

APPRENDISTATO

Contratto di apprendistato

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in base al quale l'impresa si impegna a impartire o a far impartire all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare un lavoratore qualificato.

L'impresa nei confronti dell'apprendista deve:

- Pagargli la retribuzione stabilita dal contratto collettivo del settore dove lavora e che non deve essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelli degli apprendisti stessi.
- Fargli acquistare la formazione professionale necessaria per diventare un lavoratore qualificato.

Chi può assumere con contratto di apprendistato

Possono assumere apprendisti i datori di lavoro di qualunque settore produttivo. Il numero degli apprendisti sul totale dell'organico dell'impresa non deve superare il 100% del personale qualificato, mentre deve essere pari a non più di tre nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti qualificati o specializzati.

Nel settore artigiano il numero degli apprendisti che l'impresa può assumere è indicato dalla legge 443/85.

A chi si applica

L'apprendista deve avere un'età compresa tra i 16 e i 24 anni. L'età massima è elevata a 26 anni per le assunzioni in particolari aree geografiche (Obiettivi 1 e 2 stabiliti dalla Commissione Europea) e per i portatori di [handicap](#); nel settore artigiano i contratti nazionali possono, solo per qualifiche ad alto contenuto professionale, elevare il limite di età fino a 29 anni.

Forma del contratto di lavoro

Indipendentemente dall'attività svolta dall'apprendista, è necessario accertare attraverso la ASL la sua **idoneità fisica** a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto.

La **durata** del rapporto di lavoro è fissata dai contratti collettivi, sempre però entro i limiti stabiliti dalla legge: almeno 18 mesi e un massimo di 4 anni, fino a 5 anni nel settore artigiano.

Il datore di lavoro deve comunicare entro trenta giorni dall'**assunzione** agli uffici della provincia una scheda contenente i dati dell'apprendista e del tutore, sulla base di questi le competenti strutture formulano la proposta di **formazione esterna** all'impresa. Infatti la formazione dell'apprendista consiste, sia nell'addestramento pratico al lavoro, sia nella formazione teorica esterna all'impresa.

La formazione non può essere inferiore a 120 ore annue certificate e deve riguardare, sia contenuti professionalizzanti, sia conoscenze denominate trasversali: linguistiche, matematiche, organizzative, economiche, relazionali.

I giovani minori di 18 anni hanno diritto di completare l'**obbligo formativo** mediante 120 ore annue aggiuntive di formazione esterna e le agevolazioni contributive per il datore di lavoro sono subordinate alla partecipazione dell'apprendista a tali iniziative di formazione previste dai contratti.

Il collegamento tra l'apprendistato sul luogo di lavoro e la formazione esterna è reso possibile dalla presenza di un **tutore**.

Gli apprendisti maggiorenni svengono lo stesso **orario di lavoro** degli altri dipendenti, compreso lo straordinario e il lavoro notturno (art. 2 D.Lgs. 66/03); per quanto riguarda i **minorenni** l'attività lavorativa deve invece obbligatoriamente essere contenuta entro le otto ore giornaliere e 40 settimanali ed è vietato il lavoro notturno.

Le **ferie** generalmente sono pari a 4 settimane, mentre per i minori di 16 anni sono 30 giorni l'anno.

La **retribuzione** è fissata dai contratti collettivi; è calcolata mediante una quota percentuale sui minimi stabiliti per i lavoratori qualificati. E' però prevista una progressione della retribuzione legata alla acquisizione della professionalità fino al raggiungimento della parità retributiva.

I **contributi previdenziali** che il datore di lavoro deve versare sono ridotti rispetto a quelli degli altri lavoratori dipendenti. Per favorire la stabilizzazione del rapporto di lavoro l'apprendista beneficia di agevolazioni contributive per l'anno successivo al giorno dell'assunzione a tempo indeterminato.

- contributi a carico del datore di lavoro:
 - 10% della retribuzione;
 - 8,5% della retribuzione nel primo anno e 7,5% negli anni successivi per le aziende con meno di 9 dipendenti
- Contributi a carico apprendisti 5,84%.

L'apprendista ha diritto agli assegni familiari, è invece escluso dai trattamenti di integrazione salariale, **indennità di malattia**, di disoccupazione, di mobilità.

