

TEORIA E PRATICA DEI CONTRATTI DI LAVORO

MICHELE TIRABOSCHI

TEORIA E PRATICA DEI CONTRATTI DI LAVORO



€ 42,00

ISBN 978-88-98652-50-1



9 788898 652501

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

INDICE-SOMMARIO

<i>Prefazione</i>	XVII
-------------------------	------

PARTE I

LA REGOLAZIONE GIURIDICA DEL LAVORO

CAPITOLO I

Il lavoro, la legge e il contratto

1. Il lavoro: nozione economica e disciplina giuridica	3
2. “Fondata sul lavoro”: i principi fondamentali nella regolazione del lavoro	6
3. L’autonomia individuale e il contratto di lavoro	13
4. Le fonti del diritto del lavoro	15
5. L’autonomia collettiva, l’autotutela e il diritto delle relazioni industriali.....	18
6. Norme inderogabili di tutela e norme-incentivo	23
7. Una moderna ripartizione delle norme di regolazione del lavoro	25
8. <i>Syllabus</i> : a) glossario	27
9. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti	33

CAPITOLO II

Classificazione e inquadramento giuridico del lavoro

10. L'importanza pratica della classificazione giuridica del lavoro	37
11. Onerosità e gratuità nei rapporti di lavoro	41
12. Il concetto di subordinazione e il suo fondamento contrattuale	44
13. Il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro nella area grigia tra autonomia e subordinazione	48
14. Le operazioni giurisprudenziali di qualificazione dei rapporti di lavoro: metodo sussuntivo e metodo tipologico	49
15. La questione della rilevanza della volontà delle parti: necessità di distinguere tra volere e voluto negoziale ...	53
16. Volontà assistita e certificazione dei contratti di lavoro.....	56
17. I rapporti di collaborazione e il concetto di lavoro etero-organizzato.....	63
18. La possibilità di mutare il titolo della obbligazione lavorativa in corso di rapporto.....	68
19. La classificazione contrattuale del lavoro: categorie, qualifiche, mansioni.....	69
20. <i>Syllabus</i> : a) glossario	73
21. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti	80

CAPITOLO III

Il testo organico dei contratti di lavoro e le tutele crescenti

22. Dal lavoro (tipico) ai lavori (atipici): mutamenti della struttura economico-sociale ed evoluzione del quadro legale	81
--	----

23. Il testo organico dei contratti di lavoro e la rinnovata centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato	84
24. Il contratto a tutele crescenti e il nuovo regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi	86
25. Fine del lavoro a progetto, non delle collaborazioni coordinate e continuative	91
26. Associazione in partecipazione e lavoro a coppia (c.d. <i>job sharing</i>)	95
27. Lavoro a tempo parziale	96
28. Lavoro intermittente (c.d. <i>job on call</i>)	102
29. Lavoro a termine	105
30. Somministrazione di lavoro (c.d. lavoro tramite agenzia)	111
31. Apprendistato	119
32. <i>Syllabus</i> : a) glossario	124
33. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti	134

CAPITOLO IV

Il lavoro senza contratto

34. Il lavoro senza contratto: profili preliminari	135
35. I tirocini formativi o di orientamento (c.d. <i>stage</i>)	136
36. Il volontariato	141
37. La prestazione di fatto con violazione di legge	142
38. Il lavoro “in nero” e il grave problema della economia sommersa	143
39. Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro e lavoro nella impresa familiare	145
40. Il lavoro accessorio (c.d. buoni lavoro)	146
41. <i>Syllabus</i> : a) glossario	148
42. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti	149

