



I QUADERNI
DELL'UNIVERSITÀ MERCATORUM

Raffaele Bonanni
Pasquale Inglisano

Orientarsi nei rapporti di lavoro

*Linee guida ai giovani diplomati,
laureandi e laureati
per l'inserimento nel mondo del lavoro*



GIAPETO
EDITORE

**Università
Mercatorum**

Università telematica delle
Camere di Commercio Italiane

RAFFAELE BONANNI

PASQUALE INGLISANO

Orientarsi nei rapporti di lavoro

**Linee guida ai giovani diplomati,
laureandi e laureati
per l'inserimento nel mondo del lavoro**

GIAPETO EDITORE

Copyright © 2017 Giapeto Editore srl

www.giapeto.it

Proprietà letteraria riservata

Giapeto Editore
Via Medina, 5
80133 Napoli

Finito di stampare
nel mese di maggio 2017
da Tavolario stampa, Napoli
per conto di Giapeto Editore

ISBN 978-88-9326-082-4

Si ringrazia Francesca Lombardozzi per la collaborazione

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% del presente volume dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5 della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, corso di Porta Romana 108, 20122 Milano e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org

Indice

Prefazione	p. 5
<i>prof. Giovanni Cannata, Magnifico Rettore Università Mercatorum</i>	
Premessa	p. 7
La classificazione del lavoro	p. 8
Lavoro subordinato	p. 9
1. Il contratto subordinato a tempo indeterminato	» 10
2. Il contratto subordinato a tempo determinato	» 15
3. Il contratto subordinato a tempo parziale (part-time)	» 18
4. Il contratto di somministrazione	» 21
5. Il contratto di apprendistato	» 25
6. Il contratto di lavoro intermittente (a chiamata)	» 29
Lavoro Para subordinato, Agile, Smart Working, Telelavoro, Garanzia giovani, Alternanza scuola-lavoro, Tirocinio, Stage	p. 31
1. Garanzia giovani	» 32
2. Alternanza scuola-lavoro	» 36
3. Tirocinio - Stage	» 41
4. Telelavoro	» 46
5. Smart Working	» 49
Come cercare lavoro - cosa fare	p. 51
Premessa	» 52
1. Le caratteristiche del lavoro nel futuro	» 53
2. Come affrontare il nuovo	» 54
3. I servizi al lavoro	» 59
4. Cosa deve fare chi cerca il lavoro	» 61

I soggetti che finanziano ed erogano la formazione

professionale - Le diverse modalità formative	p. 65
1. Formazione professionale	» 66
2. Formazione on the job	» 67
3. Fondi interprofessionali e il contributo 0.30	» 69

Allegati	p. 73
Le tre riforme del lavoro (Treu - Biagi - Jobs Act)	» 74
I rapporti di lavoro flessibili	» 77
Gli incentivi 2017 per le assunzioni	» 78
Descrizione delle nuove figure professionali	» 83
La classifica USA dei lavori più richiesti incrocia istruzione, formazione, esperienza	» 84
Le principali fonti normative - legislative - contrattuali	p. 86
Le principali fonti bibliografiche	p. 87

Prefazione

Orientamento nel mondo del lavoro significa, a mio avviso innanzitutto avere consapevolezza dei settori di attività produttiva o istituzionale nel cui ambito si riscontra una offerta di lavoro.

D'altro canto per orientarsi nel mondo del lavoro occorre avere consapevolezza degli strumenti concettuali a disposizione di chi domanda e di chi offre lavoro.

In altre parole mettere insieme le proprie vocazioni, le possibili offerte del mercato ed i suoi strumenti: i contratti sulla base dei quali stipulare un rapporto con chi offre lavoro.

Questo volumetto vuole essere una guida, ci auguriamo utile, in particolare per i giovani, che lasciando le scuole e l'università si vogliono rapportare in modo informale con il mondo del lavoro

Il mercato del lavoro ha registrato molte evoluzioni in questi anni più recenti, nuove articolazioni, nuovi strumenti che debbono essere meglio conosciuti e utilizzati.

Gli autori offrono in modo essenziale e agevole una loro lettura degli strumenti, mettendoli a disposizione dei giovani.

Università Mercatorum è grata agli autori ed ben lieta di utilizzare questi loro contributi per le attività di incontro degli studenti nei percorsi di orientamento che effettua nelle scuole e telematicamente.

prof. Giovanni Cannata

Magnifico Rettore Università Mercatorum

Premessa

La domanda “Che cosa vuoi fare da grande?” che si fa ai più piccoli diventa **motivo di preoccupazione** se rivolta ai giovani che, *durante e/o terminato il processo di scolarizzazione, si ritrovano spaesati* di fronte a un mondo del lavoro **sconosciuto a molti e sempre più complesso**.

Da qui l’esigenza di linee guida chiare e semplici per i giovani *neodiplomati, laureandi e laureati* per orientarsi nelle scelte del mondo del lavoro.

La guida ha l’obiettivo di spiegare in modo semplice e sintetico ai giovani che per la prima volta si affacciano al mercato del lavoro quali sono *le principali tipologie contrattuali e non di rapporto di lavoro, in cosa esse differiscono tra loro e cosa bisogna fare per accedere*. *Conoscere permette anche di cogliere le opportunità e di fare scelte consapevoli per affrontare* oggi un mondo così variegato e dinamico come quello del mercato del lavoro.

Questo vademecum vuole offrire ai giovani *uno strumento utile* per colmare le lacune di un sistema istituzionale burocratico e carente **che poco informa e non prepara i giovani al loro inserimento nel mondo del lavoro**.

Conoscere i meccanismi del mondo professionale faciliterà l’approccio e scelte meditate, in base alle proprie **competenze formali, non formali e informali**.

Le informazioni presenti in questa guida riguardano le varie tipologie contrattuali e non di rapporti di lavoro e le cose da fare. L’ambizione è anche quella di rinnovare urgentemente il mondo del lavoro con **l’inserimento**

di giovani competenti, non spaesati e demotivati, *anzi ben informati e competenti*.

Sono linee guida pratiche sulle tante cose da fare e sulle diverse tipologie di rapporti di lavoro per agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro professionale di domani.

La classificazione del lavoro

- a) **Lavoro subordinato (art. 2024 Codice Civile):** è il lavoro alla dipendenza di un'azienda. È la forma più diffusa ed è regolato dal CCNL e dall'art. 2094 del Codice Civile.
- b) **Lavoro parasubordinato:** è il lavoro senza vincoli di subordinazione (autonomo) per il quale sono previsti i seguenti **diritti:** assegni familiari, indennità di malattia e di maternità, tutela contro gli infortuni, ecc. *Si applica la disciplina del lavoro subordinato* (escluso i contratti di collaborazione).
- c) **Lavoro autonomo (art. 2222 Codice Civile):** è il lavoro di chi opera in autonomia dietro compenso senza vincoli di subordinazione. Non è inserito nell'organizzazione aziendale ed è iscritto alla gestione separata dell'INPS.
- d) **Lavoro agile o smart-working:** *dalla postazione fissa alla flessibilità* (produttività, organizzazione, tempi e luogo di lavoro gestiti in piena autonomia). *Il disegno di legge prevede: principi non vincolanti e la responsabilità dei risultati. Può essere a tempo determinato e indeterminato e/o tempo parziale.*



Lavoro subordinato

I contratti di lavoro subordinato possono essere:

- 1) *a tempo indeterminato;*
- 2) *a tempo determinato;*
- 3) *a tempo parziale.*

1) Il contratto di lavoro subordinato *a tempo indeterminato*

È il contratto di lavoro più diffuso in quanto impegna il lavoratore a svolgere determinate attività lavorative *in cambio della retribuzione, i contributi previdenziali, assistenziali e quanto previsto dai CCNL, dalla contrattazione aziendale e dalle leggi.* Prevede la sottoscrizione della **lettera d'assunzione del datore di lavoro e del lavoratore** che, in sintesi, contiene le seguenti informazioni:

- *l'identità delle parti (nome dell'azienda e nome del lavoratore); il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del periodo di prova (come previsto dal CCNL applicato), la qualifica di assunzione, la descrizione delle attività e delle mansioni richieste al lavoratore, il livello di inquadramento, la retribuzione (periodo e modalità di pagamento), il termine del preavviso per il recesso, la durata delle ferie, l'orario di lavoro.*

Il contratto a tempo indeterminato non ha alcuna scadenza, se non all'arrivo dell'età pensionabile del lavoratore. Può essere **full time o part time** e può essere *interrotto per licenziamento o per le dimissioni dal lavoratore.*

Il contratto a tempo indeterminato è l'accordo tra due soggetti:

- *l'impresa che assume dei dipendenti a cui corrisponde una retribuzione in cambio dell'attività intellettuale o manuale del lavoratore svolta per raggiungere gli obiettivi aziendali.*

Il periodo di prova

La sua durata è indicata dai CCNL (**solitamente non supera i 6 mesi**).

*Durante il periodo di prova entrambe le parti possono recedere liberamente (senza obbligo di preavviso). **Superato il periodo di prova il lavoratore viene assunto.***

Le mansioni alle quali viene adibito il lavoratore

Il lavoratore viene adibito alle mansioni per le quali è stato assunto.

Determinazione della retribuzione del lavoratore

La retribuzione è determinata dai CCNL dei diversi settori (minimi contrattuali) in relazione all'attività e al livello di inquadramento che è determinato dal **titolo di studio, dalla professionalità, dalle competenze e dalle mansioni assegnate**. *Nella busta paga sono indicate le diverse voci che compongono la retribuzione: i minimi contrattuali e il salario aziendale.*

Luogo di lavoro

La sede di lavoro è quella indicata nella lettera d'assunzione. Il lavoratore può essere trasferito in un altro luogo di lavoro per ragioni tecniche - organizzative - produttive (trasferta - distacco).

Orario di lavoro

L'articolazione dell'orario di lavoro prevede:

- **L'orario a tempo pieno (full time)** quando l'orario di presenza nell'azienda è quello previsto dal CCNL (solitamente **40 ore settimanali**);
- **L'orario a tempo parziale (part-time)** è inferiore a quello previsto per il contratto a tempo pieno (full-time);

N.B. *La durata massima dell'orario è determinata dai CCNL, dalle leggi vigenti e dalle direttive CEE: su 5 giorni 40 ore, su 7 giorni non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.*

Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario mediamente non può superare le 8 ore settimanali. È regolato dal CCNL e dalla contrattazione di prossimità, comprese le maggiorazioni retributive. In mancanza di regolamentazione della contrattazione il lavoro straordinario è ammesso solo in seguito ad **un accordo tra l'azienda e il lavoratore (massimo 250 ore annue)**.

Periodi di ferie

Il diritto alle ferie annuali retribuite è previsto dall'articolo 36 della Costituzione, la durata è regolata dalle leggi o dai CCNL (non può essere inferiore a 4 settimane). *Se durante il periodo di ferie il lavoratore si ammala, è prevista la sospensione delle ferie.*

Il lavoratore che si assenta per malattia deve:

- *avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza; spedire o far recapitare il certificato medico all'azienda; comunicare l'eventuale cambio di indirizzo diverso da quello indicato nella lettera di assunzione; essere reperibile presso il domicilio nelle fasce orarie previste: dalle ore 10-12 e dalle 17-19, compresi domenica e giorni festivi.*

Il lavoratore non può assentarsi durante le fasce orarie di reperibilità, escluso se:

- *deve sottoporsi a visite mediche urgenti e ad accertamenti specialistici;*
- *per gravi motivi personali o familiari;*
- *per cause di forza maggiore.*

*Il lavoratore in malattia ha diritto alla **conservazione del posto di lavoro** per un determinato tempo “**periodo di comportamento**”, la cui durata è regolata dai CNNL.*

Infortunio e malattia professionale

Nei casi di infortuni sul luogo di lavoro o malattia professionale, il datore di lavoro, come previsto dalle leggi vigenti, deve comunicare gli eventi in tempi brevi agli Enti (INAIL, Ispettorato del lavoro, ecc). Il lavoratore percepisce la retribuzione.