La nuova disciplina del mercato del lavoro stabilisce che al contratto di apprendistato si deve allegare il "piano formativo" cioè un documento dove vengono indicati il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista.

In particolare è stato stabilito che la nuova aliquota contributiva per l'apprendistato artigiano e non dal 1 gennaio 2007 è ricalcolata nel 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali sia per i rapporti precedentemente instaurati, sia per quelli che saranno stipulati. Fanno eccezione i datori di lavoro che impiegano meno di 9 dipendenti: per loro l'aliquota contributiva è fissata nella misura dell'8,5% per il primo anno e nel 7% per quelli successivi.

Parallelamente a quanto dovuto dal datore di lavoro, cambia anche la quota a carico dell'apprendista, che si attesta sul 5,84%. Inoltre è introdotta l'indennità giornaliera di malattia, analogamente a quanto previsto per i lavoratori subordinati.

PERIODO DI PROVA

Cosa è

Il periodo di prova costituisce nel contratto l'oggetto di un'apposita clausola rivolta a compiere un esperimento dal cui esito entrambe le parti contraenti traggono elementi necessari per verificare la reciproca convenienza del contratto e procedere alla definitiva assunzione.

Condizioni

- L'assunzione in prova deve risultare da atto scritto
- Il periodo di prova non può superare 6 mesi
- Superato il periodo di prova, senza che il contratto sia stato disdetto, il lavoratore si intende confermato in servizio definitivamente e la sua anzianità decorre dal giorno di assunzione.

- Durante il periodo di prova il contratto può essere rescisso:
 - in qualunque momento su iniziativa di ciascuna delle parti
 - senza alcun termine di preavviso
 - senza espressa motivazione
 - senza forma scritta

Durante il periodo di prova è comunque corrisposto l'assegno familiare.

Oltre alla normale retribuzione il lavoratore in prova, matura il diritto di ferie, la tredicesima mensilità, le altre mensilità aggiuntive previste dal contratto collettivo di lavoro e al trattamento di fine rapporto.

FERIE

E' un periodo di riposo retribuito che consente al lavoratore di recuperare le energie psicofisiche spese in un anno di lavoro.

La Costituzione definisce irrinunciabili

- le ferie annuali
- il riposo settimanale

I giorni di ferie (minimo 4 settimane annue) variano a seconda del CCNL e dipendono:

- dai mesi di lavoro effettuati
- dalla anzianità di servizio

Le ferie devono essere godute e non possono essere sostituite da una indennità per mancate ferie ad eccezione:

- licenziamento durante l'anno
- dimissioni durante l'anno

Nella scelta del periodo di ferie è ritenuto preminente l'interesse dell'azienda.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' quello che eccede l'orario normale di lavoro previsto dai ccnl

Ci sono limiti e disincentivi al lavoro straordinario:

- non può eccedere le 8 ore settimanali
- occorre darne comunicazione al Servizio Ispettivo alla Direzione provinciale del lavoro (solo quando il ricorso allo straordinario avviene in misura rilevante)
- bisogna versare un contributo aggiuntivo all'INPS

Invece che retribuito può essere sostituito da riposi compensativi (in questo caso non è dovuto il contributo aggiuntivo INPS)

MINIMALI CONTRIBUTIVI

Il minimale contributivo è l'importo minimo imponibile su cui commisurare i contributi dovuti all'INPS,

non può essere inferiore :

- alle retribuzioni stabilite da leggi o contratti collettivi, oppure da contratti aziendali, se prevedono un salario più elevato;
- al minimo giornaliero di 39,94€ per gli operai e impiegati, e di 110,50€ per i dirigenti.(giorni convenzionali del mese 26)

I minimali contributivi variano ogni anno e il loro importo è legato al trattamento minimo di pensione del Fondo pensioni lavoratori dipendenti .

RITENUTE PER SCIOPERO

Lo sciopero è uno strumento di lotta dei lavoratori che consiste in una astensione collettiva dal lavoro per raggiungere determinati obiettivi di ordine economico, sindacale o politico.

