



Il vecchio regime

Con l'entrata in vigore della riforma Biagi sul mercato del lavoro, le vecchie forme contrattuali hanno avuto un periodo nel quale hanno potuto ancora dispiegare i loro effetti; dall'ottobre 2004, **il contratto di formazione lavoro e le collaborazioni coordinate e continuative possono essere applicate solo nell'ambito della pubblica amministrazione e non più nel mercato del lavoro privato** (ad eccezione del vecchio apprendistato, che continua ad essere valido in ambito privato, in quanto mancano ancora le normative di recepimento regionali).

Il vecchio contratto di apprendistato

Ad oggi, e fino alla completa legiferazione dei decreti attuativi, il vecchio contratto di apprendistato **rimane in vigore** nel settore privato del mercato del lavoro.

Questa tipologia contrattuale si configura come un rapporto di lavoro in forza al quale, il datore di lavoro è obbligato a impartire (o a far impartire) l'insegnamento necessario, affinché il giovane possa conseguire le competenze tecniche per diventare un lavoratore qualificato; è quindi un contratto a **causa mista** nel quale la prestazione lavorativa è affiancata ad una formazione professionale finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale.

Il contratto di apprendistato è un contratto di **lavoro subordinato a tempo determinato**.

Quando è possibile applicarlo

Questo contratto può essere stipulato in qualsiasi settore produttivo; possono accedervi i giovani dai **15 anni ai 24 anni** (il tetto può essere innalzato a 26 anni nel mezzogiorno e nelle aree in declino industriale, inoltre l'età massima può essere sempre elevata di due anni in presenza di un lavoratore portatore di handicap. Nel settore artigiano il limite d'età può arrivare anche a 29 anni per le alte qualifiche).

L'imprenditore che impiega un apprendista usufruisce di agevolazioni contributive e fiscali per tutta la durata del contratto (e per un ulteriore anno se al termine del rapporto di lavoro il lavoratore viene assunto a tempo indeterminato).

Durata del contratto

La durata minima di questa tipologia contrattuale è fissata dalla legge in **18 mesi**, mentre quella massima è istituita dai contratti collettivi nazionali, fermo restando il limite stabilito per legge di **48 mesi** (5 anni nel settore artigiano).

La forma del contratto

Il contratto di apprendistato prevede la **forma scritta**. L'apprendista ha un numero di ore lavorative massimo a cui deve attenersi (8 ore giornaliere e 44 settimanali, o 7 ore giornaliere e 35 ore settimanali se il lavoratore ha meno di 15 anni), non può svolgere lavoro straordinario, non può

lavorare tra le ore 22 e le ore 6 e non può venire adibito a mansioni pericolose o a produzioni a cottimo.

Agli apprendisti vanno erogate ***paghe inferiori*** rispetto a quelle stabilite per le mansioni effettuate, in quanto il più basso salario è compensato dalla formazione a carico del datore di lavoro; la riduzione è stabilita dai contratti collettivi nazionali, con una graduale elevazione in funzione dell'anzianità di servizio.

Allo scadere del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è libero di recedere dal contratto, oppure può decidere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La formazione

Come si è già detto, il datore di lavoro ha l'***obbligo*** di far partecipare gli apprendisti a iniziative formative esterne all'azienda proposte dalla Pubblica Amministrazione. Ove manchi l'attività formativa, i datori di lavoro sono esonerati dal beneficio delle agevolazioni contributive.

Il numero di ore destinate alla formazione varia a seconda del contenuto professionale delle mansioni e del titolo di studio (o della qualifica) già in possesso del lavoratore; in ogni caso il monte ore non deve essere inferiore a ***120 ore annue***. La formazione ha valore di credito formativo, anche nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Al termine del periodo di apprendistato l'azienda rilascia al lavoratore un ***attestato*** che certifica il percorso formativo effettuato e le competenze professionali acquisite.

Il contratto di formazione lavoro

Applicabile, come si è detto, ***solo per i rapporti di lavoro nella Pubblica Amministrazione***, il contratto di formazione lavoro è un ***contratto a causa mista***, pensato per sostenere e incrementare l'occupazione giovanile.

Il contratto di formazione lavoro è un contratto di ***lavoro subordinato*** e a ***tempo determinato***, nel quale, oltre all'esperienza professionale espletata sul luogo di lavoro, viene impartita una formazione mirata al conseguimento della qualifica indicata nel progetto formativo.

Quando è possibile applicarlo

Il contratto di formazione lavoro è possibile applicarlo ai giovani in ***età compresa tra i 16 e i 32 anni***; l'età va considerata al momento dell'assunzione e quindi è possibile superare il limite di età nel corso del rapporto di lavoro.

C'è da rilevare che la circolare n. 30/2004 dell'Inpdap, esclude gli incentivi alle imprese che assumono i giovani in età compresa tra i 16 e i 32 anni, mentre ammette gli incentivi contributivi per i datori di lavoro che assumano disoccupati di lunga durata dai 29 ai 32 anni di età, lavoratori disoccupati con più di 50 anni, lavoratori che vogliano riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni, donne residenti in zone con alto tasso di disoccupazione e soggetti gravemente disabili (ovvero le categorie per cui è applicabile il contratto di inserimento).