Cessazione del contratto - Recesso

Sono due le modalità: le dimissioni del lavoratore o il licenziamento da parte del datore di lavoro. Il datore di

lavoro può licenziare un dipendente a tempo indeterminato per:

- **giusta causa:** *solo nei casi di gravi azioni commesse dal lavoratore;*
- **giustificato motivo oggettivo:** *ragioni che riguardano l'attività produttiva;*
- **giustificato motivo soggettivo:** *inadempimento del lavoratore degli obblighi contrattuali.*

Il lavoratore è libero di dare le dimissioni senza dover addurre alcuna motivazione. *Sia in caso di licenziamento (tranne che per giusta causa) sia in caso di dimissioni, chi decide di interrompere il contratto di lavoro deve dare il **preavviso**, la cui durata è regolata dal CCNL di riferimento. In mancanza di preavviso, chi recede è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.¹*

N.B.: *Il lavoratore ha diritto di recedere dal rapporto, senza obbligo di dare il preavviso, in presenza di gravi inadempimenti del datore di lavoro tali da non permettere la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto (ad esempio nel caso di mancato pagamento della retribuzione, ecc).*

¹ Le principali fonti normative e legislative del contratto a tempo indeterminato: Art. 2094 cod. civ.; D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23; D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 1; art. 1, comma 01, D.Lgs. 368/2001; art. 328 cod. nav.; D.Lgs 152/1997; Legge 91/1981; art. 2096, 2118, 2119 e 2152 c.c.; art. 2 D.Lgs. 61/2000; Decreto legislativo 23/2015: contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti; CCNL; contrattazione di prossimità.

2) Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato

È il contratto di lavoro che prevede un **termine** (durata prestabilita). Il termine deve risultare dall'**atto scritto**, tranne se la durata del rapporto di lavoro non supera 12 giorni.

La **durata massima è di 36 mesi**, salvo:

- *diverse disposizioni dei CCNL e della contrattazione aziendale;*
- *per attività stagionali;*
- *o se è stato stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro.*

Se viene superato il limite dei trentasei mesi (per un unico contratto o più contratti), **il contratto viene trasformato a tempo indeterminato.**

N.B.: Dal 2013, ai contratti a termine si applica l'**aliquota contributiva aggiuntiva dell'1,4%**.

Proroghe

Il contratto a tempo determinato può essere **prorogato** con il consenso del lavoratore per un massimo di **cinque volte**, *quando il contratto iniziale ha una durata inferiore a 36 mesi (tre anni).*

Se il numero delle proroghe è superiore a 36 mesi il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Eccezione: *start up innovative, quattro anni dalla costituzione della società.*

Se il lavoratore viene **riassunto** entro **10 o 20 giorni** dalla scadenza, e il primo contratto ha una durata inferiore o superiore a 6 mesi, **il secondo contratto viene considerato a tempo indeterminato.**

Eccezione: *attività stagionale.*

Brevi prosecuzioni

Fermo restando la durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, è prevista una **maggiorazione della retribuzione** del *20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza, del 40% per ogni giorno ulteriore.*

Dopo la scadenza del termine, il **lavoro prosegue di fatto:**

- **per 30 giorni** (se il contratto ha una durata inferiore a 6 mesi);
- **per 50 giorni** (se il contratto ha una durata maggiore di 6 mesi).

Il lavoratore a tempo determinato ha diritto agli stessi trattamenti normativi-legislativi-contrattuali dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (*principio di non discriminazione*).

Limiti quantitativi

Il numero dei rapporti di lavoro a termine presso la stessa azienda non può superare il **20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, *ad esclusione delle imprese che occupano fino a cinque dipendenti* dove è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

L'assunzione a termine non è ammessa:

- *per sostituire lavoratori in sciopero;*
- *presso le unità produttive dove vi sono stati licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, dove vi sono sospensioni o lavoratori in C.I.G.;*
- *nelle aziende non in regola con la normativa sulla sicurezza sul lavoro.*

Diritti di precedenza

Il lavoratore che ha svolto attività lavorative presso la stessa azienda per **un periodo superiore ai 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per mansioni equivalenti**, effettuate dall'azienda entro i 12 mesi successivi.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di **attività stagionali** ha diritto di precedenza *nelle assunzioni a termine per le medesime attività stagionali*, **fatte salve diverse disposizioni dei CCNL e degli accordi territoriali e aziendali**.

Licenziamento

*Il lavoratore a tempo determinato può essere licenziato prima della scadenza del termine solo per **giusta causa** (vedi contratto a tempo indeterminato).*

Il lavoratore licenziato senza giusta causa prima della scadenza del termine ha diritto al risarcimento, pari alle retribuzioni che gli sarebbero spettate fino alla scadenza prevista.²

² Le principali fonti normative-legislative-contrattuali di riferimento: D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 19 - 29; CCNL; contrattazione di

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

È un contratto di lavoro **subordinato** con orari di lavoro inferiori al tempo pieno, **può essere a termine o a tempo indeterminato**.

Il contratto va stipulato in forma scritta e deve indicare la durata e la collocazione temporale dell'orario: il giorno, la settimana, il mese e l'anno.

Il lavoratore part-time ha diritto agli stessi trattamenti dei lavoratori assunti a tempo pieno. Per la retribuzione ha diritto alla **stessa paga oraria (minimi contrattuali - salario aziendale)** del lavoratore a tempo pieno, *calcolata in proporzione alle ore lavorate, compreso il trattamento economico per malattia, infortunio, maternità, ecc.*

Le tre diverse tipologie del contratto parziale:

- **orizzontale:** l'orario giornaliero di lavoro è inferiore all'orario normale;
- **verticale:** l'attività è svolta a tempo pieno per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- **misto:** è una combinazione delle due modalità.

Le clausole elastiche e flessibili

Il contratto di lavoro a tempo parziale permette al lavoratore l'organizzazione e la gestione del proprio tempo. L'orario può anche essere modificato, se il contratto prevede apposite clausole:

prossimità.

- **clausole flessibili:** la possibilità di modificare la collocazione temporale della prestazione di lavoro;
- **clausole elastiche:** la possibilità di *aumentare il numero delle ore fissate* nei rapporti di part-time verticale o misto.

Il lavoro supplementare e il lavoro straordinario

Il **lavoro supplementare** è il lavoro reso oltre l'orario concordato (*entro il limite del tempo pieno*). **È regolato dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello.** Se il CCNL non lo prevede, il lavoro supplementare può essere svolto *nel limite del 25% delle ore* di lavoro settimanali concordate ed è retribuito con una **maggiorazione pari al 15%**. *Il lavoratore si può rifiutare* in caso di comprovate esigenze di salute, familiari, di formazione professionale, ecc.

La trasformazione del rapporto

Hanno **diritto e priorità alla trasformazione** da tempo a indeterminato a tempo parziale:

- *i lavoratori affetti da patologie oncologiche o cronicodegenerative. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in tempo pieno;*
- *il lavoratore che lo chiede in luogo del congedo parentale o entro i limiti dello stesso ancora spettante (può essere fatto per una sola volta).*
- *i lavoratori con coniuge, figlio o genitore affetti da gravi patologie o con conviventi con persona di invalidità permanente e/o handicap grave;*

- *i lavoratori con figlio convivente di età non superiore a tredici anni.*

I diritti di precedenza

In caso di **assunzione di lavoratori full-time** il lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato da tempo pieno a parziale **ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno** per le mansioni di pari livello e categoria.

In caso di **assunzione di lavoratori a tempo parziale** l'azienda **deve informare** il personale dipendente a tempo pieno e prendere in considerazione **le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale.**³

³ Le principali fonti normative-legislative-contrattuali di riferimento: D.Lgs. 15 giugno, n. 81, art. 4-12; CCNL; contrattazione di prossimità.

4) Il contratto di somministrazione

Il lavoro somministrato (ex interinale) è un contratto dove l'**impresa (utilizzatrice)** chiede manodopera alle **Agenzie autorizzate (somministratori)** del Ministero del Lavoro.

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

- il **somministratore** (*le Agenzie di somministrazione*);
- l'**utilizzatore** (*l'impresa*);
- il **lavoratore**.

Il lavoratore viene assunto dall'Agenzia di somministrazione e inviato a svolgere la propria attività presso l'impresa utilizzatrice.

La somministrazione prevede due contratti:

- **un contratto di natura commerciale, tra l'utilizzatore (impresa) e il somministratore (Agenzia);**
- **un contratto di lavoro tra l'Agenzia di somministrazione e il lavoratore.**

La retribuzione del lavoratore e i contributi previdenziali e assicurativi sono a carico del somministratore, con il rimborso successivo da parte dell'impresa utilizzatrice.

Rapporti tra i lavoratori e le Agenzie di somministrazione

Il contratto può essere a tempo determinato, a tempo indeterminato e/o a tempo parziale.

*Il lavoratore può essere assunto dall'**Agenzia** con un contratto a tempo indeterminato (“**Staff Leasing**”) quando l'**Agenzia di somministrazione** necessita della disponibilità totale del lavoratore, per inviarlo, di volta in volta, presso aziende utilizzatrici (in particolare per i profili professionali più richiesti dalle imprese la cui reperibilità è difficile). Il lavoratore percepisce l'indennità mensile di disponibilità **per i periodi in attesa di assegnazione presso un'impresa utilizzatrice.***

In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro è regolato dalle leggi sul contratto a termine per quanto compatibile.

Al termine del contratto di somministrazione a tempo determinato, se l'utilizzatore è interessato ad assumere il lavoratore, l'*Agenzia di somministrazione non può impedire l'assunzione*, tranne nel caso in cui corrisponda al lavoratore l'indennità di disponibilità (CCNL delle Agenzie di somministrazione).

Le tutele per i lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione

Non vi sono discriminazioni **tra i lavoratori assunti direttamente dall'azienda e quelli “utilizzati” tramite contratto di somministrazione.** In particolare:

- ***hanno diritto allo stesso trattamento economico e normativo applicato ai dipendenti dell'utilizzatore;***
- ***hanno il diritto di esercitare le libertà sindacali presso l'impresa utilizzatrice e di partecipare alle assemblee del personale dipendente;***

- **hanno il diritto di riunione** fuori dall'orario di lavoro in locali messi a disposizione dall'Agenzia;
- **percepiscono i compensi dei premi di produttività** collegati all'andamento economico dell'impresa (come previsto dalla contrattazione applicata dall'impresa utilizzatrice);
- **l'impresa utilizzatrice risponde** dei danni causati a terzi dal lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni.

Il contratto di somministrazione è vietato:

- *per la sostituzione di lavoratori in sciopero;*
- *presso unità produttive dove, nei 6 mesi precedenti, vi sono stati licenziamenti collettivi;*
- *presso unità produttive dove vi sono sospensioni o riduzioni dell'orario (CIG);*
- *nelle imprese che non sono in regola con gli obblighi previsti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.*

Il contratto di somministrazione (è obbligatoria la forma scritta) deve indicare:

- *i casi, le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo previste dalle leggi, dai CCNL e dalla contrattazione di prossimità;*
- *l'informazione di eventuali rischi all'integrità e alla salute del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;*
- *la data di inizio e la durata del contratto;*
- *le mansioni, l'inquadramento e il periodo di **formazione on the job** del lavoratore;*

- **il luogo, l'orario, il trattamento economico e normativo**, l'assunzione da parte del somministratore, l'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico e il versamento dei contributi previdenziali;
- gli obblighi dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'Agenzia di somministrazione gli oneri retributivi e previdenziali sostenuti dall'Agenzia;
- l'obbligo dell'impresa utilizzatrice di comunicare all'Agenzia di somministrazione i trattamenti retributivi applicati ai propri lavoratori dipendenti;
- nei casi di inadempimento dell'Agenzia di somministrazione, **l'obbligo dell'impresa utilizzatrice del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico e del versamento dei contributi previdenziali.**⁴

N.B.: I lavoratori somministrati vanno informati dall'impresa utilizzatrice dei posti vacanti. Le **Agenzie per il lavoro** autorizzate alla somministrazione di lavoro sono tenute al versamento della contribuzione per il finanziamento del **sistema bilaterale (Fondo per la formazione Formatemp)**, del **Fondo integrazione del reddito** (Ente bilaterale), previsto dal D. Lgs. 276/2003 (legge Biagi), e dal CCNL *in misura percentuale sulla retribuzione* (4%) corrisposta al personale in somministrazione.

⁴ Le principali fonti normative-legislative-contrattuali di riferimento: D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 30-40; D.Lgs 276/2003; CCNL; contrattazione di prossimità.