La normativa di attuazione della Costituzione in tema, concilia il diritto dei lavoratori a scioperare con il diritto di tutti di avere i servizi pubblici essenziali. Tale normativa accorda inoltre alcune garanzie fondamentali agli utenti dei servizi pubblici:

- è garantito il livello di prestazione irrinunciabile (50%);
- evitare l'effetto sorpresa, quindi lo sciopero deve avere un preavviso di 10 giorni (15 nell'ambito scolastico);
- evitare la prosecuzione ad oltranza, facendo sapere preventivamente la durata e le modalità dello sciopero

Inoltre le disposizioni sugli scioperi dispongono:

▪ **PRINCIPIO DELLA RAREFAZIONE OGGETTIVA:**

devono essere osservati intervalli minimi tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione di quello successivo.

▪ **PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE:**

obbligatorie per entrambe le parti prima della proclamazione dello sciopero.

▪ **EFFETTO ANNUNCIO:**

che è sanzionato, consiste proclamare uno sciopero e cancellarlo a poche ore dall'inizio dell'astensione.

Sciopero: ritenute sulle retribuzioni

Ritenuta per un giorno di adesione allo sciopero = retribuzione mensile : 26

Ritenuta per ora di sciopero = retribuzione mensile : 173

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

Nel caso che il dipendente si assenta per malattia ha l'obbligo di :

- comunicare all'impresa il suo stato di salute
- indicare dove risiederà durante questo periodo affinché vengano eseguite le eventuali visite mediche di controllo
- di certificare la malattia mediante certificazione. (doppia copia: una da inviare all'INPS, una al datore di lavoro)

Quando il lavoratore si ammala, ha diritto:

- alla conservazione del posto di lavoro
- all'assistenza sanitaria
- alla garanzia della retribuzione e al computo dell'anzianità di servizio.

Al lavoratore ammalato spetta un'indennità di malattia per il periodo, non superiore a 180 giorni, che viene calcolata in base alla retribuzione media giornaliera del mese precedente. Per avere l'indennità deve mandare una copia del certificato di malattia all'INPS e uno all'impresa.

Anzianità di servizio maturata	Periodo di malattia retribuito	Retribuzione spettante (in percentuale)
Fino a 3 anni	6 mesi, di cui: -primi 2 mesi	100%
Oltre 3 e fino a 6 anni	-successivi 4 mesi 9 mesi, di cui: -primi 3 mesi	50%
Oltre 6 anni	-successivi 6 mesi 12 mesi, di cui: -primi 4 mesi	100%
	-successivi 8 mesi	50%

L'ammontare della retribuzione dell'indennità di malattia è più complessa per gli operai:

Durata dell'assenza	Indennità di malattia	
	A carico dell'impresa	A carico dell'INPS
Primi 3 giorni	100%	-
Dal 4° al 20° giorno	50%	50%
Dal 21° al 180° giorno	33,34%	66,66%

Questa indennità concorre alla formazione dell'IRPEF ma non è soggetta a contributi sociali.

Se durante un controllo medico il lavoratore assente per malattia non si trova nel luogo che aveva indicato deve fornire la prova del giustificato motivo; in assenza di esso il lavoratore subisce delle sanzioni disciplinari. Tuttavia il lavoratore ha diritto alla riservatezza cioè non devono essere divulgate le informazioni raccolte su di lui.

Come per il caso di malattia, anche in quello di infortunio sul lavoro c'è il diritto di conservazione del posto fino alla completa riabilitazione. Il lavoratore ha diritto di percepire l'intera retribuzione che viene ripartita fra l'impresa e l'INAIL. L'indennità di infortunio a carico dell'INAIL è esente da

contributi sociali ma soggetta a ritenute fiscali. Se il dipendente non sarà più in grado di riprendere il suo posto di lavoro, viene dichiarato invalido e percepirà una pensione di invalidità.

CONGEDI PARENTALI

Per congedo parentale si intende la possibilità da parte di entrambi i genitori naturali di astenersi dal lavoro obbligatoriamente o facoltativamente e anche contemporaneamente dalla nascita e fino ai primi 8 anni di vita del bambino.

In caso di maternità la donna ha diritto:

- alla conservazione del posto di lavoro
- al pagamento di una indennità per i periodi di sospensione dal lavoro

Le lavoratrici madri hanno un periodo di assenza obbligatoria dal lavoro durante i due mesi che precedono la data presunta del parto e durante i tre mesi che seguono tale evento, sotto autorizzazione del medico possono astenersi dal lavoro un mese prima del parto e 4 mesi dopo l'evento.

