

## MODULO B

La gestione  
delle risorse umane

<b>LEZIONE 15</b>	Il rapporto di lavoro subordinato e le sue forme contrattuali pag. 58
<b>LEZIONE 18</b>	L'assunzione, la formazione e l'addestramento del personale pag. 78
<b>LEZIONE 22</b>	Le assicurazioni sociali pag. 78

Aggiornamenti  
**ONLINE**

### Contratto di somministrazione di lavoro

LEZ. 15 pag. 61

*Il testo che segue va a integrare il contenuto del punto 4 di pag. 61, riguardante il **contratto di somministrazione del lavoro**.*

Con la legge 23 dicembre 2009, n° 191, è stato reintrodotta il contratto di somministrazione di lavoro *a tempo indeterminato* o **staff leasing**, che era stato in precedenza soppresso dalla Finanziaria per il 2008.

Inoltre, questa forma contrattuale è ora ammessa anche in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per i *servizi di cura e di assistenza alla persona e alla famiglia*, nonché in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro stipulati non solo a livello nazionale o territoriale, ma anche a *livello aziendale*.

Il contratto di somministrazione non può essere utilizzato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- se nei 6 mesi precedenti si sono effettuati licenziamenti collettivi riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui il contratto si riferisce, *a meno che questo sia stipulato per sostituire lavoratori assenti* oppure riguardi *lavoratori iscritti nelle liste di mobilità* o abbia una *durata iniziale non superiore a 3 mesi*.

La somministrazione di lavoro "a tempo determinato" richiede che vengano indicate in modo specifico le motivazioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo per le quali si ricorre a tale forma di contratto.

### L'apprendistato

LEZ. 18 pag. 69

*Il testo che segue sostituisce il contenuto del punto 1 della lezione qui a fianco indicata.*

L'**apprendistato** è un contratto che, oltre allo scambio tra lavoro e retribuzione, prevede anche l'obbligo – a carico del datore di lavoro – di svolgere una specifica **attività formativa** a favore del lavoratore.

Quello di apprendistato, dunque, è il contratto formativo per eccellenza ed è finalizzato all'occupazione e alla formazione dei giovani. Esso, infatti, è rivolto sia alla realizzazione del diritto/dovere di istruzione e di formazione, sia all'apprendimento di una professione. La materia è stata riordinata con il decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri il 28 luglio 2011, il quale prevede tre tipi fonda-



mentali di apprendistato:

- *l'apprendistato per la qualifica professionale;*
- *l'apprendistato professionalizzante;*
- *l'apprendistato di alta formazione e ricerca.*

**1.** Con il contratto di **apprendistato per la qualifica professionale** possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico e il conseguimento del diploma professionale, i giovani di età non inferiore a 15 anni e non superiore a 25, i quali possono, così, acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro. La durata del contratto dipende dalla qualifica e dal titolo di studio da conseguire, ma – in ogni caso – per la sua componente formativa non può superare i *tre anni*.

**2.** L'**apprendistato professionalizzante** o **contratto di mestiere** è rivolto ai giovani tra i 18 anni (17, se già in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni, che desiderano *imparare un mestiere o una professione*, in tutti i settori di attività, compreso il pubblico impiego. La durata massima del periodo formativo *non può superare i tre anni*, quella minima è stabilita in sede di contrattazione collettiva.

La formazione di tipo professionalizzante, che si svolge sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, finalizzata a far acquisire competenze di base o trasversali per una durata complessiva di 120 ore.

**3.** L'**apprendistato di alta formazione e ricerca** è rivolto anch'esso ai giovani tra i 18 anni (17, se già in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni e riguarda tutti i settori di attività, pubblici e privati. È finalizzato allo svolgimento di *attività di ricerca* o al *conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore o universitario o di alta formazione* (inclusi i dottorati di ricerca e i diplomi di specializzazione tecnologica).

In questo tipo di apprendistato rientra anche il *praticantato* necessario per l'accesso ad alcune professioni, quali quella di commercialista, di avvocato, ecc.

Il contratto di apprendistato e il relativo *piano formativo* richiedono la **forma scritta**. Il rapporto è a tempo indeterminato, con possibilità per entrambe le parti – dando il necessario preavviso – di recedere al termine del periodo di formazione.