5) Il contratto di apprendistato

*È un contratto di lavoro caratterizzato da un contenuto formativo. L'impresa, oltre alla retribuzione all'apprendista, è obbligata a garantire la **formazione necessaria per acquisire competenze professionali** adeguate. L'apprendista è obbligato a seguire il percorso formativo sia all'interno che all'esterno dell'azienda (aula).*

Le tre tipologie di apprendistato:

- **Apprendistato per la qualifica, per il diploma professionale/di istruzione secondaria superiore e di specializzazione tecnica superiore;**
- **Apprendistato professionalizzante;**
- **Apprendistato di alta formazione e ricerca.**

1. Apprendistato per la qualifica, per il diploma professionale/di istruzione secondaria superiore e di specializzazione tecnica superiore

*È un contratto che permette di conseguire una qualifica professionale o un diploma professionale **alternando lavoro e studio**. La durata dipende dalla qualifica o dal diploma da conseguire, **non può essere superiore a tre - quattro anni** nel caso di diploma regionale. **Possano essere assunti i giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni**, senza una qualifica o un diploma professionale.*

2. Apprendistato professionalizzante

Attraverso la formazione trasversale e professionalizzante permette il conseguimento di una qualifica professio-

nale anche ai fini contrattuali. La durata del contratto non può essere inferiore a 6 mesi, superiore a tre anni o cinque per l'artigianato. Possono essere assunti i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti, in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca

Consente di conseguire: il diploma di scuola secondaria superiore, il diploma professionale tecnico superiore, il diploma di laurea, master e dottorati di ricerca. È utilizzato anche per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Possono essere assunti i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti, in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

Caratteristiche principali del contratto di apprendistato

È un sistema duale che integra istruzione, formazione e lavoro (Decreto Legislativo 81/2015).

Consente ai giovani di studiare e di acquisire competenze che faciliteranno l'assunzione.

La formazione integrata è utile sia per i giovani sia per coloro che vogliono acquisire nuove competenze.

Il contratto di lavoro dell'apprendistato è a tempo indeterminato, rivolto alla formazione di giovani di età compresa fra i 15 e i 29 anni. È regolato dalla contrattazione collettiva e può essere anche a tempo determinato per le attività stagionali.

*Il contratto di apprendistato prevede, oltre la forma scritta, il patto di prova, l'inquadramento e il **piano formativo individuale (PFI)** che va definito dalla contrattazione o dagli Enti Bilaterali.*

Le norme vigenti:

- *le imprese con più di 50 dipendenti hanno l'obbligo che il 20% degli apprendisti siano assunti a tempo indeterminato, altrimenti non si possono assumere altri apprendisti. Sono esclusi dal computo del triennio ("mobile"), gli apprendisti che non hanno superato la prova;*
- *obbligo della formazione trasversale (120 ore);*
- *attività di apprendistato stagionali (nelle Regioni/Province autonome);*
- *sperimentazione nelle scuole superiori (gli ultimi due anni);*
- *durata dell'apprendistato: 3/5 anni nell'artigianato, ad esclusione di quello di alta formazione che è regolato dalle Regioni, parti sociali, università, istituti, enti formativi, ecc;*
- *la possibilità di inquadrare l'apprendista di due livelli inferiori.*

Agevolazioni fiscali per le imprese

Sono previste agevolazioni/incentivi economici e normativi alle imprese che assumono apprendisti.

La retribuzione dell'apprendistato e le tutele

- **La retribuzione è regolata dal CCNL (normalmente il 60% dello stesso livello) avendo presente: tipologia, ore di lavoro, ore di formazione (35% minimo) e inquadramento.**
- **Le tutele:** *indennità di malattia, assicurazione infortuni, maternità, indennità di disoccupazione, ecc.*

Per l'aspetto formativo è determinante il ruolo delle Regioni, delle Province Autonome, delle imprese e delle parti sociali.⁵

⁵ Le principali fonti normative-legislative-contrattuali di riferimento:
CCNL

6) Il contratto di lavoro intermittente (a chiamata)

È un contratto di lavoro subordinato: *il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro il quale può utilizzare la sua prestazione lavorativa in modo discontinuo* (periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno).

Condizioni per il contratto a chiamata:

1. **oggettivo:** regolato dai CCNL e/o dalla contrattazione aziendale. In mancanza di regolamentazione, i casi di utilizzo sono individuati con decreto ministeriale;
2. **soggettivo:** esclusivamente **con soggetti con meno di 24 anni di età e con più di 55 anni.**

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle **400 giornate nell'arco di tre anni solari, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.** Nei casi di superamento, il contratto viene trasformato a tempo indeterminato (ad esclusione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo).

Caratteristiche

Sono previste due modalità:

- **con obbligo di disponibilità:** *il lavoratore è obbligato a restare a disposizione del datore per svolgere la prestazione lavorativa, quando il datore lo richiede.* In tal caso è riconosciuta al lavoratore una **indennità**

mensile di disponibilità regolata dai CCNL. Durante il periodo in cui resta disponibile, il lavoratore non ha diritti e non matura alcun trattamento economico o normativo, salvo l'eventuale indennità di disponibilità. *In tale periodo entrambe le parti possono recedere liberamente dal contratto.*

- **senza obbligo di disponibilità:** *il lavoratore è libero di rifiutare, se richiesto, di prestare la propria attività.*

Il lavoratore intermittente per i periodi lavorati riceve un trattamento economico e normativo simile al lavoratore di pari livello e mansioni presente nell'impresa.

Il contratto di lavoro intermittente è vietato:

- *per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero nelle aziende dove nei sei mesi precedenti vi sono stati licenziamenti collettivi, di sospensione o CIG;*
- *per le aziende che non sono in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro.*

Obblighi di comunicazione del datore di lavoro

Il datore di lavoro, prima della chiamata, oltre alla comunicazione obbligatoria pre-assuntiva, deve dare comunicazione all'amministrativo di competenza.⁶

⁶ Le principali fonti normative-legislative-contrattuali di riferimento: D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 13-18; CCNL



**Lavoro Para Subordinato - Agile -
Smart Working - Telelavoro
Garanzia Giovani - Alternanza
Scuola Lavoro - Tirocinio - Stage**



1) **Garanzia giovani**

“**Garanzia Giovani**” è il Piano Europeo di finanziamento per la **lotta alla disoccupazione giovanile**. Sono stati stanziati finanziamenti negli Stati con tassi di disoccupazione giovanile superiori al 25%, tra questi rientra anche l'**Italia**. Ogni Paese deve investire queste risorse finanziare in attività di formazione, politiche attive di orientamento, sostegno per l’inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Come previsto dalla Raccomandazione Europea, **bisogna garantire ai giovani** un’offerta di lavoro valida o una assunzione con apprendistato, tirocinio e/o il proseguimento degli studi, **entro 4 mesi** dall’inizio dello stato di disoccupazione o dal termine del percorso di studi formale.

Destinatari

Giovani definiti **NEET**: giovani che non lavorano e non studiano di età compresa tra **i 15 e i 29 anni**, (residenti in Italia - cittadino comunitario o straniero extra UE, regolarmente soggiornante).

Attuazione

Ogni singola **Regione** ha il compito di organizzare, gestire e attuare il programma Garanzia Giovani, utilizzando i **Centri per l’impiego e gli Enti privati accreditati**. *Lo sportello informativo di Garanzia Giovani* ha il compito di *accoglienza, di orientamento, di individuazione delle necessità e potenzialità dei giovani* per costruire il percorso *più in linea con le attitudini e le esperienze professionali*. La prima cosa che bisogna fare è la registrazione alla Garanzia Giovani e il colloquio di orientamento per fruire dei servizi del programma in **qualsunque città** del territorio nazionale.

I servizi che ricevono i giovani (gratuitamente) sono:

1) ACCOGLIENZA

Lo sportello presso il Centro per l'impiego deve offrire tutte le informazioni sulla garanzia giovani: **la registrazione online, le opportunità di lavoro disponibili, i corsi di formazioni disponibili, come avviare un'impresa o come fare il servizio civile.**

2) ORIENTAMENTO

L'operatore allo sportello, sulla base delle esigenze di ognuno, tramite un colloquio individuale, indica il percorso di inserimento più adatto: **il proseguimento degli studi, un tirocinio, un'esperienza lavorativa o l'avvio di un'attività in proprio.**

3) FORMAZIONE

Sono previsti due tipi di corsi di formazione:

- **un percorso di formazione orientato all'inserimento lavorativo** (durata tra 50 e 200 ore);
- **un corso finalizzato al reinserimento nei percorsi formativi** (età inferiore ai 19 anni, privo di qualifica o diploma).

4) ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Ricerca e individuazione *delle offerte di lavoro più adatte. I giovani vengono seguiti* nelle fasi di: *candidatura, selezione e colloquio fino all'inserimento lavorativo.*

5) APPRENDISTATO

Il programma incentiva l'assunzione di giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni attraverso **le tre tipologie del contratto di apprendistato:**

- 1) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;**

2) apprendistato professionalizzante;

3) apprendistato per l'Alta formazione e la Ricerca.

La durata minima del periodo di formazione in Apprendistato è di 6 mesi.

6) TIROCINI

Ai giovani possono essere proposti tirocini di 6 mesi (12 mesi nel caso di disabili o svantaggiati). Gli stage non sono solo per i giovani al primo impiego ma possono essere finalizzati anche al reinserimento lavorativo.

Il giovane può optare anche per i tirocini all'estero (mobilità geografica nazionale e transnazionale).

Ai candidati viene riconosciuta un'indennità mensile di 500 euro e comunque non superiore a 3.000 euro in tutto il periodo. Se lo stage viene svolto al di fuori del proprio territorio è previsto anche un voucher di importo variabile aggiuntivo.

Se i tirocinanti vengono poi assunti con un rapporto di lavoro subordinato entro 60 giorni dalla conclusione dello stage, l'azienda che lo assume riceverà un incentivo economico.

7) SERVIZIO CIVILE

*Il Servizio Civile Nazionale Volontario permette di realizzare un'esperienza formativa di crescita civica e di partecipazione sociale lavorando **12 mesi, con la retribuzione di 433,80 euro** (per i progetti all'estero si aggiunge una indennità di 15,00 euro al giorno). Possono partecipare i giovani tra i 18 e i 28 anni.*

8) SOSTEGNO ALL'AUTOIMPREDITORIALITA'

I giovani che vogliono avviare una attività in proprio possono ottenere una assistenza personalizzata in tutte le fasi:

dallo startup all'accesso agli strumenti di credito e micro-credito, alla fruizione degli incentivi previsti.

9) MOBILITA'

Il programma incoraggia *la mobilità dei giovani in Italia e negli altri paesi dell'Unione Europea (i costi di viaggio e l'alloggio per la durata di 6 mesi sono coperti da un voucher).*

Bonus occupazionale per le imprese

Sono previste **agevolazioni** per le imprese che assumono giovani con contratto a tempo **indeterminato, determinato** o in **somministrazione** (durata 6-12 mesi o superiore). Il **bonus** viene erogato dall'**Inps**, varia da **1.500 euro** per il contratto inferiore a 12 mesi ad un massimo di **6.000 euro** per il contratto a tempo indeterminato. *In alcune Regioni questi importi sono superiori di alcune migliaia di euro.*

Come accedere al progetto Garanzia Giovani e come fare domanda

Chi ha i requisiti richiesti deve **registrarsi online** (*domanda di adesione al programma e informazioni anagrafiche*). Il sistema invierà all'indirizzo email indicato le **credenziali con cui accedere all'area personale**. Chi ha difficoltà nella registrazione on line via internet può farlo presso gli sportelli (**centri per l'impiego/enti privati accreditati**). Entro **60 giorni, referente regionale** comunicherà via email il centro per l'impiego presso cui recarsi per il primo **colloquio** di orientamento. Per cercare gli sportelli disponibili più vicini si utilizza l'applicazione "**Trova sportello**"; *è possibile inoltre rivolgersi ad uno di questi sportelli per qualsiasi richiesta di informazioni. L'operatore indicherà*

il percorso da seguire e spiegherà tutte le opportunità disponibili.