PARTE II

FORMULARIO DEI CONTRATTI DI LAVORO

43. Tempo indeterminato a tutele c.d. crescenti	155
– <i>contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (ai sensi del d.lgs. n. 23/2015)</i>	<i>155</i>
– <i>clausola di anzianità convenzionale</i>	<i>161</i>
– <i>clausole di applicazione in via convenzionale dell'art. 18 della l. n. 300/1970</i>	<i>162</i>
– <i>clausole di durata minima garantita</i>	<i>163</i>
– <i>clausole di prolungamento del periodo di preavviso</i>	<i>166</i>
44. Tempo parziale	170
– <i>contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015)</i>	<i>170</i>
– <i>patto di inserimento di clausole elastiche all'interno di contratto di lavoro a tempo parziale (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015)</i>	<i>183</i>
– <i>comunicazione di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa</i>	<i>189</i>
45. Lavoro intermittente	190
– <i>contratto di lavoro intermittente (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015)</i>	<i>190</i>
46. Lavoro a tempo determinato	203
– <i>contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015)</i>	<i>203</i>
47. Apprendistato professionalizzante	
– <i>contratto di apprendistato professionalizzante (ex art. 44, d.lgs. n. 81/2015)</i>	<i>213</i>
– <i>piano formativo individuale per la figura del carpentiere</i>	<i>225</i>
– <i>piano formativo individuale per la figura dell'orafo</i>	<i>230</i>

– <i>piano formativo individuale per la figura di addetto alle mansioni di segreteria</i>	235
– <i>piano formativo individuale per la figura di assistente di studio odontoiatrico</i>	240
– <i>piano formativo individuale per la figura di addetto al ricevimento</i>	245
48. Inserimento al lavoro (Ccnl commercio)	250
– <i>contratto di inserimento a tempo determinato e a sostegno della occupazione (ex art. 69-bis Ccnl terziario, distribuzione, servizi)</i>	250
– <i>comunicazione di interruzione del rapporto alla scadenza del termine</i>	258
– <i>comunicazione di mantenimento in servizio alla scadenza del termine</i>	258
49. Collaborazione coordinata e continuativa	259
– <i>contratto di collaborazione coordinata e continuativa (ai sensi dell'art. 409 c.p.c. e del d.lgs. n. 81/2015)</i>	259
50. Lavoro autonomo	
– <i>contratto di lavoro autonomo (ai sensi dell'art. 2222 c.c.)</i> ..	280
– <i>intimazione di esecuzione dell'opera/di svolgimento del servizio</i>	294
– <i>recesso del committente</i>	295
51. Istanza di certificazione del contratto di lavoro	296
– <i>istanza di certificazione inerente contratto di lavoro ai sensi e per gli effetti degli artt. 75 e segg. d.lgs. 276 del 2003 e successive modifiche</i>	296
52. Provvedimento di certificazione/diniego	299
– <i>provvedimento di certificazione/provvedimento di diniego</i>	299
53. Convenzione di tirocinio (extracurriculare) e relativo piano formativo individuale	304

– <i>convenzione individuale di tirocinio extracurricolare (ai sensi della d.G.R. n. 825 del 25 ottobre 2013 e del DDUO n. 10031 del 5 novembre 2013)</i>	305
– <i>progetto formativo individuale</i>	314
– <i>appendice in caso di tirocinante minorenni</i>	325

PARTE III

MATERIALI PER LE ESERCITAZIONI E LA DIDATTICA

54. Il diritto del lavoro spiegato partendo dal <i>curriculum vitae</i> degli studenti (mestieri, contratti, fonti di regolazione del lavoro)	329
55. Il <i>curriculum vitae</i> di uno studente universitario: linee guida.....	332
56. Un modello di <i>curriculum vitae</i>	339
57. Il <i>curriculum vitae</i> europeo (lingua italiana)	341
58. Il <i>curriculum vitae</i> europeo (lingua inglese).....	344
59. Classificazione e inquadramento del personale (Ccnl meccanica)	346
60. Condotte e sanzioni disciplinari (Ccnl meccanica).....	355

47. Apprendistato professionalizzante (formula)

Contratto di apprendistato professionalizzante (ex art. 44, d.lgs. n. 81/2015)

☞ l'art. 47, al comma 3, prevede che salvo diversa disposizione della legge o della contrattazione collettiva, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato siano esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti

☞ l'art. 42, al comma 7, conferma i limiti numerici individuati dalla disciplina previgente, tranne che per quanto riguarda le aziende artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della l. 8 agosto 1985, n. 443. Pertanto il datore di lavoro che intenda assumere alle proprie dipendenze un apprendista dovrà verificare che ricorrano le condizioni di contingentamento previste dalla legge, ovvero:

