo determinato. Regola un rapporto di lavoro subordinato a “causa mista”, che mira a collegare lavoro e formazione (fornita dal datore di lavoro). **Non è prorogabile**, salvo che per ragioni sopravvenute di malattia, maternità, infortunio, cassa integrazione, servizio militare.

**Non può essere rinnovato**, tranne che per l’acquisizione di una professionalità più elevata.

La durata può essere

- di 24 mesi per le professionalità intermedie o elevate;
- di 12 mesi per l’inserimento professionale mediante esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo;

Le ore di formazione vanno retribuite come ore lavorative e sono rispettivamente e come minimo

- di 80 ore (professionalità intermedie);
- di 130 ore (professionalità elevate);
- di 20 ore (contratto di inserimento).

Con questo tipo di contratto possono essere assunti giovani dai 16 fino a 32 anni, ma

- fino a 25 anni se diplomati;
- fino a 29 anni se laureati;
- fino a 32 se disoccupati di lunga durata (almeno 12 mesi di disoccupazione).

**1. quali datori di lavoro possono assumere con questo contratto?**

- imprese private e consorzi;
- datori di lavoro iscritti agli albi professionali (quando viene autorizzato il progetto di formazione predisposto dagli ordini e colleghi professionali);
- associazioni professionali, socio/culturali e sportive, sindacali;
- fondazioni; enti pubblici di ricerca; patronati sindacali;
- enti pubblici economici;
- amministrazioni pubbliche (D.Lgs.vo 30.3.2001 n.165).

**2. quali datori di lavoro non possono assumere con cfl?**

- datori di lavoro che hanno in atto sospensioni di lavoro per cassa integrazione speciale
- datori di lavoro che hanno ridotto il personale nei 12 mesi precedenti; si possono invece assumere con cfl giovani con professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi o licenziati;
- datori di lavoro che non hanno mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui cfl è scaduto nei 24 mesi precedenti. Da tale computo sono esclusi i lavoratori che si sono dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto rifiutano di rimanere in servizio. Questa limitazione, inoltre, non si applica quando nell’ultimo biennio sia scaduto un solo cfl.

**Condizioni**

I datori di lavoro che intendono assumere con cfl devono predisporre dei **progetti di formazione** che specifichino:

- la durata del contratto, in 24 (professionalità intermedie o elevate) o in 12 mesi per tutte le professionalità ad eccezione di quelle che i CCNL individuano come elementari connotate da compiti generici e ripetitivi;
- i tempi e le modalità di svolgimento dell’attività lavorativa, che comprendono la formazione fornita dall’impresa.

I progetti, se non sono conformi alla regolamentazione contrattuale di categoria, devono essere approvati dalla apposita Commissione regionale.

Il cfl deve essere stipulato in **forma scritta**; se manca, il giovane si intende assunto con un normale contratto di lavoro a tempo indeterminato. Va specificata la durata del periodo di prova.

Il datore di lavoro può inquadrare il lavoratore ad un livello iniziale inferiore rispetto a quello di destinazione. Non è invece possibile stipulare cfl per l'acquisizione di **professionalità elementari**, cioè quelle caratterizzate da genericità e ripetitività dei compiti affidati.

Il cfl è compatibile con il part-time e con tutte le regole tipiche del rapporto di lavoro subordinato.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, copia del cfl e del relativo progetto di formazione. Il datore di lavoro deve inoltre notificare anche l'assunzione con cfl al Centro per l'impiego.

### **Cessazione del rapporto**

Alla scadenza del termine previsto, se non avviene la conversione a tempo indeterminato, il rapporto di lavoro cessa.

Prima della scadenza del termine il contratto può essere sciolto solo per giusta causa.

In caso di **licenziamento** illegittimo prima della scadenza, il datore di lavoro è tenuto al risarcimento, che viene calcolato tenendo conto dei danni retributivi (cioè della somma delle retribuzioni dovute fino al termine del contratto), contributivi e di quelli derivanti dalla mancata formazione professionale.

Anche le **dimissioni** del lavoratore, non motivate da giusta causa, configurano inadempimento contrattuale e il datore di lavoro ha diritto al risarcimento del danno.

Alla scadenza del cfl il datore di lavoro trasmette al Centro per l'impiego competente la certificazione dei risultati conseguiti, mentre per il più breve contratto di inserimento il datore di lavoro rilascia al lavoratore solo un attestato dell'esperienza svolta.

## TIROCINIO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO (STAGE)

### **Riferimenti normativi**

Art.18, L.196/97 – DM 142 del 25/3/98 – [art.5, L.Reg. (Marche) 31/97]

### **Tipo di contratto**

Il tirocinio non si configura come un rapporto di lavoro subordinato.