2) **Alternanza scuola-lavoro**

L'alternanza scuola-lavoro si realizza attraverso percorsi progettati, attuati, verificati e valutati dall'istituzione scolastica o formativa, tramite convenzioni con le imprese, con le rispettive associazioni di rappresentanza, con le camere di commercio, l'industria, l'artigianato, l'agricoltura, gli enti pubblici e privati, inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di apprendimento su postazioni lavorative. Esse non costituiscono rapporto individuale di lavoro (art.4 D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77).

I corsi di formazione all'interno del ciclo di studi (licei e istituti professionali) sono un modello didattico che si sta diffondendo sempre di più anche in Italia.

Gli obiettivi di alternanza scuola-lavoro sono quelli di fornire ai giovani, oltre alle conoscenze di base, quelle competenze necessarie a inserirsi nel mercato del lavoro, *alternando ore di studio - ore di formazione in aula e ore trascorse all'interno delle aziende, per superare il gap “formativo” tra mondo del lavoro e mondo accademico in termini di competenze e preparazione:* un distacco che caratterizza il sistema italiano e rende difficile l'inserimento lavorativo una volta terminati gli studi.

Aprire il mondo della scuola al mondo dell'apprendimento in attività permanente (*lifelong learning*) rappresenta un'opportunità di crescita dando pari dignità alla formazione scolastica e all'esperienza di lavoro.

L'alternanza scuola-lavoro è una metodologia didattica per:

- a) *realizzare l'apprendimento flessibile, oltre che culturale ed educativo, attraverso il **collegamento della formazione in aula con l'esperienza pratica**;*
- b) *arricchire la formazione scolastica e formativa con l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro;*
- c) *valorizzare le vocazioni personali, la creatività, gli interessi, le abilità, l'apprendimento individuale, la responsabilità, l'intraprendenza attraverso il **collegamento delle istituzioni scolastiche/formative con il mondo del lavoro e tramite la partecipazione attiva dei soggetti nei processi formativi.***

Per i giovani l'alternanza scuola-lavoro rappresenta un'opportunità di crescita e di inserimento futuro nel mercato del lavoro. Per le aziende, d'altro canto, è un investimento strategico in capitale umano.

La **Legge 107/2015** prevede per tutti gli studenti del secondo biennio e dell'ultimo anno l'obbligo di un percorso di orientamento utile una volta terminato il percorso di studio. **Il periodo di alternanza scuola-lavoro si articola in 400 ore per gli istituti tecnici e 200 ore per i licei. L'alternanza si realizza con attività dentro la scuola o fuori dalla scuola.** Fuori dalla scuola (stage) si realizzano attività presso le imprese ospitanti e la formazione in aula. Sono previste diverse figure: tutor aziendali, docenti che seguono l'attività didattica in aula, docenti incaricati del rapporto con le strutture ospitanti/aziende, consulenti esterni.

L'istituzione scolastica o formativa con la collaborazione del tutor esterno designato dalla struttura ospitante/azienda valuta il percorso di alternanza effettuato e certifica le competenze acquisite dallo studente nel percorso.

Valutazione e certificazione delle competenze nell'alternanza scuola-lavoro

Valutazione degli apprendimenti

La valutazione richiede di *leggere, interpretare il curriculum e il percorso dello studente, integrandoli con gli apprendimenti acquisiti sia a scuola che sul lavoro*. La metodologia dell'*alternanza scuola-lavoro* trasforma il modello di apprendimento delle singole discipline, *riconosce il valore degli apprendimenti acquisiti* e consente il riconoscimento delle competenze e i successi formativi dello studente.

Le tecniche di valutazione, nei percorsi di *alternanza scuola-lavoro*, permettono l'accertamento dei risultati attraverso *il monitoraggio, l'osservazione e la valutazione finale*. Inoltre l'esperienza nei contesti operativi, oltre all'apprendimento, sviluppa le **competenze trasversali**, come gli *aspetti caratteriali e motivazionali della persona*.

I soggetti coinvolti e gli strumenti per la valutazione

Alla valutazione degli apprendimenti concorrono **la scuola, il lavoro** e i diversi soggetti (**docenti/formatori/studenti**). *Vi sono modalità e strumenti ricorrenti di valutazione che possono essere utilizzati (ad esempio le prove esperte, le schede di osservazione, i diari di bordo) in coerenza con il decreto legislativo relativo al Sistema Nazionale di certificazione delle competenze.*

*I risultati finali della valutazione vengono sintetizzati nella **certificazione finale**. Il tutor formativo esterno, ai sensi*

dell'art. 5 del D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77, «...fornisce all'istituzione scolastica o formativa gli elementi atti a verificare e valutare le attività dello studente e l'efficacia dei processi formativi».

La certificazione delle competenze Formali - Non Formali - Informali rappresenta uno dei pilastri per l'innovazione del sistema d'istruzione e la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro.

In sintesi le competenze sono:

- creatività e innovazione; comunicazione e condivisione; pianificazione; organizzazione delle risorse umane e finanziarie; gestione delle difficoltà e delle incertezze; lavoro di gruppo (in team); problem solving; leadership; capacità critica; capacità tecnico-professionale; produzione di dati, informazione e uso dei contenuti digitali.

L'importanza per lo studente della certificazione delle competenze:

- **testimonia la valenza formativa del percorso;** offre indicazioni riguardo le proprie vocazioni, i propri interessi, le modalità apprendimento e di orientamento;
- **facilita la mobilità** del percorso scolastico o formativo per il conseguimento del diploma, compresa la transizione nei percorsi di apprendistato;
- **sostiene l'occupabilità**, valorizzando le competenze spendibili nel mercato del lavoro;
- **promuove l'auto-valutazione e l'auto-orientamento**, che consente allo studente di valutare meglio le proprie aspettative per il futuro.

N.B.: La certificazione ESP è riconosciuta a livello Europeo, viene fatta dalla scuola e dalle imprese.

Convenzioni con le strutture ospitanti

I percorsi formativi di alternanza scuola lavoro sono resi possibili dalle istituzioni scolastiche, sulla base di apposite *convezioni stipulate con imprese, camere di commercio, industria, artigianato, agricoltura, terzo settore che sono **disposti a ospitare** lo studente per il periodo dell'apprendimento.*

Le scuole devono individuare le realtà produttive disponibili ad avviare collaborazioni concrete stipulando accordi pluriennali per la concreta realizzazione dei percorsi.

Il Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro presso le Camere di Commercio può facilitare l'incontro tra imprese ed istituzioni scolastiche. La **Legge 107/2015** prevede che tramite questo strumento sarà possibile conoscere le aziende disponibili ad accogliere gli studenti e stipulare, quindi, apposite convenzioni.

Il MIUR ha sottoscritto **Protocolli di Intesa** con le varie categorie, Associazioni di impresa e con altri organismi rappresentativi di *enti pubblici e privati*, per sostenere le istituzioni scolastiche nella ricerca delle **strutture ospitanti con cui collaborare.**

Fonti di finanziamento

Le fonti di finanziamento utilizzate dalla scuola per realizzare percorsi di alternanza scuola-lavoro derivano per la quasi totalità dal **Ministero dell'istruzione, università e**

ricerca (MIUR). Il MIUR contribuisce allo sviluppo dell'alternanza scuola-lavoro attraverso finanziamenti agli Uffici Scolastici Regionali, che li assegnano alle singole scuole. L'assegnazione dei fondi è differente in base alle regioni: alcuni Uffici scolastici regionali hanno finanziato tutti gli ordini di studio, altri hanno destinato l'importo ricevuto unicamente agli istituti professionali. Altre forme di finanziamento riguardano **i fondi d'istituto, i fondi regionali, i fondi sociali europei, i fondi FSE, privati e quelli previsti dal PON.**⁷

3) Tirocinio - Stage

Il tirocinio consiste in un periodo di formazione che si svolge nelle imprese per l'acquisizione di esperienze e competenze, utili all'inserimento nel mercato del lavoro.

La regolamentazione dei tirocini è di **competenza regionale.**

Il D.L. 138/2011, convertito nella L. 148/2011, ha stabilito **le regole, la durata massima e la retribuzione minima dei tirocini.**

Per realizzare un **tirocinio formativo** è necessario il progetto formativo, e la convenzione **tra l'ente promotore** (*università, scuole superiori - pubbliche e private - provveditorati agli studi, Agenzie per l'impiego, centri pubblici di formazione professionale e/o orientamento, Fondazioni dei consulenti del lavoro, comunità terapeutiche e cooperative*

⁷ Le principali fonti normative - legislative - contrattuali di riferimento: Art. 4 D.Lgs 15/4/2005 n. 67; Legge 107 - 2015

*sociali, servizi di inserimento lavorativo per disabili, istituzioni formative private non a scopo di lucro) e il **soggetto ospitante** (azienda, studio professionale, cooperativa, enti pubblici etc).*

Tirocini curriculari e tirocini extracurriculari

Le diverse tipologie di tirocini:

- **I tirocini curriculari:** promossi dalle università o dalle scuole all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione, finalizzato a favorire l'apprendimento e la formazione degli studenti (*l'alternanza scuola/lavoro*).
- **Destinatari:** *studenti che frequentano la scuola secondaria, studenti universitari, studenti che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondaria.*
- **Durata:** *4 mesi per gli studenti di scuola secondaria, 12 mesi per gli altri.*
- **Crediti formativi:** questa tipologia di stage consente l'acquisizione di crediti formativi se qualificato, debitamente documentato e coerente con il tipo di studi in corso. Per gli studenti della scuola superiore, l'eventuale credito ottenuto si aggiungerà al punteggio riportato nelle prove scritte e orali dell'esame di maturità, mentre per gli studenti universitari le modalità di conteggio dei crediti ottenuti vengono stabilite autonomamente da ogni Ateneo.
- **I tirocini extracurriculari** comprendono:
 - ✓ **Tirocini formativi e di orientamento:** svolti da soggetti che abbiano conseguito un titolo di studio entro

e non oltre i 12 mesi (neodiplomati o neolaureati), finalizzati alla crescita professionale e l'occupabilità dei giovani (transizione scuola-lavoro).

- ✓ **Tirocini di inserimento o reinserimento** nel mercato del lavoro a favore di *inoccupati e disoccupati*, lavoratori in mobilità o beneficiari di ammortizzatori sociali, previo specifici accordi tra i vari soggetti (**politiche attive del lavoro**).
- ✓ **Tirocini di orientamento e formazione e di inserimento/reinserimento in favore di disabili**, *persone svantaggiate, richiedenti asilo politico e titolari di protezione internazionale*.
- ✓ **Tirocini per lo svolgimento della pratica professionale** finalizzati all'accesso ai vari ordini professionali. *Questi tirocini sono disciplinati da normative di settore*.
- ✓ **Tirocini transnazionali** *nell'ambito di specifici programmi europei (LLP)*.
- ✓ **Tirocini per soggetti extracomunitari** *all'interno delle quote di ingresso*.
- ✓ **Tirocini estivi**.

Certificazione

Al termine del tirocinio **il soggetto promotore deve rilasciare un'attestazione che riporti: la sede e il periodo di svolgimento del tirocinio e un attestato delle competenze acquisite** come previsto dal Quadro regionale degli standard professionali o dal repertorio nazionale previsto dalla legge 92/2012 (art. 4 comma 67).

La durata massima di un tirocinio:

Tirocinio formativo e di orientamento: *non superiore a 6 mesi.*

Tirocini di inserimento e reinserimento al lavoro: *non superiore a 12 mesi.*

Tirocini a favore dei soggetti svantaggiati: *non oltre i 12 mesi, per i disabili massimo 24 mesi.*

Il tirocinante può sospendere il percorso formativo nei casi: *di maternità o malattia prolungata che determini l'assenza per la metà o superiore ad un terzo del tirocinio. In questi casi è consentito superare i limiti di durata del tirocinio.*

Compenso minimo

Il compenso minimo (indennità di partecipazione) è di competenza delle Regioni e delle Province Autonome. Le Linee Guida prevedono che il compenso minimo non può essere al di sotto delle 300 euro lordi mensili.

