IL LAVORO DEI GIOVANI

Contratto di apprendistato (artt. 41-47 d. lgs. n. 81/2015)

Contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani

Contratto a causa mista

Tre tipologie: A) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; B) apprendistato professionalizzante C) apprendistato di alta formazione e ricerca.

LA DISCIPLINA COMUNE

Forma scritta ad probationem. Il contratto deve contenere il *piano formativo individuale* nel quale viene definito il programma di formazione da seguire.

Durata: ferma una durata minima non inferiore a 6 mesi , l’Apprendistato è definito un contatto a tempo indeterminato, con applicazione della disciplina tipica di tale contratto.

La particolarità si manifesta al termine del periodo di formazione quando alle parti è data facoltà di recedere liberamente. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Disciplina rimessa alla contrattazione collettiva con una serie di prescrizioni:

* Divieto di retribuzione a cottimo
* Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto ovvero possibilità di stabilire la retribuzione dell’apprendista in misura ridotta
* Presenza di un tutore o referente aziendale
* Possibilità di riconoscimento, sulla base dei risultati formativi conseguiti della qualificazione professionale ai fini lavorativi e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi
* Registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo
* Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio e altra causa di sospensione involontaria del rapporto, di durata superiore a 30 giorni.

Limiti quantitativi

Il numero massimo complessivo non può superare il rapporto di 3 a 2 delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Esclusione dal computo

**Apprendistato primo tipo**

Rivolta all’instaurazione del cd. sistema di alternanza scuola-lavoro

Soggetti che anno compiuto 15 anni fino a 25

Durata determinata dalle parti in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire

Regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Pronce autonome di Tento e Bolzano o in mancanza al Ministero del lavoro

Sottoscrizione di un protocollo tra datore e istituzione formativa

**Apprendistato secondo tipo**

Età tra 18 e 29 anni- deroghe

Disciplina rimessa alla contrattazione

La possibilità di stipulare questo contratto è subordinata, per i datori che occupano più di 50 dipendenti al fatto che nei 36 mesi precedenti sia stato confermato *almeno il 20%* degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.- deroga della contrattazione collettiva – sanzione

Durata: rimessa alla contrattazione con dei limiti:

* durata minima di 6 mesi
* Durata massima di 3 anni

Formazione: rimessa alla contrattazione ma integrata nei limiti delle risorse disponibili dall’*offerta formativa pubblica*

**Apprendistato terzo tipo**

Età tra 18 e 29 anni

Protocollo tra datore e istituzione formativa

Regolamentazione affidata alle Regioni

BENEFICI E SANZIONI

Riduzione del 10% dei contributi

Inadempimento della formazione

IL TIROCINIO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO

Conosciuto come stage introdotto dalla legge 196/1997

Accordo del 2013 con rinnovo in data 25 maggio 2017 di un accordo in sede di conferenza permanente stato – regioni- province autonome, per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini extracurriculari.

Tipologie: oltre quelli classici sono previsti i tirocini di inserimento/reiserimento al lavoro

Standard minimi di tutela (durata, identificazione dei possibili soggetti promotori, divieto di attivare torocini in caso di licenziamenti nei 12 mesi precedenti, obbligo di assicurazione presso l’INAIL, criteri per garantire l’effettività della formazione: presenza di un tutore, indennità di partecipazione non inferiore a 300 euro mensili; attestazione dell’attività svolta e delle competenze acquisite.