- a) il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3 (e quindi da zero fino a 2), potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3;
- b) il datore di lavoro che abbia alle dipendenze fino a 9 dipendenti specializzati o qualificati, potrà assumere al massimo 9 apprendisti rispettando (al netto di quanto appena sopra) il rapporto di 1 a 1;
- c) il datore di lavoro che occupi più di 10 dipendenti specializzati o qualificati potrà assumere 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati ⁽⁴⁶⁾

⁽⁴⁶⁾ Secondo la circ. Inps 23 gennaio 2007, n. 22, il calcolo dei dipendenti da includere nell'organico aziendale deve tener conto delle seguenti figure/tipologie di rapporto di lavoro: 1) tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato; 2) il personale dirigente; 3) i lavoratori a domicilio; 4) i lavoratori assunti nella modalità del telelavoro (anche reversibile); 5) i lavoratori con contratto intermittente, per la quota di lavoro effettivo nell'arco di ciascun semestre, esclusi quindi i periodi di disponibilità; 6) i lavoratori assunti a tempo determinato, con periodi inferiori all'anno e gli stagionali, che devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta; 7) nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di un lavoratore assente si conta solamente il sostituto e non il sostituito, a prescindere dalla causa dell'assenza (malattia, maternità, aspettativa, permessi e così via); 8) i lavoratori a tempo parziale che si computano in proporzione all'orario

..... [Datore di lavoro], *in persona del legale rappresentante Sig./Sig.ra*, nato/a a (PROVINCIA), il .../.../..., con sede legale in (PROVINCIA), via, n. ..., CAP, C.F. e partita IVA (Datore di lavoro);

E

..... [Apprendista], nato/a a (PROVINCIA), il .../.../..., residente in (PROVINCIA), via, n. ..., CAP, C.F. (Apprendista)

☞ possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età. Il d.lgs. n. 81/2015 prevede la possibilità di utilizzare questa tipologia contrattuale, senza limiti di età, per l'assunzione di soggetti percettori dell'indennità di mobilità o di disoccupazione. Nei loro confronti non è possibile però recedere *ad nutum* al termine del periodo di apprendistato. Si prevede inoltre che nei confronti dei percettori di indennità di mobilità trovi applicazione il regime contributivo previsto dall'art. 8, comma 4, della l. n. 223/1991

PREMESSO CHE

Con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 167/2011 è stata abrogata.

L'art. 47, comma 5, del d.lgs. n. 81/2015 prevede che per le Regioni e le Province autonome e i settori ove la nuova disciplina in materia di apprendistato non sia immediatamente operativa trovano applicazione le regolazioni vigenti e che in assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 44, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno.

Il periodo transitorio, regolato dall'art. 55, comma 1, lett. g, e comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, fa salva la normativa previgente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 sino all'emanazione dei decreti richiamati dal provvedimento.

Allo stato attuale la Regione ✍ [indicare la Regione in cui il Datore di lavoro ha la propria sede. Nel qual caso il Datore di lavoro abbia sede in più Regioni o Province autonome potrà fare riferimento al percorso formativo dove è ubicata la sede legale e potrà altresì qui accentrare le comunicazioni obbligatorie di assunzione] non ha ancora provveduto ad aggiornare la propria normativa regionale in materia di apprendistato secondo quanto contenuto nel d.lgs. n. 81/2015 e dunque risulta ancora operativa la disciplina precedente contenuta nella ✍ [indicare l'atto normativo che individua la disciplina applicabile all'apprendistato professionalizzante ⁽⁴⁷⁾].

✎ L'individuazione delle premesse è funzionale all'individuazione della normativa applicabile nel periodo che precede l'adeguamento da parte delle Regioni alle disposizioni contenute nel nuovo testo normativo. Una volta che tale periodo transitorio si sarà esaurito, l'indicazione delle stesse non sarà più necessaria

CONVENGONO

1. VALORE DELLE PREMESSE E DEGLI ALLEGATI

1.1. Le premesse al contratto, e i documenti richiamati e allegati, costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto e formano con esso pattuizione espressa.