I tre soggetti fondamentali per attivare il tirocinio

Il tirocinante, l'ente promotore e l'azienda ospitante (pubblica o privata). È importante che gli enti promotori promuovano convenzioni **con imprese, associazioni di rappresentanza o altri enti disponibili ad accogliere i giovani interessati ad un percorso di tirocinio.**

In generale sono **enti promotori**, a livello nazionale o locale:

- *università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;*

- *uffici scolastici regionali/provinciali;*
- *centri per l'impiego;*
- *istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale;*
- *centri pubblici di formazione professionale e/o orientamento (centri convenzionati con la regione o la provincia competente, legalmente accreditati);*
- *comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali;*
- *servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione.*

Le linee guida della conferenza Stato - Regioni valide per tutto il Paese (D.L. 76/2013)

- ✓ progetto formativo;
- ✓ orari di lavoro;
- ✓ obblighi INAIL contro gli infortuni e responsabilità civile verso terzi;
- ✓ presenza del referente (tutor);
- ✓ se il tirocinante frequenta il 70% del corso gli viene rilasciato l'attestato della certificazione delle competenze e viene poi registrato sul libretto formativo (Ministero del lavoro e dell'istruzione).⁸

⁸ Le principali fonti normative - legislative - contrattuali di riferimento: D.L 138/2011; L. 148/2011; L. n.92/2012 art.4 com.6; D.L 76/2013

4) Il telelavoro

Questa particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, pur essendo presente in diversi accordi aziendali, nel settore privato non è attualmente disciplinata da una legge (*si utilizza come riferimento l'Accordo Interconfederale del 2004 e la regolamentazione della contrattazione collettiva*); nella Pubblica Amministrazione, invece, la materia è stata introdotta per la prima volta **dall'art. 4 della Legge 16 giugno 1998, n. 191** (cosiddetto Bassanini ter) e successivamente disciplinata **dal D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70** (regolamento del telelavoro nella Pubblica Amministrazione).

Il telelavoro è il lavoro a distanza svolto in un luogo che non coincide con i locali dell'azienda ma funzionalmente collegato ad essa con l'ausilio di strumenti telematici e tecnologie informatiche (computer, fax, telefono, smartphone, tablet ecc.).

Le diverse forme del telelavoro:

- **telelavoro domiciliare:** il lavoratore svolge la sua **attività lavorativa dalla propria abitazione**. I contatti ed i rapporti con la sede di lavoro avvengono tramite le apparecchiature tecnologiche messe a disposizione dell'azienda;
- **telelavoro mobile:** il lavoro viene svolto da una postazione telematica mobile, nella maggioranza dei casi tramite un computer portatile, un modem e un telefono cellulare che offrono la possibilità al lavoratore di recarsi dai clienti e collegarsi con l'ufficio per inviare ordini, aggiornare quotazioni, fare teleconferenza con tecnici in sede;

- **telelavoro in centri satellite:** il lavoro viene svolto in strutture, vicine all'abitazione del lavoratore, che offrono servizi telematici.

Il ricorso al telelavoro è una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore *come modalità di svolgimento della prestazione per specifiche esigenze.* Il rifiuto del lavoratore al telelavoro non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro né la modifica delle condizioni contrattuali stabilite.

Allo stesso modo, se il lavoratore chiede di voler lavorare con la modalità del telelavoro, l'impresa potrà accettare o rifiutare la richiesta.

Il telelavoro viene inteso come una particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e non come una tipologia contrattuale a sé. Per lavorare al di fuori dei locali e dell'organizzazione standard dell'impresa, ci si avvale delle tecnologie dell'informazione sempre più sviluppate grazie all'*Internet of Things*. *Il risultato è rendere la prestazione lavorativa svincolata da vincoli ambientali o temporali.*

In Italia il telelavoro si considera come un sostegno per il personale che necessita di specifiche attenzioni.

L'Accordo definisce anche ulteriori aspetti, oltre il principio di volontarietà:

- *ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro;*
- *il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa;*

- *la responsabilità della fornitura, installazione e manutenzione degli strumenti necessari spetta generalmente all'azienda. È obbligo del telelavoratore utilizzarli in modo lecito ed averne cura;*
- *l'azienda provvede copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione; l'impresa è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, deve pertanto informare il telelavoratore delle politiche aziendali in materia.*

Opportunità per il lavoratore: conciliazione del rapporto lavoro-famiglia. Questo porta ad un aumento della propria soddisfazione lavorativa con esiti positivi anche in termini di produttività e contenimento dei tassi di assenteismo.

Criticità per il lavoratore: dall'altro lato, gli aspetti negativi riguardano un minor coinvolgimento nelle dinamiche di apprendimento del *know-how attraverso l'osservazione dei colleghi e la mancata integrazione rispetto alla squadra di lavoro.*

È fondamentale, per un positivo esito del telelavoro, il confronto costruttivo delle parti sociali sulle modalità organizzative e la comunicazione tra i soggetti coinvolti così come indicato nelle disposizioni comunitarie. Di fatto il passaggio al telelavoro consiste semplicemente nell'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione e non ha alcuna conseguenza sullo status del lavoratore che ha gli stessi diritti (legali e contrattuali) del lavoratore che svolge l'attività nei locali dell'impresa.

Tale tipologia contrattuale si sta diffondendo soprattutto nel settore terziario (commercio, telecomunicazioni, pubblica amministrazione).

Con recenti interventi normativi (legge di stabilità 2012) sono state introdotte misure per favorire il ricorso al telelavoro, *soprattutto al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'inserimento dei lavoratori disabili e il reinserimento dei lavoratori in mobilità*. Anche nel **Jobs Act** è stato agevolato il ricorso delle aziende al telelavoro: i datori di lavoro privati che consentono ai dipendenti di svolgere questa modalità lavorativa in forza di accordi collettivi possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, come ad esempio quelli posti per l'assunzione di personale tramite contratto di somministrazione (**cfr. art. 23, d.lgs. n. 80/2015**).⁹

5) Smart Working

Gli obiettivi dello **smart working** sono: **conciliare, innovare e competere** coniugando *le esigenze aziendali con le esigenze individuali del lavoratore*. Lo smart working comprende la flessibilità della prestazione lavorativa sugli orari e sul luogo di lavoro, fino a forme di welfare aziendale.

⁹ Le principali fonti normative-legislative-contrattuali di riferimento: D. Lgs. n. 81 del 15/06/2015; CCNL; L. 16/06/1998 n. 81; D.Lgs n. 80/2015

Sono fondamentali questi tre elementi:

Risorse umane che hanno una visione diversa del ruolo, della flessibilità, della disponibilità e di sinergie con il management.

Tecnologie avanzate che permettono l'accesso ai dati aziendali per consentire forme di lavoro "agili", più efficienti e personalizzate.

Monitoraggio costante: è indispensabile il monitoraggio dei risultati del lavoro per valutare l'efficienza e l'efficacia del nuovo modello organizzativo di lavoro.

In attesa dell'attuazione di una legge che lo disciplini, attualmente, è affidato alla normativa dei congedi genitoriali del **D.lgs. 151/2001**; mentre la flessibilità oraria viene spesso identificata con il solo part-time, oppure, con la banca ora in alcuni settori.

Lo smart working è previsto dalle disposizioni comunitarie sul lavoro innovativo e agile (Accordo Quadro del 16 luglio 2002).

In Italia, la contrattazione collettiva, nazionale e aziendale, ha stipulato accordi, come indicato dalle linee guida **dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004**.¹⁰

¹⁰ Le principali fonti normative - legislative - contrattuali di riferimento: (Vedi proposte di legge).

Come cercare lavoro

Cosa fare



Premessa

Le linee guida sono per i giovani alla ricerca di un lavoro, *in un mercato in continua trasformazione, mobile e dinamico che richiede **conoscenze, competenze e professionalità***.

Nella IV Rivoluzione Industriale i robot, le macchine intelligenti, il digitale, ecc. **rimpiazzeranno sia i lavoratori delle produzioni sia quelli delle aree impiegate**. Quella che non si può sostituire è la **creatività delle risorse umane**. *Le nuove tecnologie saranno anche utilizzate per migliorare la salute, la vita e la povertà*. Saranno ricercate risorse umane capaci di **governare e controllare le nuove tecnologie**.

Il lavoro c'è e si può anche creare, se però sostenuto dalle giuste condizioni economiche e industriali.

Il nostro Paese, nei prossimi anni, dovrà investire e sostenere il made in Italy: *moda, design, settore alimentare, automazione, ambiente, beni culturali, digitale, welfare e lavoro di cura, manifatturiero di qualità, edilizia, banda larga, ecc.*

*La produzione, l'organizzazione e i servizi degli oltre 100 distretti industriali territoriali vanno aiutati e innovati. **La qualità delle risorse umane dei singoli territori** è la condizione per le politiche attive e per evitare il declino delle piccole imprese che lavorano per i grandi settori: *auto, elettrodomestici, il manifatturiero di precisione e di qualità, ecc.**

Per cogliere le nuove opportunità di lavoro va fatto un salto di qualità culturale delle istituzioni, delle imprese, delle Parti Sociali e del lavoratore.

1) Le caratteristiche del lavoro nel futuro

- ✓ **Competenze (capacità di utilizzare le conoscenze).** *Saranno fondamentali gli Enti formativi, la scuola, l'università e in generale studiare per migliorare il proprio sapere.*
- ✓ **Non ci saranno più grandi fabbriche** ma medie fabbriche *che opereranno in rete tra di loro, a livello globale. Quello che avviene in un territorio si interconetterà con quello che avviene nei mercati del mondo.*
- ✓ **Il lavoro sarà più flessibile** (smart working), *dinamico, meno rigido*, reso possibile anche dalle nuovissime tecnologie (locali e globali).
- ✓ Il futuro del lavoro è **donna** in tutti i settori: *finanziari, produttivi, servizi, ecc.*
- ✓ **Non sarà solo lavoro dipendente ma prevarranno la partecipazione delle risorse umane, l'autonomia, la responsabilità**, *le figure professionali abili e intraprendenti, capaci di risolvere i problemi, di produrre risultati al di là delle mansioni, delle declaratorie e dell'inquadramento.*
- ✓ **Non ci sarà più il posto fisso, l'innovazione e la competitività dei mercati** *spingeranno al cambiamento continuo del lavoro nei diversi settori.*
- ✓ **Il lavoro che cambia richiederà anche organizzazioni di rappresentanza (OOSS) capaci di aggregare i tantissimi nuovi lavoratori non più localizzati nella stessa impresa.**
- ✓ **Vi saranno più lavori per gli emigrati** (oggi sono oltre 5 milioni, **di cui 2.5 milioni regolari**).

- ✓ **Crescerà il lavoro manuale nelle attività dei servizi** *alla persona, alla famiglia, all'impresa, nella manutenzione* (riparazione): meccanici, sarti, tecnici di computer, di radio, di televisioni, ecc. (attività che oggi vengono svolte da stranieri).
- ✓ **Saranno necessari giovani che hanno esperienza e manualità** come artigiani, imbianchini, falegnami, idraulici, elettricisti, fabbri, ecc. Si calcola che ne mancano circa 500 mila. **Anche l'artigianato userà le nuove tecnologie digitali per la progettazione, la produzione, la distribuzione/commercializzazione** non più solo per il mercato locale ma anche per il mercato globale attraverso internet e la rete.
- ✓ **Cambiano gli spazi e i luoghi di lavoro, si lavorerà in rete**, si svilupperanno **luoghi di incontro di persone per collaborare ed elaborare nuove idee** (coworking).

2) Come affrontare il nuovo

Oggi tutte le aziende inizialmente propongono il contratto a tempo determinato per più motivi:

- ✓ *Alla scadenza può essere rinnovato max 36 mesi* (ha, tuttavia, le stesse tutele del contratto a tempo indeterminato).
- ✓ *Permette all'azienda di far fronte alle necessità temporanee e di valutare la persona.*
- ✓ **Oltre al contratto determinato le aziende oggi propongono: il contratto di somministrazione** (che è il contratto a tempo più tutelato), **tirocini, stage e voucher.**

N.B.: prima di decidere se accettare o meno una proposta di lavoro è opportuno riflettere.

Nel periodo 2017-2020 le previsioni di nuove occupazioni (2.500.000) sono così distribuite:

commercio, servizi e professioni tecniche 22%;
professioni intellettuali e scientifiche 18%;
operai specializzati e artigiani 10%;
professioni impiegate 12%;
mezzi di trasporto e conduttori di impianti 6%;
dirigenti 1%.

