



TIPOLOGIA	FONTI LEGISLATIVE	CARATTERISTICHE	DURATA	LIMITI	DIVIETI
Somministrazione a termine	<p><a href="#">D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche (artt. da 20 a 28)</a></p> <p><a href="#">CCNL Lavoratori somministrati 27 febbraio 2014 (art 47-proroghe)</a></p> <p><a href="#">Legge 78/2014</a></p> <p><a href="#">Avviso Comune Regionale Expo e Lavoro</a></p>	<p>il lavoratore (somministrato) - dipendente dell' Agenzia di somministrazione - svolge attività per un'azienda utilizzatrice, nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo di quest'ultima</p> <p>non necessaria causale</p>	<p>1 missione prorogabile 6 volte volte nel limite complessivo di 36 mesi; (CCNL Agenzia di somministrazione).</p>	<p>Quantitativi se presenti nel CCNL applicato in azienda</p> <p>I lavoratori somministrati a termine NON rientrano nel tetto del 20% previsto per il contratti a termine dalla legge 78/2014. (Art. 10c.1 D.Lgs. 368/2001 e successive modifiche)</p>	<p>a) Divieto di utilizzo per sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p><b>salvo accordo sindacale:</b></p> <p>b) divieto di utilizzo per sostituzione, a <b>parità di mansione svolte</b>, di lavoratori esclusi con licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti con eccezione di contratti stipulati in sostituzione di lavoratori assenti ovvero conclusi ai sensi dell'art.8 co.2 L.223/91 ovvero che abbiano una durata iniziale non superiore a due mesi.</p> <p>c) divieto di utilizzo, a <b>parità di mansione</b>, per sostituzione di lavoratori in CIG sospesi a 0 ore od ad orario ridotto (<b>art. 20 c. 5 D.Lgs. 276/03 e successive modifiche</b>)</p> <p>d) divieto da parte delle aziende che non abbiano fatto la valutazione dei rischi</p>



TIPOLOGIA	FONTI LEGISLATIVE	CARATTERISTICHE	DURATA	LIMITI	DIVIETI
Tempo determinato	<p><a href="#">d. Lgs. 368/01 (e successive modifiche)</a></p> <p><a href="#">Legge 78/2014</a></p> <p><a href="#">Avviso Comune Regionale Expo e Lavoro</a></p>	<p>il contratto prevede l'apposizione di un termine temporale al rapporto di lavoro.</p> <p>non necessaria causale</p>	<p>il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p>-Possibilità di stipulare più contratti nel limite massimo complessivo di 36 mesi per singolo lavoratore;</p> <p>- fermo restando il limite complessivo dei 36 mesi, sono ammesse fino a 5 proroghe indipendentemente dal numero dei rinnovi e a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato.</p> <p>In caso di successione di contratti, tra la fine del precedente e l'inizio del nuovo rapporto deve trascorrere un intervallo minimo di: 10 gg se il contratto scaduto aveva una durata inferiore ai 6 mesi, 20 gg se il contratto scaduto aveva una durata superiore ai 6 mesi</p>	<p>al di fuori delle casistiche di carattere sostitutivo o stagionalità oppure attività di avvio di nuove attività ove stabilito dai CCNL, per specifici spettacoli o programmi radiofonici e/o televisivi e/o con lavoratori di età superiore a 55 anni è previsto un limite quantitativo pari al 20% della forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione, compresi Dirigenti ed Apprendisti.</p> <p>Per i datori di lavoro che occupano sino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p>Eventuali limiti quantitativi da CCNL applicato in azienda</p>	<p>a) Divieto di utilizzo per sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) salvo accordo sindacale: divieto di utilizzo per sostituzione, a parità di mansione, di lavoratori esclusi con licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti</p> <p>c) divieto di utilizzo per sostituzione di lavoratori sospesi in CIG <b>(art. 3 Dlgs 368/2001)</b>.</p> <p>d) divieto da parte delle aziende che non abbiano fatto la valutazione dei rischi</p>
Lavoro ripartito (cd. Job Sharing)	<p><a href="#">D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche (art. da 41 a 45)</a></p>	<p>E' un contratto di lavoro subordinato attraverso il quale due lavoratori assumono in solido l'impegno ad adempiere una unica identica obbligazione lavorativa. Si può fare per qualunque tipo di attività.</p>	<p>Può essere a tempo indeterminato o a termine. Per il lavoro a termine si applica la disciplina dei contratti a termine.</p>	<p>Il contratto deve contenere la percentuale di ripartizione e collocazione temporale del lavoro giornaliero settimanale, mensile o annuale che si prevede svenga svolto da ciascuno dei lavoratori coinvolti.</p>	<p>Il lavoratore ripartito non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto a quello riservato ai lavoratori pari livello, a parità di mansioni svolte.</p>