Durante l'apprendistato la categoria di inquadramento del lavoratore *non può essere inferiore per più di due livelli* rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle cui è finalizzato il contratto.

Il contratto di apprendistato può essere utilizzato anche per la qualificazione o la riqualificazione dei **lavoratori in mobilità**, cioè dei lavoratori che risultano iscritti in apposite **liste di mobilità** a seguito di licenziamenti collettivi da parte di imprese con più di 15 dipendenti e soggette a Cassa integrazione straordinaria. Essi percepiscono una speciale **indennità di mobilità**, mentre le aziende che li assumono godono di particolari incentivi (contributi economici e minori oneri sociali).

## Assegni per il nucleo familiare

LEZ. 22 pag. 79

*Poiché i livelli di reddito familiare di riferimento per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare vengono annualmente aggiornati e valgono per il periodo che va dal 1° luglio di un certo anno al 30 giugno dell'anno successivo, riportiamo uno stralcio della tabella pubblicata dall'INPS con i dati disponibili al momento in cui scriviamo.*



**ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE (importi mensili)**  
(Reddito familiare annuo di riferimento valido dal 1° luglio 2011 al 30 giugno 2012)

Reddito familiare annuo (euro)	Assegno in relazione al numero dei componenti il nucleo familiare					
	2	3	4	5	6	7
...	...	...	...	...	...	...
26.845,04 - 26.952,40	...	47,92	121,83	254,25	430,08	534,53
26.952,41 - 27.059,79	...	47,88	120,75	253,29	429,21	533,60
27.059,80 - 27.167,16	...	47,83	119,67	252,33	428,33	532,67
27.167,17 - 27.274,55	...	47,79	118,58	251,38	427,46	531,73
27.274,56 - 27.381,92	...	47,75	117,50	250,42	426,58	530,80
27.381,93 - 27.489,31	...	47,71	116,42	249,46	425,71	529,87
27.489,32 - 27.596,68	...	47,67	115,33	248,50	424,83	528,93
27.596,69 - 27.704,07	...	47,63	114,25	247,54	423,96	528,00
27.704,08 - 27.811,45	...	47,58	113,17	246,58	423,08	527,07
27.811,46 - 27.918,83	...	47,54	112,08	245,63	422,21	526,13
27.918,84 - 28.026,21	...	47,50	111,00	244,67	421,33	525,20
28.026,22 - 28.133,59	...	47,46	109,92	243,71	420,46	524,27
28.133,60 - 28.240,97	...	47,42	108,83	242,75	419,58	523,33
28.240,98 - 28.348,35	...	47,38	107,75	241,79	418,71	522,40
28.348,36 - 28.455,73	...	47,33	106,67	240,83	417,83	521,47
...	...	...	...	...	...	...

I dati della tabella si riferiscono a nuclei familiari composti da *entrambi i genitori e almeno un figlio minore* e nei quali *non siano presenti soggetti inabili*. Per i nuclei composti da più di 7 persone, l'importo dell'assegno indicato nell'ultima colonna va maggiorato – per ogni componente oltre il settimo – di un ulteriore 15% nonché di euro 55.

## Comunicazioni mensili all'INPS

**LEZ. 22** pag. 80

*Il testo che segue rettifica e integra la corrispondente parte della lezione qui a fianco specificata.*

Com'è noto, i datori di lavoro devono comunicare mensilmente all'INPS le retribuzioni corrisposte e i dati contributivi relativi ai lavoratori dipendenti e ai collaboratori parasubordinati.

Nell'ottica della semplificazione dei rapporti tra le imprese e l'Istituto di previdenza e anche per accrescere le informazioni a disposizione di quest'ultimo, dal gennaio 2010, tale comunicazione avviene, con riferimento ai singoli lavoratori, trasmettendo i dati **in via telematica entro la fine del mese successivo a quello di competenza** mediante la procedura **Uniemens individuale**.

Tra i dati oggetto della predetta comunicazione, vi sono, ovviamente:

- le somme **a debito** dell'azienda per i contributi dovuti;
- le somme **a credito** della stessa per le anticipazioni fatte per conto dell'Istituto (assegni per il nucleo familiare, indennità di malattia, ecc.).

Sulla base degli Uniemens individuali ricevuti, l'INPS provvede poi a comunicare all'azienda un documento virtuale (**DM virtuale**) riepilogativo dal quale risulta il saldo da versare o quello a credito.