Queste lavoratrici vengono retribuite per l'80% della loro retribuzione mensile facendo riferimento a quella del mese precedente all'astensione dal lavoro. Il totale della retribuzione è a carico dell'INPS con l'esenzione dei contributi sociali e l'assoggettamento della ritenuta fiscale.

Finito il periodo di assenza obbligatoria la madre lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro facoltativamente per sei mesi consecutivi o frazionati purché il figlio non abbia superato i 3 anni di età.

Questo diritto può essere anche usufruito dal padre e in caso di 1 solo genitore il periodo massimo passa da 6 a 10 mesi di assenza facoltativa.

L'indennità equivale al 30% della retribuzione mensile della lavoratrice.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

La Cassa integrazione guadagni è un istituto gestito dall'INPS che ha lo scopo di garantire un minimo di retribuzione ai dipendenti che vengono temporaneamente sospesi dal lavoro, oppure che prestano un orario di servizio ridotto per cause indipendenti sia dalla loro volontà sia da quella dell'imprenditore. La CIG può prevedere:

- interventi ordinari
si riferiscono a situazioni temporanee di crisi, riguardanti l'impresa o il mercato(mancanza scorte, eccesso di prodotti invenduti, ecc.).
- interventi straordinari
si attuano in caso di sospensioni del lavoro per ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione o crisi aziendale, o sospensione dell'attività a per motivi ambientali.

La durata massima dell'intervento è:

- 2 anni (per: *riorganizzazione, riconversione aziendale o ristrutturazione*)

- 12 mesi (per: *crisi aziendale*)

Una nuova erogazione per la medesima motivazione non può essere concessa prima che sia trascorso un periodo pari ai 2/3 del precedente trattamento.

I dipendenti in Cassa integrazione percepiscono l'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore settimanali di lavoro (da un min di 0 a un max di 40).

Per beneficiare dell'integrazione salariale, il lavoratore:

- Deve avere un'anzianità contributiva > di 90 giorni
- Non deve svolgere altra attività lavorativa

L'integrazione salariale a carico della CIG:

- Viene materialmente erogata dall'impresa, che poi si rivale sull'INPS detraendola dall'importo che deve versare per contributi sociali;
- Sostituisce(in caso di malattia del lavoratore in Cassa integrazione) l'indennità di malattia INPS.

La scelta dei lavoratori da porre in Cassa integrazione spetta all'impresa .Tale scelta deve essere adottata:

- In coerenza con le ragioni che hanno indotto a richiedere l'intervento della CIG
- In buona fede e senza volontà di discriminazioni

CONGUAGLIO DI FINE ANNO

Premesso che:

sulla tredicesima mensilità e sulle mensilità aggiuntive:

- non si conteggia l'assegno per nucleo familiare
- non si applicano detrazioni di imposta

Il conteggio delle detrazioni fiscali effettuato mensilmente è solo provvisorio in quanto solo a fine anno sarà possibile conoscere esattamente i redditi effettivi percepiti durante il corso dell'anno.

Ecco quindi che in sede di liquidazione dell'ultima mensilità annua sarà possibile effettuare il calcolo definitivo dell'imposta irpef dovuta e delle relative addizionali comunali e regionali.

IL conguaglio di fine anno consiste in tre momenti essenziali:

1. determinazione del reddito complessivo annuo percepito
 2. calcolo dell'irpef a scaglioni su tale reddito
 3. calcolo delle detrazioni annue spettanti
 4. determinazione dell'imposta netta
 5. Confronto fra imposta netta annua dovuto e ritenute fiscali mensile effettuate
- Se l'imposta dovuta è maggiore delle ritenute fiscali subite: la differenza viene trattenuta al lavoratore

- Se l'imposta dovuta è minore delle ritenute fiscali subite: la differenza viene rimborsata al lavoratore

Ogni datore di lavoro deve rilasciare , entro il 15 marzo dell'anno successivo, ad ogni lavoratore il CUD "certificazione unica dipendenti"

IL CUD svolge una duplice funzione:

fiscale attesta i redditi di lavoro dipendente percepiti dal lavoratore
previdenziale rende disponibile per l'INPS l'importo delle retribuzioni soggette a contribuzione.