TIPOLOGIA	FONTI LEGISLATIVE	CARATTERISTICHE	DURATA	LIMITI	DIVIETI
Apprendistato	<p><a href="#">D.Lgs. 167/2011 Testo Unico dell'apprendistato</a></p> <p><a href="#">Legge 78/2014</a></p>	<p>L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, liberamente recidibile al termine del periodo di formazione ( art.1 c.1 Dlgs 167/2011)</p> <p>-Il lavoratore apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello stabilito dal CCNL per le mansioni o funzioni alle quali è finalizzato l'apprendistato;</p> <p>-a fronte dell'onere della formazione si applica una contribuzione ridotta e i benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione</p> <p>-il costo aziendale dell'apprendista è integralmente deducibile dalla base imponibile IRAP</p> <p>-gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti</p> <p>3 tipologie:</p> <p>-per la qualifica e per il diploma professionale</p> <p>- professionalizzante o contratto di mestiere</p> <p>-di alta formazione e ricerca</p>	<p>Limite minimo di 6 mesi e limite massimo regolato dalla contrattazione collettiva (per legge comunque max 36 mesi). Il limite minimo di 6 mesi non si applica ai contratti legati ad attività stagionali</p> <p>durata minima 6 mesi, durata massima 3anni (4 anni in caso di diploma quadriennale regionale) (art3 c.1 Dlgs 167/2011)</p> <p>durata minima stabilita dagli accordi interconfederali e dai CCNL in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, durata massima 3 anni nella generalità dei casi, 5 anni per profili caratterizzanti la figura dell'artigiano (art. 4 c.2 Dlgs 167/2011). Opportunità di accedere ad un apprendistato professionalizzante di durata appropriata rispetto all'evento EXPO.</p> <p>la durata è rimessa alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le Università, gli istituti tecnici e professionali e le altre istituzioni formative e di ricerca (art.5 c.2 e 3 Dlgs 167/2011)</p>	<p><b>Limiti di età:</b></p> <p>-per la qualifica e il diploma professionale dai 15 ai 25 anni</p> <p>-professionalizzante o contratto di mestiere: tra i 18 (17 se in possesso di una qualifica professionale Dlgs 226/2005) e i 29 anni (29 anni e 364 giorni)</p> <p>-professionalizzante o contratto di mestiere: tra i 18 (17 se in possesso di una qualifica professionale Dlgs 226/2005) e i 29 anni (29 anni e 364 giorni)</p> <p><b>Clausole di stabilizzazione:</b> impossibilità di fare ricorso a nuovi contratti di apprendistato in assenza di una quota minima di conferma di quelli scaduti negli anni precedenti normata dai CCNL -minimo 20% di legge</p> <p><b>Obbligo di formazione:</b> predisposizione di un piano formativo individuale dell'apprendista nel quale siano contenute: la qualifica professionale da conseguire al termine della formazione, la durata della formazione formale per l'acquisizione delle competenze sia di base sia trasversali; definizione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, individuazione del tutor aziendale</p>	
Apprendistato		<p>Nell'Avviso Comune Regionale Expo lavoro le Parti hanno ritenuto che l'apprendistato in somministrazione costituisce un interessante opportunità in merito alla quale evidenziano l'esigenza di un adeguata promozione-</p>			