In percentuale le professioni previste nel periodo 2017-2020:

40% alti profili professionali;
32% profili professionali intermedi;
27% bassi profili professionali.

Saranno richiesti dal mercato del lavoro:

800 mila laureati,
950 mila diplomati,
930 mila con qualifica professionale
(tot. oltre 2.600.000).¹¹

I laureati più richiesti: laureati in economia e statistica, in medicina, ingegneri, insegnanti.

¹¹ Fonte: "Tutto lavoro" di Walter Passerini - Edizione Giunti.

I diplomati più richiesti: *diploma professionale, diploma tecnico, licei scienze umane, maturità classica, scientifica, artistica.*

Le due condizioni per le quali un'azienda competitiva assume:

- ✓ Necessità di professioni e mestieri capaci di coordinare e governare le innovazioni tecnologiche, la logistica, il commerciale, ecc.
- ✓ Sostituzione delle professionalità tradizionali (turnover - pensionamento).

N.B.: due condizioni in cui la formazione e le competenze formali - non formali - informali sono determinanti.

I giovani oggi **vivono la difficoltà di trovare lavoro**. *Molti però fanno poco, aspettano che arrivi, non costruiscono le opportunità di lavoro e spesso non le colgono.*

Le difficoltà sono tante, a volte **non si conoscono gli strumenti vigenti di ingresso nel mondo del lavoro** per mancanza di informazione e formazione delle istituzioni e individuali.

Sono pochi i giovani disponibili alla mobilità geografica nel nostro Paese e nel mondo e/o ad impegnarsi nel volontariato per fare nuove esperienze.

È importante che i vari soggetti aiutano i giovani ad avere fiducia nelle loro capacità per far sì che si impegnino *nello studio, nelle attività formative, in esperienze temporanee di lavoro, ecc.* **I giovani devono cercare e costruire il lavoro** e scegliere gli studi avendo presente il mercato del lavoro, non considerando solo ciò che piace. La man-

canza di orientamento all'inizio degli studi determina dopo la difficoltà di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Lo si evince anche come alcuni considerano la formazione professionale tecnica dopo la scuola media.

Nella scelta del lavoro spesso si viene influenzati dalla famiglia, dalla cultura, daN'ambiente, dalla conoscenza, ecc.

È importante:

- ✓ **considerare che il nuovo lavoro richiederà più competenze**, di conseguenza sollecita tutti ad analizzare le proprie forze e le proprie debolezze (la formazione personale, le conoscenze dell'informatica, di internet, delle lingue straniere, ecc.);
- ✓ **cercare lavoro nelle P.M.I.** (nel nostro Paese le imprese con meno di 50 dipendenti sono il 95%; solo 3000 con più di 250 dipendenti);
- ✓ **cogliere le opportunità di lavoro in Italia e all'estero;**
- ✓ **cambiare le funzioni nella propria impresa;**
- ✓ **condividere i carichi familiari (uomo - donna);**
- ✓ **cambiare la mentalità per valorizzare meglio le proprie doti e capacità;**
- ✓ **attivarsi e non attendere che il lavoro arrivi dall'alto;**
- ✓ se non si conosce il settore, **non accettare subito la proposta**, prendere tempo per riflettere, **chiedere informazioni ad altri lavoratori, alle Agenzie del lavoro e ai Servizi per l'Impiego;**
- ✓ **conoscere i vari settori.**

Come scegliere il lavoro più adatto a noi

- ✓ Le tre concezioni del lavoro:
 - 1) **etico** - il salario per vivere;
 - 2) **ideologico** (marxista): sacrifici - fatica, mezzo per la lotta di classe;
 - 3) **il lavoro per costruire un progetto di vita personale e professionale.**
- ✓ Sono importanti anche le **motivazioni, i comportamenti, le aspirazioni** *che indirizzano la scelta.*
- ✓ Oggi, diversamente dal passato, **si studia, si cerca lavoro, si ritorna a studiare e a lavorare**, prima era diverso: *studio - lavoro - pensione.*
- ✓ **A differenza del passato è più difficile progettare la scelta di lavoro.** *La persona cambierà lavoro più volte nella vita.*
- ✓ **Con pazienza e disponibilità** *bisogna evitare di pensare che avere un lavoro è un diritto* (oggi poco esigibile) *al quale devono pensare stato - impresa - governo.* È importante attivarsi e darsi da fare nella ricerca.

Le prime cose da fare:

- ✓ Iscrizione agli uffici territoriali (**Servizi per l'impiego**).
- ✓ Iscrizione alle **Agenzie del Lavoro**.
- ✓ Invio del **Curriculum Vitae Europeo alle Associazioni delle imprese, alle singole imprese, alle Agenzie del Lavoro, ai Servizi per l'impiego** indicando le **competenze Formali - Non Formali - Informali.**
- ✓ Partecipare (conoscere le modalità per accedervi) a **corsi di formazione, tirocini, alternanza scuola-lavoro,**

master, al contratto di apprendistato (le tre tipologie previste), **a Garanzia Giovani**.

- ✓ Conoscere le modalità e le procedure da seguire per **il lavoro all'estero** (Paesi Europei - Paesi extra Europei).
- ✓ Conoscere le condizioni e le procedure (previste dalla normativa vigente) per usufruire **dell'indennità di disoccupazione, dell'assegno di ricollocazione, della formazione, ecc. e i diversi incentivi per le assunzioni**.
- ✓ **È importante aver presente** *che in Italia esistono il diritto del lavoro pubblico e il diritto del lavoro privato*.

3) I servizi al lavoro

a) I Centri per l'impiego

I centri pubblici per l'impiego oggi offrono servizi diversi dal collocamento di ieri (disoccupazione - ammortizzatori sociali).

(In Germania vi sono 100 mila dipendenti nei servizi delle politiche attive, 5 miliardi le risorse annue, mentre in Italia 500 sportelli, 500 milioni di risorse, 9.000 dipendenti).

I servizi pubblici/centri per l'impiego svolgono diversi ruoli e compiti:

- ✓ *ricerca del lavoro;*
- ✓ *preselezione e collocamento;*
- ✓ *politiche attive sul territorio;*
- ✓ *formazione e orientamento;*
- ✓ *avvio di nuove imprese;*

- ✓ *le opportunità di lavoro e informazioni sulle normative vigenti.*

N.B: Il coordinamento dei Centri per l'impiego e delle competenze Nazionali - Regionali - territoriali - locali è di competenza delle Regioni.

b) Agenzie del lavoro (legge 196/1997).

In Italia vi sono circa **80 Agenzie generaliste di somministrazione**, **30 quelle del lavoro specialistico** con oltre **2.500 sportelli** ai quali rivolgersi.

Svolgono diversi ruoli e compiti:

- ✓ *intermediazione;*
- ✓ *somministrazione;*
- ✓ *incontro - domanda offerta di lavoro;*
- ✓ *sono veri e propri datori di lavoro (contratti a tempo indeterminato sia per i propri dipendenti che per il personale specializzato e ricercato);*
- ✓ *offrono più servizi: offerta, selezione, formazione, ricollocazione (politiche attive del lavoro).*

L'inserimento del curriculum vitae del lavoratore *nelle banche dati delle Agenzie di somministrazione è gratuito.*¹²

N.B.: Il **passa passaparola** di parenti, amici, familiari, ecc. non è sufficiente. È importante rivolgersi agli **intermediari professionali, come le Agenzie per il lavoro, che hanno capacità professionale ed esperienza nell'incontro domanda - offerta di lavoro.**

¹² Fonte: *Circolari Ministero del Lavoro, "Tutto lavoro"* di Walter Passerini - Edizione Giunti.

4) Cosa deve fare chi cerca il lavoro

- ✓ **Affidarsi ai soggetti privati (Agenzie per il lavoro) e/o ai Servizi pubblici per l'impiego:** presentare il curriculum avendo chiaro cosa si conosce, cosa si sa fare e quali sono le proprie passioni. *In sintesi una valutazione e un bilancio proprio al fine di migliorare le proprie debolezze.*
- ✓ **Inviare il curriculum vitae direttamente alle imprese avendo chiare le informazioni sull'azienda e il mercato del lavoro in quel settore,** sottolineando i propri interessi, i desideri, la formazione, le attitudini e **le competenze (formali, informali, non formali).**

Il Curriculum Vitae

È importante quello che si scrive sul curriculum vitae per farsi conoscere. *Il curriculum vitae è il nostro strumento di presentazione.*

Oltre i dati personali è **fondamentale inserire le proprie conoscenze e competenze (formali - non formali - informali), le esperienze di lavoro, le proprie attitudini, gli hobby, le proprie passioni e le esperienze di volontariato** (se viene svolto). *Vanno evitate di scrivere abilità e capacità che non sono dimostrabili.*

Colloquio

Si viene chiamati se il curriculum vitae è interessante per l'azienda e l'Agenzia del Lavoro.

- ✓ Può avvenire una selezione di gruppo se i candidati sono numerosi.

- ✓ **Al colloquio personale** bisogna essere sicuri di sé e far emergere la creatività.
- ✓ **Il colloquio va preparato:** *informazioni del settore, sottolineare gli interessi ai percorsi formativi, non mentire, avere pazienza e saper aspettare.*

Normalmente un colloquio si conclude con un “le faremo sapere”. *Evitare di richiamare. Se, trascorso un mese, non si hanno ancora notizie, attivarsi per la ricerca di un altro lavoro.*

I giovani vanno aiutati, messi alla prova, anche loro possono sbagliare.

Indicazioni e suggerimenti per i giovani

- ✓ *Scrivere e comunicare correttamente in Italiano.*
- ✓ *Conoscere altre lingue.*
- ✓ *Conoscere l'informatica, l'uso dei computer, i programmi, ecc.*
- ✓ *Capacità nei lavori manuali.*
- ✓ *Convivere con l'alternanza studio-lavoro e viceversa.*
- ✓ *Curiosità, conoscenza dei cambiamenti e delle innovazioni dei settori che interessano.*
- ✓ *Conoscere altri Paesi e altre culture.*
- ✓ *Conoscere le proprie ambizioni, i limiti, i desideri.*
- ✓ *Darsi da fare anche con lavoretti temporanei, quando non si è impegnati nello studio.*
- ✓ *Fare volontariato è utile, aiuta a lavorare in gruppo.*
- ✓ *Non lamentarsi, attivarsi perché le soluzioni si trovano.*

- ✓ *Prima di parlare bisogna ascoltare per poter dialogare meglio con gli altri.*

Vi sono sempre state, negli anni, con il cambio di generazioni, difficoltà a trovare lavoro, anche se in misura diversa di oggi. **Bisogna darsi da fare per costruire il futuro, non aspettare e soprattutto saper cogliere le opportunità.** Per questo è importante: *acquisire competenze tecniche, capacità, disponibilità alla mobilità, formazione professionale, ecc.*

Le opportunità: *apprendistato, piani formativi individuali, alternanza scuola - lavoro, Garanzia Giovani, tirocini/stage, orientamento, inserimento, pratica professionale, servizio civile (il compenso è di circa 500 euro mensili netti).*

I profili professionali più richiesti:

- ✓ Figure professionali che conoscono e sono in grado di **utilizzare e coordinare le nuove tecnologie** presenti in diversi settori nel nostro Paese (*efficienza energetica, mobilità di persone e merci, miglioramenti ambientali, biotecnologia, attività culturali e turismo, attività dell'informazione e comunicazione, meccanica di precisione, manifatturiero, ecc.*).

I dati ISTAT ci dicono che:

- ✓ Il 55% dei **diplomati** agli Istituti tecnici trova lavoro entro 1-3 anni.
- ✓ Il **74% dei laureati, ad un anno dalla magistrale**, al Nord trova un'occupazione, mentre al Sud solo il 53%.

**I soggetti che finanziano ed
erogano la formazione
professionale**

Le diverse modalità formative



1) **Formazione professionale**

a) **I soggetti che finanziano la formazione:**

- ✓ I Fondi Interprofessionali.
- ✓ Le imprese.
- ✓ Le Regioni.
- ✓ Il Fondo Sociale Europeo.

b) **I soggetti erogatori della formazione professionale:**

- ✓ Le Università.
- ✓ Gli enti formativi.
- ✓ Gli Istituti professionali.
- ✓ Gli Istituti tecnici professionali.

c) **Le modalità formative più utilizzate:**

- ✓ E-Learning.
- ✓ Aula.
- ✓ Formazione on the job (affiancamento).
- ✓ Apprendistato.
- ✓ Tirocini - Stage.
- ✓ Alternanza scuola-lavoro.

d) **Le tre tipologie delle competenze:**

- ✓ **Formali** (quelle riconosciute e certificate dalle Istituzioni).
- ✓ **Non formali** (quelle acquisite sul posto di lavoro, oggi non certificate).