I tirocinanti sono assicurati con polizza INAIL e per la responsabilità civile.

Il tirocinio rappresenta un momento di alternanza tra studio e lavoro al fine di agevolare le scelte professionali dei giovani. Alle imprese consente di favorire la conoscenza di scelte professionali dei giovani. Alle imprese consente di favorire la conoscenza delle persone alla ricerca di un'occupazione in vista di possibili assunzioni.

L'esperienza di tirocinio prevede la presenza di un tutor designato dall'Ente promotore, nonché la presenza di un responsabile aziendale quale referente.

### **Durata**

La durata massima varia dai 4 ai 24 mesi a seconda dei soggetti da avviare a tirocinio:

4 mesi per studenti di scuola secondaria;

6 mesi per lavoratori inoccupati, disoccupati e in mobilità;

6 mesi per studenti di Istituti Professionali e di attività formative e post diploma;

12 mesi per studenti universitari e frequentanti attività di dottorato di ricerca;

12 mesi per soggetti svantaggiati;

24 mesi per soggetti disabili.

### **Lavoratori interessati**

Studenti di vari ordini e gradi (formazione professionale, medie superiori, università), inoccupati e disoccupati compresi quelli in mobilità.

### **Datori di lavoro interessati**

I tirocini sono attivati sulla base di apposite convenzioni stipulate fra soggetti promotori e datori di lavoro pubblici e privati. Alla convenzione deve essere allegato un progetto formativo.

Possono essere soggetti promotori: Centri per l'Impiego e la Formazione, Università Provveditorati agli Studi, Istituzioni scolastiche, Centri di Formazione Professionale, Comunità terapeutiche.

### **Incentivi nella Regione Marche**

La Legge Regionale 31/97, art.5 concede i seguenti contributi:

### ai tirocinanti

Vitto (fino ad un massimo di † 12,91 al giorno).

Vitto e alloggio (fino a un massimo di † 51,95 al giorno) per tirocini a distanza superiore a 80 Km.

Rimborso spese di trasporto.

### alle imprese (solo alle PMI)

Copertura assicurativa.

Rimborso spese di tutoraggio († 43,90 Iva compresa, al mese).

Inoltre è previsto un contributo una tantum per tutte le imprese che assumano un tirocinante entro 12 mesi dal termine del rapporto, anche se svolto presso altri soggetti.

## CONTRATTI ATIPICI

Per contratti **atipici** si intendono tutti i contratti di lavoro che non sono considerati “**tipici**” e cioè quei contratti di lavoro le cui modalità sono:

cinque giorni di lavoro ogni settimana dal lunedì al venerdì;

dipendenza gerarchica con il proprio datore di lavoro e alla sua organizzazione;

orario di 40 ore settimanali (in genere 8 ore per cinque giorni) per i dipendenti da aziende private o 36 ore settimanali per i dipendenti pubblici;

busta paga a fine mese (dipendenti pubblici) o entro il 10 del mese successivo (dipendenti da aziende private);

lavoro a tempo pieno e indeterminato;

Successivamente molti lavori che prima potevano essere considerati atipici si sono per così dire “tipicizzati” e in un breve arco temporale molti di essi sono addirittura divenuti più utilizzati di quelli che un tempo erano i contratti tipici basti pensare a quello che hanno rappresentato per un certo tempo e rappresentano ancora, il contratto di formazione lavoro, l’apprendistato o il part time.

Segue un elenco di contratti atipici che, in molti casi, possono essere considerati tali soltanto dal punto di vista strettamente formale:

il contratto di formazione e lavoro;

l’apprendistato;

il part-time (orizzontale, verticale, ciclico);

il tirocinio formativo e di orientamento;

il lavoro interinale;

il lavoro parasubordinato suddiviso in:

contratto di collaborazione coordinata e continuativa

contratto di collaborazione occasionale

contratto di affiliazione commerciale (franchising)

contratto di lavoro a distanza (telelavoro)

## COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Caratteristiche.

La collaborazione coordinata e continuativa presenta caratteristiche proprie sia del lavoro autonomo che del lavoro subordinato; per questo è definita anche rapporto di lavoro **parasubordinato** o **atipico**. Il collaboratore coordinato e continuativo lavora:

- senza vincolo di subordinazione e di orario;
- con una retribuzione periodica prestabilita;
- in modo “personale” (può utilizzare lavoro altrui, purché con un rilievo secondario e trascurabile rispetto alla “prestazione personale”);
- in modo unitario e continuativo (le prestazioni non devono essere episodiche, occasionali e comunque tra loro slegate; deve trattarsi di prestazioni che mirano nel loro complesso a soddisfare un bisogno del committente);
- senza impiego di mezzi organizzati.

