

L'accesso al lavoro, il mercato del lavoro ed il funzionamento dei servizi per l'impiego

Contratto di apprendistato Tirocinio e stage



Università di Trieste – Webinar 26 maggio 2021

Prof. Roberta Nunin

Professoressa associata di Diritto del lavoro nell'Università di Trieste

Come cambia il lavoro

- ▶ Negli ultimi vent'anni i cambiamenti nel mondo del lavoro si sono accentuati ancora di più rispetto a quanto avvenuto alla fine del Novecento.
- ▶ Cambiano le imprese (globalizzazione, delocalizzazione, digitalizzazione, ecc.).
- ▶ Cambiano le tipologie di contratti di impiego (moltiplicazione dei possibili contratti di lavoro, aumento delle forme di collaborazione parasubordinate e autonome, *smart work*, lavoro tramite piattaforme, ecc.).
- ▶ Questi cambiamenti accentuano in molti casi la posizione di maggiore «debolezza» contrattuale del lavoratore subordinato.
- ▶ L'impatto della pandemia ha ulteriormente complicato il quadro





La definizione di «lavoro subordinato»

- ▶ Tutela costituzionale del lavoro, in tutte le sue possibili forme ed articolazioni: v. art. 35 della Costituzione.
- ▶ Vi è però una particolare attenzione per la situazione di possibile maggiore «debolezza» del lavoratore subordinato.
- ▶ L'art. 2094 del codice civile italiano definisce il "prestatore di lavoro subordinato": chi si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale *alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.*
- ▶ Nozione di subordinazione: soggezione del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro



"eterodirezione"



Il lavoro «autonomo»

- Il lavoro autonomo si caratterizza invece proprio per l'autonomia organizzativa (auto-organizzazione) di chi lavora (si pensi, ad es., a un libero professionista o ad un artigiano...).
- Non sempre però la distinzione tra lavoro subordinato e autonomo è così netta, ed esistono delle forme di collaborazione «autonoma» che possono presentare, ad esempio, dei caratteri di dipendenza economica (si pensi all'ipotesi nella quale il collaboratore «autonomo» lavora per un unico committente).
- *In questi casi il legislatore cerca di estendere alcune delle tutele del lavoro subordinato anche al lavoro autonomo.*



Il lavoro subordinato “tipico”

- ▶ A durata indeterminata
- ▶ Ad orario pieno
- ▶ E' il c.d. modello di lavoratore “fordista” sul quale è stato costruito nel Novecento il diritto del lavoro : maschio, impiegato a tempo pieno e con contratto indeterminato, in un'impresa industriale medio-grande
- ▶ Oggi sempre meno contratti, soprattutto nel caso di primo inserimento lavorativo (e quindi per i giovani) seguono questo modello...
- ▶ Crescita dei contratti di lavoro c.d. «atipici»



Occupazione e titolo di studio

- ▶ In Italia solo il 22,4% dei 30-34enni possiede una laurea (la strategia dell'UE Europa 2020 pone ai Paesi membri l'obiettivo di almeno il 40%)
- ▶ Anche i dati regionali degli ultimi anni dimostrano che, in momenti di crisi nei quali si registra l'aumento della disoccupazione, quest'ultimo è in gran parte riferibile a persone con un titolo di studio basso o intermedio (licenza media o diploma) mentre per i laureati il dato è assai più contenuto
- ▶ Studiare ed investire sulla propria formazione è sempre una buona scelta...



La ricerca del lavoro

- In Italia il primo canale di ricerca del lavoro è ancora quello che potremmo definire «informale», legato alle conoscenze dirette, ai rapporti familiari, di amicizia ecc.
- Però è importante sapere che la rete dei servizi per l'impiego presente sul territorio può essere un importante supporto (gratuito) in questa ricerca, aiutando anche a mettere bene a fuoco le competenze di chi è alla ricerca di un'occupazione.
- *La legislazione italiana prevede poi delle norme speciali a sostegno del collocamento lavorativo di chi si trovi in una situazione di particolare difficoltà (vi sono, ad esempio, delle norme specifiche per il collocamento lavorativo delle persone disabili), con l'obiettivo di cercare di prevenire possibili discriminazioni*




Il «mercato del lavoro» e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

- ▶ Per chi è alla ricerca di un impiego vi sono dei soggetti operanti sul territorio, sia pubblici che privati, che hanno l'obiettivo di favorire l'incontro tra chi cerca lavoro e chi lo offre
- ▶ **Centri pubblici per l'impiego**
- ▶ **Agenzie private (che spesso svolgono anche attività di somministrazione di manodopera e che devono avere una serie di caratteristiche – forma giuridica, capitali, requisiti di locali ed amministratori, ecc. – previsti dalla legge a garanzia degli utenti)**
- ▶ Vi è dunque un mix pubblico e privato in questo campo, ma con una importante attività di regia da parte del sistema pubblico, che vede un ruolo di rilevante centralità delle Regioni
- ▶ Per sostenere l'occupazione vengono anche periodicamente introdotti dei sistemi di **incentivi economici** per le assunzioni, che cercano di spingere i datori di lavoro ad assumere (e talora ad assumere con tipologie di contratti «stabili») e che spesso riguardano proprio i lavoratori giovani.
- ▶ Questi incentivi possono essere introdotti a livello nazionale, ma anche a livello regionale.