TIPOLOGIA	FONTI LEGISLATIVE	CARATTERISTICHE	DURATA	LIMITI	DIVIETI
Contratto a progetto	<p><a href="#">Artt. 61-69 D.Lgs. 276/2003</a>  <a href="#">Art. 1, commi 23-25 L.92/2012</a></p>	<p>E' un contratto di lavoro parasubordinato in cui il collaboratore si impegna a realizzare un progetto in un determinato spazio temporale</p> <p>Il progetto deve essere collegato ad un risultato finale verificabile ed idoneo a realizzare uno specifico e circoscritto interesse del committente</p>	<p>La durata è commisurata alla realizzazione del progetto. Qualora il termine del contratto per la realizzazione del progetto si dimostri insufficiente è possibile la proroga del contratto medesimo (con accordo delle parti).</p>	<p>Trattandosi di parasubordinazione il rapporto deve presentare chiare caratteristiche di autonomia, seppure in presenza di coordinazione e coordinamento rispetto alla struttura organizzativa aziendale.</p> <p>Il compenso del collaboratore deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e non può essere inferiore ai minimi salariali stabiliti per le figure professionali equivalenti o analoghe previsti dai CCNL di riferimento.</p>	<p>Il progetto, pur potendo rientrare in termini generali nel normale "ciclo produttivo" dell'impresa deve essere "genuino" e non una mera ripetizione dell'attività aziendale propria.</p> <p>Non possono essere affidati al collaboratore compiti meramente esecutivi e/o ripetitivi senza margini di autonomia, ovvero compiti elementari.</p>
Lavoro intermittente	<p><a href="#">D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche (artt. da 33 a 40)</a>  <a href="#">Circolare Ministero lavoro n. 20 1 agosto 2012</a></p> <p><a href="#">Art. 34 , comma 2 bis D.Lgs. 276/03</a></p>	<p>È il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione (anche a tempo determinato) di un datore di lavoro esclusivamente per lo svolgimento di prestazioni a carattere <b>discontinuo</b> od intermittente individuate dai CCNL . <b>In assenza di regolamentazione collettiva si fa riferimento ai lavori cd"discontinui" di cui al RD 2657/23 richiamato dal DM 23.10.2004</b></p> <p>Possono essere conclusi per soggetti di età inferiore ai 24 anni o superiore ai 55</p>	<p>Non trova applicazione la disciplina del contratto a termine</p> <p>Fermi restando i presupposti d'instaurazione del rapporto e con l'eccezione del settore del turismo, pubblici esercizi e spettacolo, il contratto è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.</p>	<p>Onere di comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro da inviare prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.</p>	<p>a) Divieto di utilizzo per sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) <b>salvo accordo sindacale:</b> divieto di utilizzo per sostituzione, a <b>parità di mansioni svolte</b>, di lavoratori espulsi con licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti,</p> <p>c) <b>salvo accordo sindacale:</b> divieto di utilizzo per sostituzione, a parità di mansione, di lavoratori sospesi in CIG</p> <p>d) <b>divieto da parte delle aziende che non abbiano fatto la valutazione dei rischi</b></p>



ASSOLOMBARDA

TIPOLOGIA	FONTI LEGISLATIVE	CARATTERISTICHE	DURATA	LIMITI	DIVIETI
Lavoro extra e di surroga	<p data-bbox="524 520 674 536"><a href="#">Art. 10 c. 3 D.Lgs. 368/01</a></p> <p data-bbox="456 699 741 715"><a href="#">Art. 53 CCNL Industria Turistica (federturismo)</a></p> <p data-bbox="450 922 748 938"><a href="#">Art. 4 comma 2 L. 183/2010 ("Collegato Lavoro")</a></p>	<p data-bbox="893 360 1270 504">è il contratto costruito su misura per il settore del turismo e dei pubblici esercizi, con il quale si prevede l'assunzione di personale, per un massimo di tre giorni consecutivi, per l'esecuzione di specifici e tassativi servizi previsti dal CCNL Industria Turistica Federturismo (banqueting, meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari)</p>	<p data-bbox="1274 395 1583 467">non oltre 3 gg (altrimenti si ricade nella disciplina dei contratti a termine), fermo restando la sussistenza delle fattispecie previste dal CCNL Industria Turistica</p> <p data-bbox="1274 576 1583 616">- minimo 4 ore di prestazione (art. 53 CCNL Industria Turistica)</p> <p data-bbox="1274 663 1583 703">- è ammesso nei fine settimana e nelle festività</p>	<p data-bbox="1588 328 1890 360">tipologia contrattuale ammessa solo per i settori del turismo e pubblici esercizi</p> <p data-bbox="1588 544 1890 647">può essere stipulato solo in presenza e in connessione di determinate fattispecie previste dal CCNL Industria Turistica (banqueting, meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari)</p> <p data-bbox="1588 719 1890 935">prevista una procedura "agevolata" per la comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego (una prima comunicazione "semplificata" - nome del prestatore di lavoro, tipologia contrattuale e data di inizio attività - deve avvenire il giorno antecedente a quello di instaurazione del rapporto di lavoro; i restanti dati dovranno essere notificati al Centro per l'impiego con una comunicazione successiva da effettuarsi entro il terzo giorno successivo all'instaurarsi del rapporto di lavoro)</p>	