

Contratti

Il tirocinio in azienda può durare solo sei mesi

Ammesso un rimborso se lo prevede la convenzione

I PALETTI

La manovra di Ferragosto stabilisce che lo stage può essere attivato al massimo entro un anno dal diploma o dalla laurea

PAGINA A CURA DI

Alessandro Rota Porta

■ I contratti cosiddetti di primo impiego, che consentono l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, si basano su tipologie di inquadramento che perseguono finalità formative, attraverso percorsi di formazione "on the job" e che prevedono un mix di conoscenze teoriche accanto all'acquisizione di competenze professionali.

In pratica, sono essenzialmente due le forme individuate dalla legislazione: la prima è costituita dal contratto di apprendistato (si veda il pezzo in basso), di recente rivisitato da un Testo Unico con l'obiettivo di semplificare la materia e di renderla uniforme sull'intero territorio nazionale.

Il secondo veicolo per l'ingresso in azienda è invece quello dei tirocini formativi e di orientamento (stage). Si tratta di un'opportunità per favorire le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro: va precisato che queste forme di alternanza fra studio e lavoro ovvero finalizzate all'orientamento, non costituiscono un rapporto di lavoro subordinato, sebbene il tirocinante sia comunque assicurato contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail.

Il tirocinio può essere promosso dai Centri per l'impiego, dalle agenzie del lavoro, dagli istituti scolastici che rilasciano titoli di studio aventi valore legale, dalle università, dagli istituti di formazione professionale, dai consulenti del lavoro attraverso la Fondazione Lavoro. Lo svolgimento avviene sulla base di una convenzione siglata tra il soggetto promotore e quello ospitante, sulla base

di un progetto formativo.

Questo deve contenere gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio, tali da assicurare agli studenti il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza; il nominativo del tutor incaricato dal soggetto promotore nonché del responsabile aziendale; gli estremi identificativi dell'assicurazione Inail e contro la responsabilità civile; la durata e il periodo di svolgimento del tirocinio; il settore aziendale di inserimento.

La convenzione può prevedere un compenso monetario a titolo di rimborso spese o di borsa lavoro ma purché non si traduca in uno stipendio.

Il tirocinante, durante lo stage, deve osservare alcuni obblighi: svolgere le attività previste dal progetto formativo, rispettare le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, mantenere la riservatezza sulle informazioni aziendali, seguire le indicazioni del tutor e rispettare i regolamenti aziendali.

La manovra di Ferragosto (decreto legge 138/2011) - al fine di evitare possibili abusi - ha operato una stretta sui tirocini restringendo la platea dei soggetti promotori (occorre l'emanazione in un apposito Dm che ne definisca i requisiti) e riducendo la durata per quelli non curriculari (di orientamento): massimo sei mesi, proroghe comprese, con attivazione unicamente in favore di neo-diplomati o neo-laureati, entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

Una seconda declinazione del tirocinio, da non confondere con quella sopra descritta, è quella individuata dalle disposizioni di legge per l'accesso alle professioni ordinistiche: per queste fattispecie, la manovra introduce l'obbligo di corrispondere un equo compenso.

Tra i contratti che possono interessare i giovani nell'in-

gresso al lavoro merita poi un cenno quello di inserimento: anche questa fattispecie è legata all'erogazione della formazione. In particolare, si rivolge, tra gli altri destinatari, ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (30 anni non compiuti) e fonda il suo presupposto sulla sussistenza di un progetto individuale, che l'azienda deve stilare al fine di adattare le competenze professionali del giovane allo specifico contesto lavorativo: questo deve essere definito con il consenso del lavoratore, in modo da integrare il bagaglio curriculare che già possiede, attraverso la formazione che deve essere impartita. Nel dettaglio, i piani individuali di inserimento sono definiti dai contratti collettivi di lavoro, anche con il supporto degli enti bilaterali di settore.