2. OGGETTO E QUALIFICA

2.1. Il/La Sig./Sig.ra [Apprendista] è assunto/a da [Datore di lavoro] con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. n. 81/2015 finalizzato al conseguimento

⁽⁴⁷⁾ Si segnala che la raccolta aggiornata delle normative regionali in materia di apprendistato è disponibile in www.fareapprendistato.it.

della qualifica di corrispondente al ... livello di inquadramento della categoria del Ccnl ✍

3. DURATA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO E PATTO DI PROVA

3.1. L'assunzione decorre dal .../.../...

3.2. La fase formativa, ovvero il periodo di apprendistato, avrà la durata di ... mesi e si concluderà il .../.../... compreso. ✍

☞ la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali che stabiliscono in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata minima del contratto di apprendistato che non può essere superiore a 3 anni ovvero a 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano, così come individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento ⁽⁴⁸⁾

3.3. Alla scadenza della fase formativa di detto contratto, qualora una delle Parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a ... giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. ✍

☞ per tutta la durata dell'apprendistato il Datore di lavoro può recedere dal contratto, soltanto qualora ricorra una giusta causa o un giustificato motivo ⁽⁴⁹⁾, pena l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo ⁽⁵⁰⁾.

⁽⁴⁸⁾ Riguardo alla durata minima si segnala che l'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, dettando la disciplina generale del contratto di apprendistato, stabilisce che il contratto debba avere una durata minima non inferiore a 6 mesi, salvo deroghe inerenti alle attività stagionali, ma l'art. 44, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, con specifico riferimento all'apprendistato professionalizzante, dispone che gli accordi interconfederali ed i Ccnl stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano stabilire tra l'altro, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, anche la durata minima del periodo di apprendistato.

⁽⁴⁹⁾ Cfr. C. cost. 28 novembre 1973, n. 169, che ha dichiarato la illegittimità dell'art. 10 della l. n. 604/1966 nella parte in cui esclude gli

Diversamente da quanto previsto dalla normativa previgente (d.lgs n. 167/2011), la materia del recesso non è più di competenza della contrattazione collettiva. L'art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015 prevede in punto che al termine del periodo di apprendistato le Parti possano recedere dal contratto *ai sensi dell'art. 2118 c.c. con preavviso decorrente dal medesimo termine* ⁽⁵¹⁾. Durante il periodo di preavviso, come già previsto dalla l. n. 92/2012, continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato

3.4. Se nessuna delle Parti esercita tale facoltà, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti ⁽⁵²⁾.

apprendisti in corso di rapporto dall'applicazione della normativa sul licenziamento individuale.

⁽⁵⁰⁾ Allorquando durante il periodo di apprendistato il datore di lavoro intenderà esercitare il potere di recesso, oltre a dover addurre la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso, occorrerà avere a mente, che, come previsto dalla costante giurisprudenza, i criteri di valutazione dell'inadempimento dovranno essere parametrati alla ridotta professionalità del lavoratore, nel senso cioè che il grado di perizia richiesto all'apprendista non potrà che essere direttamente proporzionale allo stato di apprendimento professionale in cui si trova. Ragion per cui non potranno costituire giusta causa di licenziamento, ad es., il danno prodotto dal tirocinante che sia stato adibito all'utilizzo di una determinata macchina senza che il datore di lavoro lo abbia istruito, ovvero il mancato superamento della c.d. prova d'arte prima della scadenza del periodo di apprendistato, dovendo proseguire il rapporto, sotto il profilo causale dell'addestramento teorico-pratico, fino al termine prefissato per la formazione. In questo senso si veda la risposta ad interpello Min. lav. 12 novembre 2009, n. 79.

⁽⁵¹⁾ La disdetta al termine del periodo di apprendistato ha natura di negozio unilaterale recettizio atteggiandosi come recesso *ad nutum*: in questo senso Cass. 28 marzo 1986, n. 2213; allo stesso modo più recentemente anche Trib. Roma ord. 11 gennaio 2013. In questi termini, anche Cass. 11 maggio 1987, n. 4334, secondo cui «nel contratto di apprendistato il datore di lavoro conserva la facoltà di recedere all'atto del compimento del previsto periodo di tirocinio da parte del lavoratore, venendo a cessare per esaurimento, a cagione del compimento stesso, la causa negoziale, talché ai fini della legittimità di tale recesso non è richiesta la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo». In senso conforme anche Cass. 21 ottobre 1986, n. 6180.