- ✓ **Informali** (quelle acquisite volontariamente dal singolo, non certificate).

In Italia la certificazione delle competenze è prevista, ma non ancora attuata.

2) Formazione on the job

La formazione on the Job è una modalità formativa in affiancamento ad un lavoratore esperto durante le attività lavorative (addestramento).

Le peculiarità di questa tipologia formativa **sta nell'aprendere competenze e professionalità attraverso il trasferimento delle conoscenze del lavoratore esperto**. Si tratta di una modalità molto diffusa in Germania e in altri Paesi Europei.

I destinatari della **formazione on the Job** sono:

- a)** i lavoratori che necessitano di acquisire e ampliare le proprie competenze;
- b)** i lavoratori in somministrazione in missione presso l'azienda utilizzatrice.

La **formazione on the Job** più praticata è quella dei lavoratori con contratto di somministrazione, finanziata dal **Fondo Bilaterale Formatemp** (4%) (previsto dalle leggi e dal CCNL).

La condizione essenziale per praticarla è **il contratto di somministrazione** (*Agenzia del lavoro - Impresa utilizzatrice-lavoratore*).

La formazione on the Job finanziata da Formatemp non può superare:

- *i 5 giorni lavorativi (per un massimo di 40 ore).*
- *il 10% della durata del contratto di somministrazione (giorni lavorativi). Non è prevista per i contratti di somministrazione inferiori ai 30 giorni lavorativi, salvo deroghe del C.d.A del Fondo.*

*Nei casi di somministrazione part-time, la durata massima della **formazione on the Job** è proporzionata alla durata oraria settimanale prevista dal contratto di lavoro.*

*Durante la **formazione on the job**, il lavoratore non può svolgere lavoro straordinario.*

La **formazione on the Job** dei lavoratori prevede all'inizio della somministrazione anche **2 moduli obbligatori sulla salute e sicurezza** come previsto dall'Accordo Stato-Regioni (221/2011):

1. *un modulo di 4 ore di carattere generale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;*
2. *un modulo sulla sicurezza specifica come dalla classificazione ATECO e dalle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 81/08 (4 ore per i settori di rischio basso, 8 ore per i settori di rischio medio, 12 ore per i settori di rischio alto).*

L'attestato del corso viene rilasciato se la frequenza a entrambi i moduli non è inferiore al 90% delle ore previste.

La *formazione* per i lavoratori in somministrazione viene fatta sia sul luogo di lavoro (on the job) che in aula.

La modalità di formazione on the job è prevalentemente in affiancamento. L'affiancamento avviene con l'ausilio di un **tutor/docente**, che ha esperienze, conoscenze e capacità professionali.

È prevista, inoltre, anche **la figura del mentor** che verifica l'efficacia dell'azione formativa.

N.B.: La formazione on the job dei lavoratori dipendenti, esclusa quella dei somministrati, non è regolata dalla contrattazione.

3) Fondi interprofessionali e il contributo 0.30

I Fondi Paritetici Bilaterali Interprofessionali per la Formazione continua sono organismi di natura associativa **promossi dagli accordi tra le Parti Sociali (organizzazioni sindacali e associazioni dei datori di lavoro)**. Attualmente sono operativi **22 Fondi** autorizzati dal Ministero del Lavoro, di cui tre dedicati ai Dirigenti. **La Legge costitutiva n. 388 del 2000** prevede che le imprese aderenti versano **lo 0,30% (del monte salario dei dipendenti) dei contributi obbligatori per la disoccupazione involontaria (art. 12 alla legge 3 giugno 1975) versati all'INPS (art. 25 della legge 21/12/1978 n° 845), finalizzati alla formazione dei propri dipendenti.** *L'azienda comunica all'INPS di trasferire il contributo (0,30) al Fondo Paritetico Interprofessionale al quale aderisce (Legge 23 dicembre 2000, n. 388 art. 118).*

I Fondi Paritetici Bilaterali Interprofessionali finanziano: *piani formativi aziendali, settoriali, territoriali, individuali,*

attività propedeutiche che l'impresa decide di realizzare per i propri dipendenti. La Legge n. 148 del 14/09/2011 prevede che i Fondi possono *finanziare i piani formativi anche agli apprendisti, ai lavoratori con contratto a progetto e ai datori di lavoro.*

L'adesione a un Fondo non comporta alcun costo ulteriore per le imprese.

Le imprese che non aderiscono ad alcun Fondo con il versamento del 0.30 continuano comunque obbligatoriamente a versare l'aliquota del contributo al Fondo dell'occupazione all'Inps per:

- *i lavoratori dipendenti del settore privato e soci lavoratori delle cooperative con contratto di lavoro subordinato (Legge n. 142/2001); dirigenti; quadri; impiegati; operai; operai agricoli (Circolare INPS n° 34/2008); lavoratori di imprese municipalizzate ed ex Aziende di Stato (2009); datori di lavoro delle piccole imprese; apprendisti;*
- *i soci lavoratori delle cooperative di cui al DPR n. 602/70, visto l'art. 2, co. 38 della legge 92 che ha aggiunto anche l'ASPI alle forme di previdenza ed assistenza sociale applicabili ai soci;*
- *i soci di cooperative della piccola pesca marittima (legge n. 250/58);*
- *il personale artistico, teatrale e cinematografico, con rapporto di lavoro subordinato.*

L'adesione a un Fondo Interprofessionale comporta numerosi vantaggi, tra cui:

- *la competitività e nuovi sbocchi nel mercato per l'impresa;*

- *la riduzione dei costi aziendali sostenuti per la formazione;*
- *iniziative formative adeguate agli specifici bisogni dell'impresa e alle esigenze formative dei dipendenti;*
- *la valorizzazione professionale delle risorse umane.*

Modalità di erogazione delle risorse dell'INPS ai Fondi

L'accordo/convenzione INPS - Fondi Interprofessionali prevede che l'INPS invii ai Fondi tramite bonifico bimestrale le risorse (il costo del servizio INPS è di 0,48 euro dell'importo totale).

Sono gestiti dalle parti sociali costituenti.

Gli organi statutari e la struttura dei Fondi Interprofessionali:

- **Assemblea dei soci; Presidente/Vice Presidente; C.d.A; Collegio dei sindaci (il presidente è indicato dal Ministro del lavoro);** la struttura tecnica - operativa.

Le tre diverse tipologie di finanziamento dei Fondi alla formazione

- ✓ **Bandi/Avvisi;**
- ✓ **Conto Formazione;**
- ✓ **Piani Individuali (Wancher).**

I finanziamenti dei piani formativi **vanno condivisi dalle Parti Sociali** costituenti il Fondo stesso. **Ogni Fondo adotta il proprio regolamento.**

N.B.:

- ✓ La formazione erogata dai Fondi è **quella più vicina alle esigenze dei lavoratori e delle imprese.**
 - ✓ **La legge e gli statuti prevedono il controllo (bilancio) e il monitoraggio del Ministero del Lavoro.**
-



Allegati

Allegato n. 1

In sintesi le riforme del lavoro più importanti

Negli ultimi anni vi sono state riforme che hanno innovato il lavoro e il mercato del lavoro. Quelle più significative:

1) Il Pacchetto Treu

La legge 196 del 24/6/1997 introduce per la prima volta **le Agenzie per il lavoro** temporaneo (lavoro interinale/ in affitto) *con i divieti, i requisiti dei soggetti abilitati, la parità del trattamento dei dipendenti delle aziende utilizzatrici, il versamento del 5% della retribuzione dalle imprese al Fondo Formazione **gestito dalle parti sociali** (legge 300/1970);* ridisegna l'apprendistato, il rapporto scuola-lavoro, i tirocini professionali, le borse di lavoro, l'orario di lavoro (40 ore settimanali), l'inserimento professionale, il part-time, la ricerca, il lavoro socialmente utile, le assunzioni dirette, il piano giovani e le risorse alle Regioni.¹³

2) La legge Biagi

La legge n. 30/2003 (decreto 276/2003). La vera riforma del lavoro con al centro il mercato del lavoro e le Relazioni Industriali.

¹³ Le fonti normative-legislative-contrattuali di riferimento: D.lgs 7/8/1997 n. 280; D.lgs 1/12/1997 n. 468; CCNL.

La legge Biagi introduce: **la certificazione dei contratti; le nuove tipologie dei rapporti di lavoro regolamentate dalla legge e dalla contrattazione:** staff-leasing, voucher, lavoro a chiamata, ripartito, intermittente, collaborazioni, lavoro a progetto, part-time, apprendistato - diritti e welfare; **innovazione delle relazioni industriali;** norme sugli appalti; **consolidamento delle Agenzie per il lavoro;** abrogazione del lavoro temporaneo con la somministrazione; la Borsa Nazionale del lavoro, ecc.

Dopo 15 anni dalla sua morte la lezione di Marco Biagi è sempre più attuale.

Spesso nei tantissimi incontri ripeteva:

- ✓ di non aver mai paura dei cambiamenti;
- ✓ di aver fiducia nelle sfide del futuro;
- ✓ di leggere, studiare e monitorare l'innovazione tecnologica, l'O.del.L., il fare impresa, il mercato del lavoro, ecc.;
- ✓ che vanno regolate le varie tipologie di lavoro dalle leggi e dalla contrattazione per evitare che il mercato del lavoro e le imprese alimentano il lavoro nero (è quello che sta avvenendo oggi);
- ✓ meno leggi, poche e semplici regole ma ben regolamentate.
- ✓ l'importanza delle Relazioni Industriali tra le Parti e della bilateralità.

Oggi, dopo 10 anni di demonizzazione, basta osservare cosa accade sui Voucher, sui tirocini: tutti, compresi i nemici di allora, **sostengono di ritornare a quanto previsto dalla legge Biagi, la più grande riforma del lavoro.**

3) Articolo 8 legge 148/2011 (Sacconi)

L'articolo 8 prevede *che la contrattazione di prossimità può intervenire sull'orario di lavoro, sui contratti a termine, sulla regolazione dei licenziamenti, sui diritti e anche diverse condizioni previste dalle leggi e dai CCNL.*

4) Jobs Act (Diversi provvedimenti legislativi. Di molti mancano ancora i decreti attuativi)

- ✓ *Contratto a tutele crescenti per i nuovi assunti a tempo indeterminato (tutele legate all'anzianità).*
- ✓ *La non applicazione dell'art.18 per i nuovi assunti: le tutele dei lavoratori illegittimamente licenziati e le indennità economiche in rapporto all'anzianità.*
- ✓ *Ammortizzatori sociali (ASPI, da 24 mesi a 36 mesi).*
- ✓ *Ricollocazione, voucher.*
- ✓ *Impianti audiovisivi e controlli a distanza.*
- ✓ *Conciliazione vita - lavoro.*
- ✓ *Nuova normativa delle mansioni.*
- ✓ *Semplificazione delle attività ispettive lavoro/sociale.*
- ✓ *Riordine dei servizi per il lavoro. Politiche attive del lavoro, Anpal, assegno di ricollocazione.*
- ✓ *Alcune flessibilità sull'orario di lavoro.*
- ✓ *Welfare aziendale.*
- ✓ *Incentivi per l'occupazione a tempo indeterminato (legge 190/2014).¹⁴*

¹⁴ Le fonti normative-legislative-contrattuali di riferimento: D.lsg 4/3/2015 n. 22; D.lsg 4/3/2015 n. 23; Art. 3 D.lsg 15/6/2015 n. 81; Legge 183/2014

Allegato n. 2

a) I contratti e i rapporti di lavoro flessibili

- ✓ *collaboratori coordinati continuativi; lavoro a termine; lavoro a domicilio; lavoro autonomo occasionale; lavoro intermittente; lavoro part-time; lavoro accessorio; lavoro in somministrazione; tirocinio; agenti-rappresentanti; dirigenti; lavori familiari; lavoro in missione temporanea all'estero; lavoro in regime d'appalto; componenti organi di società: amministratori, sindaci, soci lavoratori delle cooperative; trasferta; apprendistato; partita IVA.*

b) Agevolazioni contrattuali dei rapporti di lavoro (benefici normativi-contributivi-fiscali)

- ✓ *donne (sostituzione per donne in maternità); apprendisti (art.1 C 765-773 L. 296/2006 DM. 28/03/2007; art.42 C.6 D.lgs 81-2015); nuovi assunti a tempo indeterminato; Garanzia Giovani; lavoratori ricercatori; detenuti; precari con figli minori; disabili; lavoratori in mobilità; tirocinio; master; lavori presso imprese familiari.*

c) Sostegno al reddito: beneficiari

- ✓ *Lavoratori in mobilità; disoccupati (sussidio mensile, dall'INSP indennità di disoccupazione); dirigenti; lavoratori in CIGS e in CIG.*

Allegato n. 3

Incentivi assunzioni Giovani, Sud 2017 (Fondi Europei) e alle imprese

L'incentivo all'assunzione di giovani in alternanza di scuola-lavoro è regolamentato dalla Legge di Stabilità 2017 (Legge 11 dicembre 2016 n. 232, art.1, co. 308-310), vale per le assunzioni effettuate nel biennio 2017-2018, rivolto a:

- ✓ *Studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro alternanza scuola lavoro almeno il 30% delle ore previste;*
- ✓ *All'apprendistato; per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.*

L'incentivo: *sgravio contributivo triennale max 3.250 euro annui, se l'assunzione avviene entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio.*

In sintesi l'incentivo occupazione giovani e l'incentivo occupazione Sud.