**Chi sono i collaboratori coordinati e continuativi ?**

Per esempio:

- gli amministratori di società e di condominio
- i sindaci e revisori di società e di enti in genere
- i partecipanti a collegi e commissioni
- i collaboratori a giornali, riviste, enciclopedie e libri
- i venditori a domicilio...

### **Il contratto**

Deve essere concluso in forma scritta e deve prevedere un incarico formale, conferito dal committente ed accettato dal lavoratore.

Quando è richiesto il rispetto di un orario, deve essere concordato tra le parti e risultare da atto scritto. In ogni caso è opportuno che nel testo del contratto risultino:

- il suo scopo, per chiarirne le conseguenze giuridiche;
- il tipo di prestazione che il collaboratore mette a disposizione del committente senza vincolo di subordinazione;
- l'ammontare della retribuzione;
- le cause che possono condurre alla risoluzione del contratto.

Il committente è tenuto a registrare i collaboratori nei libri matricola e paga, e in questi casi è prevista una semplificazione delle procedure.

### **Trattamento economico**

Generalmente, è definito in proporzione alla quantità, qualità e tempo relativi all'attività effettivamente prestata ed è corrisposto con cadenza mensile.

Anche i collaboratori hanno diritto a fruire dell'eventuale servizio mensa riservato ai dipendenti.

### **Diritti del collaboratore**

Il collaboratore ha diritto all'informazione sulle dimensioni e sull'organigramma dell'azienda, sul nominativo del responsabile di riferimento, sui rappresentanti sindacali e della sicurezza e sulle circolari.

Il collaboratore è libero di associarsi alle organizzazioni sindacali di categoria ed è titolare degli stessi diritti di libertà, dignità e tutela sindacale riconosciuti dalla legge ai lavoratori dipendenti.

### **Risoluzione del rapporto**

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di collaborazione a tempo indeterminato con preavviso scritto.

Se si tratta di collaborazione stabilite da mandati o nomine, il rapporto termina per decadenza, cessazione o per dimissioni volontarie del collaboratore. Alla fine del rapporto, il collaboratore ha diritto di percepire un'indennità pari al 3% del corrispettivo totale annuo.

### **Tutela previdenziale**

Ai collaboratori coordinati e continuativi è garantita una particolare forma di previdenza obbligatoria gestita dall'INPS e una copertura assicurativa INAIL.

**INPS.** I lavoratori parasubordinati sono tenuti a iscriversi ad una apposita Gestione separata istituita presso l'INPS, dove il committente provvede a versare i contributi previdenziali.

I contributi sono dovuti sui compensi percepiti, comunque denominati, e sono ripartiti, tra il collaboratore (1/3) e il committente (2/3). Il rendimento pensionistico è rapportato alla massa dei contributi versati in tutto il periodo interessato.

I contributi sono dovuti sui compensi percepiti, comunque denominati, e sono ripartiti, tra il collaboratore (1/3) e il committente (2/3). Il rendimento pensionistico è rapportato alla massa dei contributi versati in tutto il periodo interessato.

I collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata hanno, inoltre, diritto ad un assegno per il nucleo familiare e all'assegno di parto.

Alle collaboratrici madri viene applicata la normativa vigente sulla tutela fisica e economica.

**INAIL.** I collaboratori coordinati e continuativi che svolgono attività protetta, compresa la conduzione di veicoli a motore, devono essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Il premio assicurativo è ripartito tra il lavoratore (1/3) e il committente (2/3).

Per lavorare nella PA sono necessari i seguenti principali requisiti:

- Essere cittadini dell'UE;
- Avere più di 18 anni
- Conoscere bene la lingua italiana
- Avere un titolo di studio riconosciuto in Italia
- Non avere condanne penali pendenti.

L'accesso alla PA avviene mediante selezione pubblica.

### LAVORO AUTONOMO

La legislazione dell'UE garantisce a tutti i cittadini di qualsiasi Stato membro a stabilirsi come lavoratori autonomi in qualsiasi Paese dell'Unione Europea.

Se si desidera avere informazioni dettagliate circa l'eventuale iscrizione per esercitare una particolare professione, occorre rivolgersi presso i centri per l'impiego e/o presso la Camera di Commercio, Industria, Agricoltura e Artigianato (CCIAA) della sede competente.

### LAVORO STAGIONALE

Questa tipologia di lavoro è particolarmente diffusa in Italia nel settore turistico-alberghiero durante il periodo estivo. Le più diffuse forme di assunzione avvengono mediante contratti flessibili, ovvero il contratto a tempo determinato, part-time.