⁽⁵²⁾ Per una riflessione relativa all'applicabilità del contratto a tutele crescenti al contratto di apprendistato, si rinvia a M. TIRABOSCHI, *Il contratto a tutele crescenti: spazi di applicabilità in caso di apprendistato e somministrazione di lavoro*, in F. CARINCI, M. TIRABOSCHI, *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni. Commentario agli schemi di decreto*

3.5. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

3.6 L'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di ✍ [giorni/settimane/mesi di calendario/lavorativi] ⁽⁵³⁾.

✍ è consigliabile fare riferimento al periodo di prova come indicato nel Ccnl di categoria riprendendo la relativa espressione testuale: ad es. *60 gg di lavoro effettivo* durante il quale ciascuna delle Parti sarà libera di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso

* * * * *

CLAUSOLA ALTERNATIVA

✍ si tratta della ipotesi in cui il presente contratto sia stato preceduto da ulteriori rapporti di lavoro tra le medesime Parti. In tal caso l'inserimento del patto di prova è illegittimo ove non funzionale a sperimentare la reciproca convenienza al contratto ⁽⁵⁴⁾. Pertanto si consiglia di inserire tale clausola solo ove le precedenti esperienze non abbiano consentito la suddetta sperimentazione nelle specifiche mansioni e modalità dedotte in contratto. Ove ricorra tale circostanza è pertanto necessario specificare le ragioni che legittimano la reiterazione del patto di prova

✍ ove il suddetto contratto venga stipulato in caso di subentro di un imprenditore ad un altro nella titolarità di un appalto, una concessione o un affidamento, si suggerisce di verificare le disposizioni della contrattazione collettiva applicabile che talvolta esclude la possibilità di prevedere ulteriori periodi di prova ⁽⁵⁵⁾

3.6. L'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di ... giorni/settimane/mesi di calendario/lavorativi ✍ [è

legislativo presentati al Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 e alle disposizioni lavoristiche della legge di stabilità, ADAPT University Press, 2015.

⁽⁵³⁾ Cfr. Cass. 2 dicembre 2014, n. 25482; Cass. 28 gennaio 1987, n. 829.

⁽⁵⁴⁾ Cfr. Cass. 25 marzo 2015, n. 6001; Cass. 5 marzo 2015, n. 4466; Cass. 25 febbraio 2015, n. 3852; Cass. 5 maggio 2004, n. 8579; Cass. 13 ottobre 2000, n. 13700; Cass. 7 marzo 2000, n. 2579; Cass. 19 giugno 2000, n. 8295.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. l'art. 20-ter del Ccnl Enti culturali, turistici e sportivi – Federculture; l'art. 4 del Ccnl Multiservizi e l'art. 338 del Ccnl Turismo. Sul punto si veda Cass. 1° settembre 2015, n. 17371.

consigliabile fare riferimento al periodo di prova come indicato nel Ccnl di categoria riprendendo la relativa espressione testuale, ad es.: *60 gg. di lavoro effettivo] al fine di sperimentare la reciproca convenienza al contratto in considerazione della diversa natura del rapporto/delle mansioni rispetto al rapporto già intercorso tra le Parti/della brevità del pregresso rapporto di lavoro tra le Parti* ✍ [scegliere la motivazione più adeguata o inserire eventuali altre ragioni a supporto della necessità di verificare la convenienza reciproca al contratto nonostante la precedente esperienza]. *Durante tale periodo ciascuna delle Parti potrà recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e di preavviso.*

4. INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE

4.1. *Al termine del periodo formativo l'apprendista sarà inquadrato al livello ... dell'inquadramento professionale previsto dal Ccnl di riferimento* ✍.

