

**CONTRATTO DI APPRENDISTATO (artt. da 48 a 50 Legge 276/2003)**

<p><b>TIPOLOGIA</b></p>	<p>a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere Istruzione e formazione (art. 48); b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento qualificazioni attraverso formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (art. 49); c) contratto di apprendistato per acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50).</p>	<p><b>Tipologia a)</b> Conseguimento qualifica professionale</p>	<p><b>Tipologia b)</b> Qualificazione attraverso formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base professionali e tecnico professionali</p>	<p><b>Tipologia c)</b> Acquisizione diploma di titoli di studio universitari o per percorsi di alta qualificazione</p>
<p><b>DEFINIZIONI</b></p>	<p>Tutti i settori di attività per i minori che abbiano compiuto 16 anni di età ed adempito all'obbligo scolastico (10 anni) Vds. D.M. Pubblica Istruzione 22 Agosto 2007, n° 139 e nota Min. Lavoro del 20 Luglio 2007.</p>	<p>Tutti i settori per soggetti di età compresa tra i 18* e 29 anni * ovvero 17 per i soggetti in possesso di qualifica professionale conseguita ex L. 53/2001.</p>	<p>Tutti i settori di attività per i soggetti di età compresa tra i 18* e 29 anni * ovvero 17 per i soggetti in possesso di qualifica professionale conseguita ex L. 53/2001.</p>	<p>Tutti i settori di attività per i soggetti di età compresa tra i 18* e 29 anni * ovvero 17 per i soggetti in possesso di qualifica professionale conseguita ex L. 53/2001.</p>
<p><b>AMBITO APPLICAZIONE</b></p>	<p><b>3 ANNI MAX</b> Determinata in base alla qualifica da conseguire, dal titolo di studio dai crediti professionali formativi acquisiti rilascio competenze servizi pubblici per l'impiego o privati accreditati</p>	<p>Non inferiore a 2 e superiore a 6 anni secondo regole CCNL in funzione del tipo di qualifica da conseguire</p>	<p>Disciplina e durata affidata alle Regioni in accordo con associazioni territoriali datori lavoro, dei prestatori di lavoro università e altre istituzioni formative</p>	<p>Disciplina e durata affidata alle Regioni in accordo con associazioni territoriali datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.</p>
<p><b>DURATA</b></p>	<p>Previsione da parte dei CCL nazionali, territoriali o aziendali di un monte ore di formazione esterna od interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale presenza di un tutore</p>	<p>Previsione di un monte ore di formazione formale interna od esterna all'azienda di almeno 120 ore annue per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionale presenza di un tutore.</p>	<p>Le modalità formative sono rimesse alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.</p>	<p>Le modalità formative sono rimesse alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.</p>
<p><b>FORMAZIONE</b></p>	<p>Durante apprendistato categoria inquadramento non inferiore per più di 2 livelli alla categoria spettante in base CCNL a lavoratori addetti a mansioni o funzioni corrispondenti a quelle del conseguimento delle quali è finalizzato il contratto</p>	<p>Esclusi computo limiti numerici per l'applicazione di particolari normative fatte salve previsioni di legge o di contratto</p>	<p>In attesa riforma rimangono confermati incentivi economici (retribuzioni ridotte, contribuzione minima settimanale previa verifica della effettiva formazione svolta</p>	<p>In attesa riforma rimangono confermati incentivi economici (retribuzioni ridotte, contribuzione minima settimanale previa verifica della effettiva formazione svolta</p>
<p><b>INCENTIVI</b></p>	<p>Tale tipologia non è attualmente utilizzabile per mancanza della piena operatività delle norme attuative (D. Lgs. nn. 76 e 77/2005 e D. L. n° 173/2006, L. n°228/2006)</p>	<p>Tale tipologia non è attualmente utilizzabile per mancanza della piena operatività delle norme attuative (D. Lgs. nn. 76 e 77/2005 e D. L. n° 173/2006, L. n°228/2006)</p>	<p>Tale tipologia non è ancora utilizzabile in assenza di specifici accordi tra Regioni, Assoc. Datoriali, Organizz. Sind. Idei lavoratori, università, ecc.-</p>	<p>Tale tipologia non è ancora utilizzabile in assenza di specifici accordi tra Regioni, Assoc. Datoriali, Organizz. Sind. Idei lavoratori, università, ecc.-</p>
<p><b>NOTE</b></p>	<p>Tale tipologia non è attualmente utilizzabile per mancanza della piena operatività delle norme attuative (D. Lgs. nn. 76 e 77/2005 e D. L. n° 173/2006, L. n°228/2006)</p>	<p>Tale tipologia non è attualmente utilizzabile per mancanza della piena operatività delle norme attuative (D. Lgs. nn. 76 e 77/2005 e D. L. n° 173/2006, L. n°228/2006)</p>	<p>Tale tipologia non è ancora utilizzabile in assenza di specifici accordi tra Regioni, Assoc. Datoriali, Organizz. Sind. Idei lavoratori, università, ecc.-</p>	<p>Tale tipologia non è ancora utilizzabile in assenza di specifici accordi tra Regioni, Assoc. Datoriali, Organizz. Sind. Idei lavoratori, università, ecc.-</p>

**CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO E/O PROGRAMMA O FASE (artt. Da 61 a 69 D.Lgs. N° 276/2003)**

REQUISITI DEL CONTRATTO	Deve esserci un progetto, programma di lavoro o fase di esso, autonomia del collaboratore, coordinazione con il committente, irrilevanza tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione.
PROGETTO	Consiste in una attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato; può essere connesso all'attività principale o accessoria dell'impresa; l'individuazione del progetto spetta al committente; valutazioni e scelte tecniche, organizzative e produttive sono insindacabili.
PROGRAMMA	Attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale, ma si caratterizza in un solo risultato parziale destinato ad essere integrato, in un risultato finale da altre lavorazioni e risultati parziali.
FORMA	Forma scritta con indicazione della durata, determinata o determinabile, indicazione del progetto o fase di esso, corrispettivi e criteri per la sua determinazione, nonché tempi e modalità di erogazione, eventuali rimborsi spese; eventuali misure per la tutela della salute e della sicurezza del collaboratore.
TUTELE	In caso di malattia, infortunio e gravidanza il rapporto rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo e in particolare: <b>Malattia e infortunio:</b> invio certificazione scritta; sospensione non comporta prolungamento contratto; se sospensione è superiore a 1/6 della durata del contratto ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile committente può recedere. <b>Gravidanza:</b> invio idonea certificazione al committente e durata rapporto prorogata per 180 giorni salvo diversa disposizione contrattuale più favorevole

**LAVORO INTERMITTENTE (artt. 33 - 40 D.Lgs. 276/03 come modificato dal D.Lgs n° 251/2004 e D. Lgs. N° 35/2005 convertito nella legge n° 80/2005.**

DEFINIZIONE	Contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne utilizza la prestazione lavorativa - può essere a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato
REQUISITI SOGGETTIVI	Disoccupati con meno di 25 anni di età ovvero con più di 45 anni di età, anche pensionati; senza limitazioni di età quando il rapporto sorge per esigenze legate a periodi predeterminati;
REQUISITI OGGETTIVI	Attività individuate dal D. M. 23/10/2004 in attesa della contrattazione collettiva prestazioni da rendersi nel fine settimana e durante le vacanze estive, natalizie e pasquali
INDENNITA' DI DISPONIBILITA'	Spetta se si garantisce al datore di lavoro disponibilità a rispondere alle chiamate e limitatamente al periodo in cui tale disponibilità è richiesta. E' stabilita dal CCNL - Non inferiore al minimo stabilito con D. M. 10/03/2004 (20% minimo contrattuale, contingenza EDR, mensilità aggiuntive); Importo divisibile in quote orarie è soggetta a contributi senza rispetto minimale non è utile per nessun istituto economico e in caso di malattia o altro impedimento non spetta. Se il lavoratore non comunica l'evento perde l'indennità per 15 giorni In caso rifiuto a rispondere alla chiamata perde indennità, rapporto risolto e possibile richiedere lavoratore risarcimento danni
ECONOMICO E NORMATIVO	Quando non lavora nessun diritto salvo indennità disponibilità Quando lavora: stessi diritti in proporzione del lavoratore normale e non computibile nel numero dei dipendenti

**ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE**  
(artt. Da 2549 a 2554 c.c.)

<b>DEFINIZIONE</b>	Associante attribuisce associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso corrispettivo di un determinato importo.
<b>FIGURE</b>	Associato = apporta capitale ovvero lavoro ovvero contemporaneamente apporta capitale e lavoro
<b>CORRISPETTIVO ASSOCIATO</b>	Associato verso il corrispettivo di un determinato apporto acquisisce il diritto di partecipare agli utili conseguiti dall'impresa ovvero dal compimento di uno specifico affare. Salvo accordi diversi partecipa alle perdite nella stessa misura in cui partecipa agli utili anche se non possono superare il valore dell'apporto.
<b>POTERI ASSOCIATO</b>	Il potere di gestione viene svolto entro i limiti posti dal contratto stesso o dagli accordi con l'associante. Diritto al rendiconto annuale della gestione della impresa; in caso di partecipazione ad uno o più affari si limita agli affari compiuti.
<b>ASPETTI PREVIDENZIALI</b>	Nei casi in cui l'apporto dell'associato sia di lavoro, all'inizio della attività vi è l'obbligo di iscriversi alla gestione separata dell' INPS. L'obbligo non riguarda gli associati che conferiscono capitale o il cui apporto sia misto (capitale e lavoro). L'associato verserà la quota del 45% e il restante 55% a carico dell'associante.