Il CUD serve anche come elemento essenziale per la dichiarazione dei redditi delle persone fisiche.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro può cessare per diversi motivi:

Contratto a tempo determinato:

L'estinzione avviene senza alcun atto se il contratto non è prorogato o trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Contratto a tempo indeterminato (più frequente)

- Risoluzione consensuale
- Dimissioni: non sono previsti limiti e possono essere comunicate in qualsiasi momento
- Licenziamento: possono essere previste delle penali e deve essere effettuato:
 - per giusta causa (gravissimo comportamento del lavoratore)
 - per giustificato motivo (situazione di carattere oggettivo o soggettivo)

Preavviso:

è il tempo che intercorre fra la comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro e la sua cessazione effettiva.

Le parti sono obbligate a dare adeguato preavviso altrimenti:

- in caso di licenziamento devono essere retribuite tante giornate quanti sono i giorni di preavviso non concessi
- in caso di dimissione devono essere trattenute al lavoratore tante giornate quanti sono i giorni di preavviso non concessi

Evoluzione del sistema previdenziale

Il sistema previdenziale italiano sta subendo profonde trasformazioni:

- **passaggio dal sistema retributivo al sistema contributivo** (in passato le prestazioni pensionistiche venivano commisurate agli stipendi percepiti dai lavoratori negli ultimi anni della vita lavorativa; ora sono commisurate all'importo dei contributi versati)
- **fondi pensione** che costituiscono nuove forme di accantonamento e risparmio collettivi
- **previdenza individuale integrativa**, a carattere facoltativo e tesa a integrare prestazioni obbligatori ormai non sufficienti ad assicurare una vita libera e dignitosa.
- **Trasformazione del TFR in investimenti in fondi pensione**

CALCOLO PREVENTIVO DEL COSTO ORARIO DI LAVORO

Il costo effettivo del lavoro può essere determinato con esattezza solo alla fine di ogni anno, quando saranno note tutte le variabili che incidono su tale grandezza (retribuzione effettiva, contributi effettivi, giorni effettivamente lavorati ecc.)

Purtuttavia è possibile determinare preventivamente questa grandezza anche se con una certa approssimazione; proviamo a farlo.

$$\text{COSTO ORARIO DEL LAVORO} = \frac{\text{Costo complessivo annuo}}{\text{Ore effettivamente lavorate}}$$

COSTO COMPLESSIVO ANNUO: + Retribuzione annua
 + 13^a mensilità
 + Altre mensilità aggiuntive
 + Ferie retribuite
 + Festività retribuite
 + Contributi INPS
 + Contributi INAIL
 + TFR maturato annuo
 + Altri componenti

ORE UTILI ANNUE

n. 40 ore settimanali x n. 52 settimane annue = ore **2.080**

ORE NON LAVORATE

per ferie

n. 40 ore settimanali x n. 4 settimane ferie annue = ore 160

per festività

n. 8 ore giornaliere x n. 12 festività nazionali = ore 96

per assemblee di fabbrica

n. 10 ore annue = ore 10

per permessi sindacali

n. 2 ore annue = ore 2

per diritto allo studio e diversi

n. 2 ore annue = ore 10

278 **-278**

Ore potenzialmente lavorabili **1.802**

Ore di assenza per motivi diversi -92

Ore effettivamente lavorate **1.710**

Livello di assenteismo

$$\frac{\text{Ore di assenza}}{\text{Ore lavorabili}} = \frac{92}{1.802} \times 100$$

Le festività nazionali retribuite

1	1 gennaio	Santa Madre di Dio
2	6 gennaio	Epifania
3	16 aprile	Santa Pasqua
4	17 aprile	Lunedì dell'Angelo
5	25 aprile	Festa della Liberazione
6	1 maggio	Festa dei Lavoratori
7	2 giugno	Festa della Repubblica
8	15 agosto	Festa dell'Assunta
9	1 novembre	Festa di tutti i Santi
10	8 dicembre	Immacolata Concezione
11	25 dicembre	S. Natale
12	26 dicembre	Santo Stefano