4.2. *In considerazione dell'impegno formativo l'apprendista verrà sotto-inquadrato di ✍ [oppure è possibile inserire la retribuzione verrà percentualizzata nella misura di]*

☞ l'art. 42, comma 5, del d.lgs n. 81/2015 rinvia alla contrattazione collettiva la possibilità di inquadrare il Lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio. Le due opzioni sono alternative e non cumulative, il Datore di lavoro dovrà rifarsi alle previsioni del contratto collettivo di riferimento, potendo derogare alle stesse solo *in melius*

4.3. *La retribuzione annua lorda, durante la fase formativa del contratto, sarà pari a euro e sarà così scaglionata: ✍*

5. FORMAZIONE

5.1. *La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è erogata secondo quanto previsto dal piano formativo individuale allegato al*

presente contratto ed è svolta sotto la responsabilità del Datore di lavoro ⁽⁵⁶⁾.

☞ in caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del Datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, l'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015 prevede che il Datore di lavoro sia chiamato a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal Lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui il personale ispettivo del Ministero del lavoro rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004, assegnando un congruo termine al Datore di lavoro per adempiere

6. TUTOR O REFERENTE PER L'APPRENDISTATO

6.1. Il Tutor aziendale o Referente aziendale è il/la Sig./Sig.ra, ☞ che avrà il compito di affiancare l'Apprendista nel percorso formativo durante il rapporto di apprendistato.

☞ il Tutor deve possedere i requisiti eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva. Si consiglia anche di prevedere se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di Tutor possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati

⁽⁵⁶⁾ Secondo l'orientamento costante della giurisprudenza di legittimità, l'attività formativa, che è compresa nella causa del contratto di apprendistato, è modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, potendo assumere maggiore o minore rilievo, a seconda che il lavoro sia di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione, e potendo atteggiarsi con anticipazione della fase teorica rispetto a quella pratica, o viceversa (Cass. 30 giugno 2014, n. 14754). La formazione, tuttavia, a prescindere da come sia articolata, deve essere adeguata ed effettiva, ovverossia reale e non meramente formale (Cass. 10 maggio 2013, n. 11265).

7. LUOGO DI LAVORO

7.1. L'Apprendista è assegnato allo stabilimento/filiale/ufficio ☒ del Datore di lavoro sito a (PROVINCIA), in via, n. ..., CAP Resta inteso che il Datore di lavoro, nei termini e secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati, potrà richiedere di svolgere l'attività lavorativa anche in luoghi diversi da quello di assunzione e che l'Apprendista dichiara sin da ora la propria disponibilità in tal senso ⁽⁵⁷⁾.

8. ORARIO DI LAVORO

8.1. L'orario di lavoro è ☒ [indicazione dell'orario di lavoro, anche per *relationem* a quello normalmente praticato in Azienda]. Resta inteso che l'orario aziendale potrà essere modificato per esigenze organizzative.

9. SICUREZZA

9.1. Il Datore di lavoro dichiara di applicare tutte le norme in vigore in materia di sicurezza sul lavoro ed in particolare la disciplina di cui al d.lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e successive modificazioni ed integrazioni. L'Apprendista si impegna ad uniformarsi alle relative prescrizioni e a rendere note eventuali situazioni anormali che dovesse riscontrare in occasione dell'esercizio dell'attività lavorativa.

10. REGISTRAZIONI OBBLIGATORIE

10.1. Il Datore di lavoro dà atto che con l'assunzione l'Apprendista verrà iscritto nel Libro unico del lavoro tenuto ai sensi dell'art. 39 del d.l. n. 112/2008 (così come convertito dalla l. n. 133/2008) e successive modifiche ed integrazioni.

11. PRIVACY

11.1. Il Datore di lavoro dichiara che i dati relativi alla persona dell'Apprendista e, se del caso, dei suoi familiari saranno trattati ai

⁽⁵⁷⁾ Cfr. Cass. 6 ottobre 2008, n. 24658; Cass. 18 maggio 2010, n. 12097; Cass. 1° settembre 2014, n. 18479.

sensi della normativa vigente ai soli fini della gestione del rapporto di lavoro da intendersi in modo generale e con l'inclusione anche dei rapporti con enti previdenziali, assistenziali e con l'amministrazione finanziaria.