Incentivo occupazione giovani

*Possono usufruirne le aziende (private) che assumono giovani registrati al **Programma Garanzia Giovani** (giovani tra i 16 e i 29 anni) che abbiano assolto al diritto all'istruzione e formazione, se minorenni, che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione e che risultino disoccupati, ai sensi dell'art.19 del D.Lgs n.150/2015.*

L'incentivo vale per le assunzioni dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017.

La durata massima dell'incentivo è prevista dall'art. 32 del Regolamento (UE) n. 651/2014 del 17 giugno 2014, il quale prevede una durata massima 12 mesi (24 mesi per i lavoratori "molto svantaggiati", cioè disoccupati da 24 mesi).

Le tipologie per le quali è previsto l'incentivo:

- ✓ *Contratto a tempo indeterminato, di somministrazione e contratto di apprendistato professionalizzante: l'importo massimo è pari a 8.060 euro annui per giovane assunto.*
- ✓ *Per i contratti a tempo determinato, anche in somministrazione, pari o superiori a sei mesi, l'incentivo è del 50% (max 4.030 euro annui per giovane assunto).*

Nei casi di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. L'incentivo si applica anche al socio lavoratore di cooperativa, se assunto con contratto di lavoro subordinato. Gli incentivi sono esclusi nel caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico, accessorio e intermittente.

L'incentivo va usufruito entro il 28 febbraio 2019.

*L'incentivo può essere fruito oltre il limite del regime de minimis **a condizione che l'assunzione del giovane aderente al Programma comporti un incremento occupazionale netto** del numero di dipendenti dell'impresa rispetto alla media dei 12 mesi precedenti. Per i giovani di età tra*

i 25 e i 29 anni, solo quando, in aggiunta ai requisiti di cui sopra, ricorra a una delle seguenti condizioni:

- ✓ *Se il giovane è privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (D.M 20 marzo 2013);*
- ✓ *Se il giovane non è in possesso di un diploma di istruzione secondaria di II grado, di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;*
- ✓ *Se il giovane ha completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non ha ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;*
- ✓ *Se il giovane è assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna.*

Incentivo occupazione Sud

L'incentivo spetta alle imprese (private) che assumono persone disoccupate (art.19 del D.lgs n. 150/2015), in possesso delle seguenti caratteristiche:

- ✓ *Giovani di età compresa fra i 16 e i 24 anni;*
- ✓ *Lavoratori con almeno 25 anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.*

La durata massima dell'incentivo è 12 mesi (24 mesi per lavoratori "molto svantaggiati", disoccupati da 24 mesi).

Le Regioni interessate: *Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia e nelle Regioni "in transizione": Abruzzo, Molise, Sardegna.*

*L'incentivo è riconosciuto alle imprese che assumono con **contratto: a tempo indeterminato, anche di somministrazione, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e con contratto parziale.***

L'incentivo è riconosciuto anche in caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.

Rientra nell'ambito di applicazione dell'incentivo anche il socio lavoratore di cooperativa, se assunto con contratto di lavoro subordinato. L'incentivo non è previsto per il contratto di lavoro domestico, accessorio e intermittente.

L'importo dell'incentivo: max 8.060 euro annui per lavoratore assunto. In casi di lavoratore a tempo parziale il massimale è ridotto del 50%.

L'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2019.

Gli incentivi per l'occupazione alle imprese sono due tipi di incentivi: *contributi economici e sgravi contributivi.*

I soggetti che ne possono beneficiare: *giovani, donne, disoccupati, soggetti svantaggiati.*

In sintesi: *nuove assunzioni a tempo indeterminato, apprendistato, giovani (alternanza scuola-lavoro).*

Gli sgravi previsti (1-1-2017 al 1-1-2018) alle imprese:

- ✓ *Bonus assunzione di 8060 euro (indeterminato - determinato oltre i 6 mesi - somministrazione - apprendistato; nel Mezzogiorno anche per **gli over 50**, lavoratori svantaggiati, percettori di Naspi e Cig).*
- ✓ *Bonus Garanzia Giovani (15-29 anni).*
- ✓ *Over 50 (da 12 mesi disoccupati).*
- ✓ *Lavoratori in CIGS (3 mesi).*

Gli incentivi non spettano:

- ✓ Assunzioni previste da leggi e CCNL;
- ✓ violazione del diritto di precedenza;
- ✓ aziende che hanno lavoratori sospesi, se licenziati dalla stessa azienda nei 6 mesi precedenti.

Sud:

- ✓ Sgravio contributivo alle imprese che assumono giovani 15-24 anni e over 25 disoccupati da 6 mesi.
- ✓ Sgravio contributivo da 1500 euro a 6000 euro.
- ✓ Donne: sgravio contributivo 50% per 18 mesi (indeterminato), 12 mesi (determinato); come per le donne anche gli over 50.

Allegato n. 4

a) Descrizione delle nuove figure professionali¹⁵

Il responsabile del team: il profilo professionale

- conoscenza del ciclo di produzione;
- capacità di organizzare il lavoro del team;
- conoscenza della logistica;
- capacità di relazione con gli altri;
- conoscenze dell'organigramma dell'azienda e dell'unità produttiva;
- capacità di affrontare e risolvere i problemi;
- capacità di valutazione delle risorse umane;
- capacità di suggerimenti per migliorare la qualità, la sicurezza e la riduzione dei costi;
- capacità di interloquire con gli altri responsabili a monte e a valle;
- disponibilità a partecipare ad attività formative dell'azienda;
- capacità di individuare le esigenze formative del team;
- capacità nel valutare le competenze dei singoli e del team;
- capacità di gestione delle informazioni interne ed esterne;
- capacità di guidare i collaboratori; esercitare la leadership: autorevolezza e autorità formale;
- aiutare la crescita del team;

¹⁵ Fonte: *"Tutto lavoro"* di Walter Passerini - Edizione Giunti.

- facilitare l'innovazione e il cambiamento;
- capacità di gestione dei conflitti;
- potenziare la cultura aziendale;
- saper coordinare e pianificare evitando i problemi;
- conoscere le tecniche professionali degli altri del team;
- avere competenze manageriali per ottenere risultati;
- non dare l'impressione di sapere e conoscere tutto;
- coordinare significa assumere responsabilità;
- delegare ai collaboratori;
- definizione degli obiettivi, della strategia, dei piani di azione, assegnazione delle risorse, modalità di utilizzo (quali - quante).

b) La classifica USA dei lavori più richiesti incrocia istruzione, formazione, esperienza:

- l'infermiera (cura della persona);
- assistenza agli anziani e al corpo umano;
- ricercatori di nuovi medicinali e di nuove terapie;
- esperti contro l'inquinamento;
- riparatori;
- autisti;
- idraulici;
- portieri di albergo con competenze informatiche;
- elettricisti in grado anche di organizzare contenuti interattivi in TV;
- architetti digitali che disegneranno edifici virtuali;
- esperti stampanti 3D;

- esperti di economia verde;
- esperti di servizi sanitari;
- esperti dell'informazione e della comunicazione;
- manager energy;
- operatori di rifornimento idrogeno e uranio;
- esperti dei prodotti inquinanti;
- esperti di riciclaggio e di tecnologie in disuso;
- agricoltore verticale e esperti agroalimentari;
- ingegneri, economi;
- operatori esperti di turismo e patrimonio artistico;
- mestieri artigianali e artistici.

N.B.: Saranno necessarie più mobilità e qualifiche trasversali.

Le principali fonti normative - legislative - contrattuali

- Art. 2094 cod. civ. - D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 - D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 1 - Art. 328 cod. nav. - D.Lgs. 152/1997 - Legge 91/1981 - Art. 2096, 2118, 2119 e 2152 c.c. - Art. 2 D.Lgs. 61/2000 - D.lgs. 23/2015: Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti - CCNL - Contrattazione di prossimità - D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 19-29 - D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 4-12 - D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 30-40 - D.lgs. 276/2003 - D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 13 - 18 - Art. 4 D.lgs. 15/4/2005 n. b77 - Legge 107 - 2015 - D.lgs. 138/2011 - Legge 148/2011 - Legge n. 92/2012 art. 4 com. 6 - D.lgs. 76/2013 - D.lgs. n. 81 del 15/06/2015 - Legge 16/06/1998 n. 81 - D.lgs. n. 80 2015 - D.lgs. 7/8/1997 n. 280 - D.lgs. 1/12/1997 n. 468 - D.lgs. 4/3/2015 n. 22 - D.lgs. 4/3/2015 n. 23 - Art. 3 D.lgs. 15/6/2015 n. 81 - Legge 183/2014 - ISTAT - Circolari Inps, Inail - Circolari Ministeriali (lavoro - economia - Miur).

Le principali fonti bibliografiche

- ADAPT
- *“Tutto lavoro”* di Walter Passerini - Edizione Giunti.
- *“Il lavoro che cambia”* di Mario Apollonio.
- *“Contratti di lavoro atipici”* di Francis Lefebvre - Edizione Memento Ipsa.
- *“Il contratto di apprendistato”* di Josef Tschöll - Alberto Bosco - Edizione 24ore.
- *“Il rientro al lavoro”* di P. Argentero - E. Fiabane - Edizione R. Cortina.
- *“Il management”* di A.L. Cunliffe - Edizione R. Cortina.
- *“Diritto delle relazioni industriali”* ADAPT - Edizione Giuffrè, 2016.
- *“Lavoro 2017”* - Edizione Memento Pratico.
- *“Nuove regole in fabbrica”* di Paolo Rabaudengo - Edizione Il Mulino.
- *“Il futuro senza lavoro”* di Martin Ford - Edizione Il Saggiatore.
- *“La nuova rivoluzione delle macchine”* di E. Brynjolfsson - A. McAfee - Feltrinelli Editore.

Finito di stampare
nel mese di maggio 2017
per conto di Giapeto Editore



La domanda “Che cosa vuoi fare da grande?” che si fa ai più piccoli diventa motivo di preoccupazione se rivolta ai giovani che, durante e/o terminato il processo di scolarizzazione, si ritrovano spaesati di fronte a un mondo del lavoro sconosciuto a molti e sempre più complesso.

Da qui l'esigenza di linee guida chiare e semplici per i giovani neodiplomati, laureandi e laureati per orientarsi nelle scelte del mondo del lavoro.



Raffaele Bonanni, professore straordinario di diritto del lavoro presso l'Università Mercatorum e docente di diritto sindacale e delle relazioni industriali presso l'Università Telematica Pegaso. Presidente cda Mediass Spa. È stato segretario generale della CISL.



Pasquale Inglisano, esperto in relazioni industriali, mercato del lavoro, formazione aziendale, sistemi bilaterali di derivazione contrattuale.