Quali prestazioni per disoccupati e lavoratori?

- I livelli essenziali di prestazione (LEP) garantiti dai Centri per l'impiego (v. anche d. lgs. 150/2015) sono:
- 1) accoglienza e prima informazione
- 2) dichiarazione di immediata disponibilità (did), profilazione ed aggiornamento della scheda anagrafica professionale)
- 3) orientamento di base
- 4) patto di servizio personalizzato
- 5) orientamento specialistico
- 6) supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo, comprendente: accompagnamento al lavoro, attivazione del tirocinio ed incontro domanda ed offerta di lavoro
- 7) assegno di ricollocazione
- 8) avviamento a formazione
- 9) gestione di incentivi alla mobilità territoriale
- 10) gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti dei minori o di soggetti non autosufficienti
- 11) predisposizione di graduatorie per avviamento a selezione presso la Pubblica Amministrazione
- 12) promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile
- 13) collocamento mirato (legge n. 68/1999 e s.m.i.);
- 14) presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità (art. 1, comma 386 della legge n. 208/2015; D.M. 26.5.2016; d.lgs. 15.9.2017, n. 147);
- 15) supporto all'autoimpiego

Quali prestazioni per i datori di lavoro?

- 
- ▶ 1) accoglienza ed informazione;
 - ▶ 2) incontro tra domanda ed offerta di lavoro
 - ▶ 3) attivazione dei tirocini
 - ▶ 4) collocamento mirato



La gratuità del servizio

Il divieto di discriminazioni

- I servizi per l'impiego erogati dai servizi pubblici o privati sono **gratuiti** per i lavoratori/disoccupati.
- Anche in questa sede è fatto divieto di effettuare indagini/trattamento dati/preselezioni tali da attuare una discriminazione. Ovviamente non è vietato di valorizzare una caratteristica personale (es.: sesso) quando sia requisito essenziale e determinate ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.




Tirocinio (o «stage»): non è un contratto di lavoro subordinato!

- ▶ Un tirocinante (o stagista) non è un lavoratore subordinato
- ▶ Dunque se da un lato questi soggetti, che frequentano un luogo di lavoro per avere un «primo contatto» con il mondo del lavoro non sono soggetti agli obblighi di un lavoratore, non godono nemmeno dei diritti di un lavoratore dipendente
- ▶ Bisogna fare attenzione alle possibili situazioni di sfruttamento



L'apprendistato

- ▶ Si tratta di un contratto speciale, con finalità formative, rivolto soprattutto ai giovani fino ai 29 anni di età
- ▶ In questo modello di contratto di lavoro subordinato convivono un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed un rapporto con finalità formative a tempo determinato
- ▶ Non è però un contratto a termine



Apprendistato: durante e dopo il periodo formativo...

- ▶ Si applica di regola la disciplina sui rapporti di lavoro, ma con alcune importanti deroghe/regole speciali in tema di orario, inquadramento, retribuzione e obblighi formativi.
- ▶ Si applica un incentivo contributivo
- ▶ Alla scadenza del periodo si può recedere liberamente senza onere di motivazione e con il solo rispetto del preavviso.
- ▶ Laddove il rapporto continui, si applicheranno le regole ordinarie in materia di rapporto di lavoro (a tempo indeterminato)
- ▶ L'incentivo contributivo previsto potrà però proseguire per un periodo fissato dalla legge



Le tre tipologie di apprendistato

- ▶ Il legislatore prevede tre possibili articolazioni del contratto (oggi v. d. lgs. 81/2015):
 - ▶ 1) apprendistato per la qualifica professionale;
 - ▶ 2) apprendistato professionalizzante;
 - ▶ 3) apprendistato di alta formazione e ricerca.
- ▶ Obiettivo: aprire l'apprendistato ad una pluralità di opzioni formative, seguendo l'esempio di altri Paesi europei che lo utilizzano in modo ampio per strutturare percorsi formativi in alternanza



Elementi di disciplina comune

- Forma scritta (ai fini della prova)
- Necessità di un piano formativo individuale
- Durata non inferiore a sei mesi (eccezioni per attività stagionali) e non superiore a tre anni (o cinque per professionalità artigiane – v. previsioni della contrattazione collettiva)
- Divieto di retribuire a cottimo
- Centralità dell'adempimento da parte del datore **dell'obbligo formativo**
- Possibilità di recesso libero al termine del periodo formativo. Se invece nessuno recede, il rapporto di lavoro proseguirà come un normale rapporto a tempo indeterminato
- Ruolo importante della contrattazione collettiva
- Rilievo del ruolo delle Regioni

Grazie per l'attenzione!