Come per gli altri contratti a tempo determinato, anche la formazione lavoro poteva essere applicata dai datori di lavoro che non avessero proceduto, nei 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi e dove non fossero previsti lavoratori in cassa integrazione straordinaria; al momento della richiesta di applicazione di contratti di formazione lavoro, i datori di lavoro dovevano aver mantenuto in servizio il 60% dei lavoratori a cui il CFL era venuto a scadere nei mesi precedenti.

Durata del contratto

La durata massima di un contratto di formazione lavoro è di **24 mesi**.

La forma del contratto

Il contratto deve essere stipulato in **forma scritta** e se ciò non avviene il lavoratore si intende assunto a contratto a tempo indeterminato. Al lavoratore deve essere rilasciata una copia del contratto che deve contenere il relativo progetto formativo.

E' ammessa in via formale anche l'assunzione part-time, ma questa va verificata individualmente in relazione all'acquisizione della qualifica professionale a cui mira il rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a **impartire realmente**, e non solo formalmente, **l'istruzione** indicata nel progetto formativo: nel caso che questo non avvenga il contratto di lavoro instaurato si trasforma a tempo indeterminato, con la conseguente revoca dei contributi retributivi.

I giovani assunti in contratto di formazione lavoro possono essere **inquadrati solo ad un livello inferiore** di quello che normalmente spetterebbe per lo svolgimento della mansione prevista.

Essendo il CFL un contratto a tempo determinato, questo si estingue naturalmente con la scadenza del termine.

La collaborazione coordinata continuativa

Questo tipo di rapporto professionale ha avuto negli ultimi anni un vero e proprio boom, fino ad arrivare a comprendere milioni di lavoratori implicati in questa forma contrattuale; la riforma Biagi ha voluto mettere mano a questa situazione, dopo che se ne è abusato travisando spesso il carattere proprio di questa tipologia specifica. La legge 30/2003 ha previsto che le collaborazioni coordinate e continuative devono trasformarsi in **lavoro a progetto** o essere ricondotte a rapporti di lavoro subordinato quando questo non sia possibile.

Ad oggi questa forma contrattuale è **applicabile solo nell'ambito della Pubblica Amministrazione**, mentre nell'ambito privato è stata sostituita dal lavoro a progetto.

La nozione di collaborazione coordinata e continuativa è nata essenzialmente da disposizioni in materia fiscale, che ricomprendono tali soggetti tra i percettori di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (parasubordinazione). **Non si tratta quindi di un rapporto di lavoro subordinato** (non si è assunti, non si è dipendenti dell'azienda presso la quale si svolge la mansione professionale), ma, per le caratteristiche che intercorrono tra il lavoratore e il datore di lavoro al fine della prestazione d'opera concordata, si parla di rapporto di **lavoro parasubordinato**.

Questa tipologia presenta alcune caratteristiche proprie che ne definiscono sommariamente il profilo:

- il rapporto di collaborazione coordinata continuativa prevede un accordo tra un collaboratore e un committente ed ha per oggetto una prestazione d'opera. Possono rientrare nell'ambito delle collaborazioni attività aventi natura intrinsecamente artistica o professionale ma anche attività manuali ed operative
- le finalità del rapporto sono determinate dal committente e le attività sono svolte dal collaboratore senza vincolo di subordinazione, in modo continuativo, senza impiego di mezzi organizzati, con retribuzione periodica prestabilita

L'assenza di vincolo di subordinazione. Significa che il collaboratore non è sottoposto al potere direttivo del datore di lavoro poiché non è inserito strutturalmente nell'organizzazione aziendale. Gode inoltre di autonomia rispetto alle modalità della prestazione.

Il coordinamento. Indica la funzionalità del collegamento tra parti, per cui il collaboratore concorre al conseguimento degli scopi della struttura organizzativa del committente; il risultato complessivo è il frutto della “coordinazione” di entrambi.

La continuità e la non occasionalità. La prestazione lavorativa non deve essere occasionale, ma prevede un'articolazione programmata per un arco determinato di tempo. Essa quindi si caratterizza come il compimento di una pluralità di adempimenti professionali che non si risolvono in un'unica prestazione occasionale.

L'assenza di organizzazione di mezzi e il carattere personale della prestazione. La prestazione che il collaboratore offre deve avere carattere prevalentemente personale rispetto all'impiego di propri mezzi o soggetti e all'impiego di una struttura materiale stabile (di tipo imprenditoriale) o all'uso di collaboratori. Significa che la responsabilità delle attività fa capo al collaboratore stesso. L'assenza di organizzazione di mezzi distingue questa forma di lavoro dall'attività imprenditoriale.

La retribuzione periodica prestabilita. L'accordo stipulato con il committente deve contenere esplicitamente l'importo della retribuzione pattuita e la periodicità dei pagamenti.