## 10. COLLOCAMENTO PRIVATO

In Italia è possibile cercare lavoro anche rivolgendosi alle strutture private di collocamento:

- v Società di fornitura di Lavoro Temporaneo
- v Soggetti (imprese, società, enti non profit) che svolgono attività di Mediazione di Manodopera
- v Società di ricerca e selezione.

Il servizio per il lavoratore è gratuito.

È sufficiente inviare il proprio curriculum vitae o prendere contatti diretti per fissare un colloquio conoscitivo.

L'elenco delle agenzie e i relativi indirizzi si trovano presso il sito Internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - [www.minwelfare.it](http://www.minwelfare.it), pagina interinale e mediazione.

Si fa presente che nel febbraio 2000 l'Italia ha ratificato la Convenzione O.I.L. sulle agenzie private di impiego che forniscono i servizi relativi al mercato del lavoro e che fissa diritti inviolabili dei lavoratori, quali quelli sindacali e del minimo salariale.

### IL LAVORO TEMPORANEO

#### **Che cos'è il lavoro temporaneo?**

Il lavoro temporaneo, detto comunemente "lavoro interinale" o in "affitto", è una forma di lavoro di natura temporanea che avviene tramite agenzie abilitate ad esercitare tale attività dal Ministero del Lavoro.

Grazie al lavoro temporaneo le imprese possono "affittare" i servizi di uno o più lavoratori reperibili presso le suddette agenzie. Il lavoratore si rivolge alle agenzie interinali inviando il curriculum vitae e partecipando ad un colloquio conoscitivo. La candidatura viene poi proposta dall'agenzia alle varie imprese a seconda del profilo professionale richiesto. Questo tipo di lavoro coinvolge tre controparti:

- *l'agenzia interinale*, detta anche “*impresa fornitrice*”;
- *l'azienda*, detta anche “*impresa utilizzatrice*”;
- *il lavoratore*, denominato “*prestatore di lavoro temporaneo*”.

### **Qual è il rapporto tra il lavoratore e l'agenzia di fornitura di lavoro temporaneo?**

Il lavoratore temporaneo è assunto con regolare contratto di lavoro dall'agenzia interinale pur svolgendo l'attività lavorativa presso l'azienda cliente. Il lavoratore ha comunque diritto di:

- ricevere la stessa retribuzione dei dipendenti di pari livello dell'azienda;
- firmare un contratto di lavoro scritto in cui vengono indicati le mansioni, la durata dell'incarico, gli orari di lavoro e la retribuzione prevista;
- non avere alcuna limitazione o ostacolo per una eventuale assunzione nella stessa azienda presso cui sta svolgendo l'attività “in affitto”.

E' l'agenzia di lavoro temporaneo che retribuisce il lavoratore e ne versa i contributi previdenziali, assicurativi ed assistenziali previsti dalle norme del lavoro subordinato.

### **A chi interessa?**

Chiunque cerchi lavoro o desideri cambiare il proprio, e sia interessato ad un impiego anche per brevi periodi, può rivolgersi alle agenzie di lavoro interinale autorizzate dal Ministero del Lavoro.

Il lavoro interinale è una soluzione interessante anche per chi voglia lavorare soltanto per determinati giorni, ad esempio uno o più giorni alla settimana o al mese.

Offre inoltre la possibilità di fare delle interessanti esperienze professionali in diverse realtà lavorative.

Non è escluso che il lavoro interinale costituisca il trampolino di lancio per un lavoro stabile: le aziende sono più propense ad assumere il personale che hanno avuto modo di conoscere e sulle quali hanno potenzialmente avuto modo di conoscere.

Ciò è confortato dalle recenti indagini statistiche che stimano una conversione in contratto a tempo indeterminato per oltre il 30% degli interinali.

### **La legge.**

Il lavoro temporaneo è regolato dalla legge 24 giugno 1997, n. 196 che rimanda ai contratti collettivi per l'individuazione dei casi in cui è possibile fare ricorso al lavoro interinale e dei casi in cui è vietato.

### **Quali sono le agenzie di lavoro temporaneo e dove cercare?**

Si può consultare l'elenco aggiornato delle agenzie di lavoro temporaneo autorizzate dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali sul sito internet [www.minwelfare.it](http://www.minwelfare.it) alla voce lavoro interinale.

Attualmente le agenzie di lavoro interinale autorizzate sono 70 con circa 2400 sportelli operativi in tutta Italia.

Si sottolinea nuovamente che solo le società autorizzate possono svolgere l'attività di fornitura di lavoro.