12. RISERVATEZZA ED OBBLIGO DI FEDELTÀ

12.1. Con la stipulazione del presente contratto l'Apprendista si impegna a seguire le più rigorose norme di riservatezza circa dati e notizie di cui potrà avere conoscenza in dipendenza, o anche solo in occasione, della esecuzione della attività lavorativa. L'Apprendista si impegna ad utilizzare tali dati e notizie nei limiti dello scopo per cui sono conferiti. È fatto divieto all'Apprendista di utilizzare in alcun modo o tempo, sotto alcuna forma e titolo, direttamente o per interposta persona, le informazioni acquisite, né durante il rapporto, né successivamente.

12.2. Durante il rapporto di lavoro è fatto divieto all'Apprendista di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il Datore di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 2105 c.c. Alla cessazione, per qualsiasi causa, del presente contratto l'Apprendista si impegna a restituire ogni bene di proprietà del Datore di lavoro di cui abbia usufruito durante il rapporto di lavoro (ivi compresi, a titolo esemplificativo, elenchi telefonici, liste, manuali, materiale di addestramento, modulistica e documentazione tecnica, materiali e documentazione riservata che in qualsiasi modo riguardino il Datore di lavoro).

13. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

13.1. Il rapporto di apprendistato sarà regolato dalle norme di legge e dalla disciplina dell'apprendistato prevista dal Ccnl ✍

13.2. L'Apprendista con la sottoscrizione del presente contratto dichiara di essere a conoscenza delle norme relative alle infrazioni disciplinari, alle procedure di contestazione, alle sanzioni contenute nel Codice civile, nella l. n. 300/1970 e nel Ccnl di riferimento del quale dichiara di prendere visione in estratto, unitamente alle norme disciplinari e al regolamento aziendale in allegato.

13.3. L'Apprendista si impegna ad attenersi al regolamento aziendale, come pure alle disposizioni interne e agli usi adottati in Azienda. Gli

usi aziendali si intenderanno conosciuti e accettati qualora l'Apprendista non abbia avanzato eccezioni per iscritto entro il periodo di prova.

14. CLAUSOLA FINALE

14.1. Per quanto qui non espressamente previsto, il presente rapporto sarà regolato dal Ccnl applicato e richiamato al punto 2 del presente accordo e dalle norme di legge in materia di lavoro e previdenza ad esso applicabili.

14.2. Ad ogni effetto di legge, La informiamo che ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, del d.lgs. n. 181/2000, e successive integrazioni e modificazioni, Le consegniamo copia del contratto individuale di lavoro, che contiene tutte le informazioni previste dal d.lgs. n. 152/1997. Voglia restituirci l'unita copia del presente contratto sottoscritto in segno di integrale accettazione.

....., [luogo, giorno mese anno]

L'Apprendista

Il Datore di lavoro

rappresentante legale di [Azienda]

..... [firma]

..... [firma]

ALLEGATI E DOCUMENTI

- *Piano formativo*
- *Informativa sintetica sulle condizioni applicabili al rapporto di lavoro*
- *Informativa relativa al trattamento dei dati personali*
- *Copia del regolamento disciplinare aziendale*
- *Previdenza complementare e TFR*

Il piano formativo individuale è uno strumento fondamentale per la realizzazione di un percorso di apprendistato di qualità. Come precisa l'art. 41, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 esso è contenuto nel contratto e può essere redatto anche seguendo i moduli e formati definiti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Il format di piano formativo individuale sottoesposto è frutto di un lavoro di studio e approfondimento dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro. Esso si basa su un approccio per competenze. Questo privilegia non tanto i corsi e i percorsi didattici ma le competenze appunto, ovvero gli esiti dell'apprendistato raggiunti dal giovane durante la propria attività lavorativa, oltre che formativa. La sua redazione parte necessariamente dalla lettura di quanto previsto dal Ccnl applicato in Azienda in materia di apprendistato provando a declinare la scansione di apprendimento del Lavoratore.

Il tal modo il piano formativo individuale è un esempio di completezza perché raccoglie tutte le informazioni relative alla Azienda, all'Apprendista e alla formazione professionalizzante. La tabella, il cuore del piano formativo, permette di valorizzare la persona e le competenze da sviluppare e maturare durante il periodo di apprendistato. Queste ultime, andranno specificate sulla base delle potenzialità del giovane e delle esigenze aziendali e ad ogni competenza, poi, verrà dedicato un monte ore di formazione da svolgersi prevalentemente nel contesto aziendale.