## **MEDIAZIONE DI MANODOPERA**

### **Cosa sono gli enti di mediazione?**

Gli enti di mediazione (prevalentemente società commerciali) di manodopera sono stati introdotti nel sistema di lavoro italiano nel 1997 rompendo il monopolio pubblico del collocamento.

Tali società devono essere autorizzate dal Ministero del Lavoro, offrire determinate garanzie e avere come oggetto sociale per l'appunto l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro.

Queste società mettono al servizio delle imprese una profonda conoscenza del tessuto socio-economico e sono in grado di individuare i profili professionali che meglio rispondono alle esigenze del mercato del lavoro locale.

L'attività di mediazione si sostanzia in una serie di servizi che tali agenzie offrono *gratuitamente al lavoratore*, essi sono:

- la ricerca e la selezione dei candidati per le imprese richiedenti il servizio;
- il supporto alla ricollocazione professionale per le imprese che lo richiedono;
- attività di informazione ed orientamento del lavoratore;

- la formazione finalizzata all'impiego del lavoratore;
- l'avviamento al lavoro.

Ovviamente il servizio non è gratuito per le imprese che lo richiedono.

I candidati interessati possono rivolgersi alle suddette società di mediazione che si occuperanno di valutare il profilo professionale in accordo con le richieste del datore di lavoro.

La ricollocazione professionale, che costituisce un elemento della mediazione, mira a facilitare il rientro di singoli o di collettivi nel mercato del lavoro attraverso la preparazione, l'accompagnamento e l'affiancamento della persona nell'inserimento nella nuova attività lavorativa.

### **La legge.**

L'attività di mediazione è disciplinata dal Decreto Legislativo 23.12.1997, n. 469 (anche nel testo modificato dall'art. 117 comma 3 della Legge n. 388/00).

Il D.M. Lavoro 8 Maggio 1998 e la circolare n. 65/98 contengono i criteri e le modalità per l'esercizio ed il controllo dell'attività di mediazione.

### **Quali sono le agenzie di mediazione e dove cercarle?**

L'elenco aggiornato delle Società italiane di mediazione di manodopera è visibile sul sito Internet del Ministero del Lavoro [www.minwelfare.it](http://www.minwelfare.it).

Le società di mediazione ad oggi autorizzate sono 23.

## RICERCA E SELEZIONE

### **Che cosa sono le società di ricerca e selezione del personale?**

Le società di ricerca e selezione del personale svolgono quella serie di attività dirette a ricercare, selezionare e valutare i potenziali lavoratori sulla base del profilo professionale, dietro incarico dei datori di lavoro. Pertanto l'attività di ricerca e selezione del personale è un servizio utile per coloro che sono alla ricerca di una occupazione.

L'istituto interessa coloro che sono alla ricerca di un lavoro, quindi i candidati possono rivolgersi a tali società presentandosi personalmente o inviando ad esse il proprio curriculum professionale. E' anche previsto che i soggetti esercenti l'attività di ricerca e selezione del personale, non devono far pagare ai lavoratori direttamente o indirettamente spese o altri costi, pertanto il servizio deve essere fornito gratuitamente ai prestatori di lavoro.

Quali sono le società di ricerca e selezione?

Le società di ricerca e selezione del personale devono essere accreditate dal Ministero del lavoro ai sensi dell'art. 10 del D.L.vo 23.12.1997 n. 469, così come modificato dall'art. 117 della legge 23.12.2000 n. 388. Le società accreditate fino ad oggi sono circa 300, l'elenco nominativo di queste con gli indirizzi è visibile sul sito internet del Ministero del Lavoro, ove sono indicate per Regione.

## RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE

### **Le società di supporto alla ricollocazione professionale.**

L'attività di supporto alla ricollocazione professionale ovvero di outplacement, è diretta al reimpiego dei prestatori di lavoro singoli o collettivi, su incarico del datore di lavoro o in base ad accordi sindacali. La ricollocazione professionale mira a facilitare il rientro dei prestatori di lavoro singoli o collettivi nel mercato del lavoro attraverso la preparazione, l'accompagnamento e l'affiancamento della persona nell'inserimento nella nuova attività lavorativa.

Le società di supporto alla ricollocazione professionale devono essere accreditate dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 10 del Decreto Legislativo 23/12/1997 n. 469, così come modificato dall'art. 117 della legge 23.12.2000 n. 388. Le società sino ad oggi accreditate sono circa 15, e l'elenco nominativo di queste con gli indirizzi è visibile sul sito internet del Ministero del Lavoro [www.minwelfare.it](http://www.minwelfare.it).