ALLEGATO 1

Piano formativo individuale

*relativo all'assunzione in qualità di Apprendista
(ai sensi dell'art. 44 del d.lgs n. 81/2015)
del/della Sig./Sig.ra*

☞ esempio di piano formativo individuale per la figura del **carpentiere** applicando il Ccnl per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti del 5 dicembre 2012

Dati relativi all'Impresa

Denominazione datore di lavoro	
Codice fiscale/P. IVA	
Indirizzo della sede legale	
Indirizzo dell'unità operativa interessata	
Recapito telefonico/fax/e-mail	
Procuratore	
Ccnl applicato	Ccnl Metalmeccanica industria

Dati relativi all'Apprendista

Nome e cognome	
Codice fiscale	
Data e luogo di nascita	
Residenza	
Recapito telefonico/fax/e-mail	
Cittadinanza	

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

<i>Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi</i>	
<i>Eventuali esperienze lavorative</i>	
<i>Eventuali periodi di apprendistato svolti</i>	
<i>Formazione extra-scolastica, compresa quella svolta in apprendistato</i>	
<i>Eventuale possesso di una qualifica professionale</i>	

Aspetti normativi

<i>Data di assunzione</i>	
<i>Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire</i>	<i>Carpentiere</i>
<i>Durata</i>	<i>36 mesi</i>
<i>Categoria/Livello di inquadramento iniziale</i>	<i>I livello</i>
<i>Categoria/Livello di inquadramento finale</i>	<i>III livello</i>

Tutor/Referente aziendale

<i>Tutor aziendale/Referente aziendale</i>	
<i>Codice fiscale</i>	
<i>Categoria/Livello inquadramento</i>	
<i>Anni di esperienza</i>	

☞ nel piano formativo va specificata anche la figura del Tutor/Referente aziendale, il quale deve essere in possesso di adeguata professionalità ed esperienza e può coincidere con l'imprenditore

Formazione professionalizzante e di mestiere

L'art. 4 dell'allegato 9 del Ccnl prevede che la formazione sia articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue ivi comprese le ore di formazione in sicurezza previste dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

☞ l'articolazione oraria è indicativa e, come si nota in tabella, va decrescendo con il periodo di apprendistato garantendo le 80 ore medie annue

☞ per la redazione del piano formativo individuale si fa riferimento agli standard professionali risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dalla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato del 28 marzo 2006 o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda

Modalità per l'erogazione della formazione

[] 1. Formazione teorica in aula

[] 2. E-Learning

[] 3. On the job

[] 4. Affiancamento

[] 5. Esercitazioni di gruppo

[] 6. Testimonianze

[] 7. Visite aziendali

[] 8. Action learning

Formazione di base e trasversale

Per la formazione di base e trasversale si rimanda alla disciplina regionale vigente.

....., [luogo, giorno mese anno]

Il Datore di lavoro [firma]

Il Tutor [firma]

L'Apprendista [firma]

ALLEGATO 2

Piano formativo individuale

*relativo all'assunzione in qualità di Apprendista
(ai sensi dell'art. 44 del d.lgs n. 81/2015)
del/ della Sig./Sig.ra*

☞ esempio di piano formativo individuale per la figura dell'**orafo** applicando il Ccnl dell'area meccanica, installazioni di impianti, orafi, argentieri ed affini, odontotecnici

Dati relativi all'Impresa

<i>Denominazione datore di lavoro</i>	
<i>Codice fiscale/P. IVA</i>	
<i>Indirizzo della sede legale</i>	
<i>Indirizzo dell'unità operativa interessata</i>	
<i>Recapito telefonico/fax/e-mail</i>	
<i>Procuratore</i>	
<i>Ccnl applicato</i>	<i>Ccnl Metallmeccanica artigianato</i>

Dati relativi all'Apprendista

<i>Nome e cognome</i>	
<i>Codice fiscale</i>	
<i>Data e luogo di nascita</i>	
<i>Residenza</i>	
<i>Recapito telefonico/fax/e-mail</i>	
<i>Cittadinanza</i>	