La durata del contratto di inserimento, che deve essere stipulato in forma scritta, non può essere inferiore a nove mesi e superiore a diciotto. Inoltre, la categoria di inquadramento non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello corrispondente alla qualifica da conseguire.

Infine, uscendo dal perimetro dei contratti a carattere formativo, non vanno tralasciate le opportunità che determinate situazioni soggettive dei giovani alla ricerca di occupazione possono garantire alle aziende: la recente crisi economica ha infatti causato la perdita di posti di lavoro, che possono essere riconquistati più agevolmente attraverso la "dote" spendibile dagli espulsi. Si tratta dei bonus contributivi di cui le aziende che assumono soggetti svantaggiati possono usufruire: si pensi agli iscritti alle liste di mobilità, ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga e ai lavoratori sospesi in Cigs.



LE POSSIBILITÀ

1 | PER I LAVORATORI

Il nuovo apprendistato diventa più «appetibile»

L'apprendistato, dopo l'ultima riforma avvenuta con la legge Biagi, è stato oggetto di un profondo restyling: manca solo più il sigillo della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale per rendere pienamente operative le disposizioni dettate dal Testo Unico, approvato lo scorso 28 luglio dal Consiglio dei ministri. Le maggiori modifiche hanno interessato gli aspetti formativi, con l'intento di sbloccare lo stallo che ha - di fatto - frenato l'utilizzo di questo strumento per via del rimbalzo di competenze tra Regioni e Ccnl. Secondo le norme del Testo Unico, la principale fonte di riferimento diventa il contratto collettivo (esclusiva per la tipologia di apprendistato professionalizzante) mentre alle Regioni rimane il compito di organizzare l'offerta formativa di carattere trasversale e di base, che deve integrarsi con le modalità previste dal contratto

Le modifiche

IL BLOCCO

In materia di apprendistato, l'affidamento dei profili formativi alle Regioni aveva creato un blocco dell'istituto: dove gli organismi locali non avevano legiferato sulla materia, l'applicazione del contratto era rimasta ferma se non riferendosi alla vecchia disciplina ante legge Biagi

LE NOVITÀ

Il Testo Unico punta a semplificare soprattutto la declinazione più diffusa dell'apprendistato professionalizzante, affidando maggior peso ai Ccnl nella gestione dei percorsi formativi. È stata poi ampliata la possibilità di applicare il contratto nel pubblico impiego e nella somministrazione di manodopera

collettivo. Per semplificare l'entrata in vigore della nuova disciplina e rilanciare celermente l'istituto, è stato anche disposto, per le Regioni e i settori ove la stessa non sia immediatamente operativa (a causa di contrasto normativo), che il periodo transitorio sia di soli sei mesi, nei quali si dovranno ancora applicare le regole vigenti. Inoltre, in assenza dell'offerta formativa pubblica, saranno da subito applicabili le regolamentazioni contrattuali vigenti.

È stato invece confermato l'attuale impianto che prevede tre tipologie applicative dell'apprendistato:

- apprendistato finalizzato al conseguimento della qualifica e del diploma professionale: può essere stipulato con soggetti da 15 a 25 anni e dà la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro. Qui la definizione dei profili formativi è rimasta in capo alle Regioni;

- apprendistato professionalizzante: è rivolto ai giovani tra 18 (17 per i soggetti in possesso di qualifica professionale) e 29 anni, che potranno apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro: sarà stipulabile anche a tempo determinato in quei settori di attività a cicli stagionali;
- apprendistato di alta formazione e ricerca: ha l'obiettivo del conseguimento di titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari, con la novità di potervi ricorrere per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie.

Con riferimento alle tipologie dell'apprendistato per la qualifica e di quella di alta formazione, gli standard formativi dovranno essere definiti dal [ministero del Lavoro](#) e da quello dell'Istruzione, previa intesa con le Regioni, entro dodici mesi dall'entrata in vigore del decreto.

È stata poi introdotta una quarta fattispecie del contratto di apprendistato, allargando la possibilità di utilizzo di questo strumento per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



2 | **PER I DATORI**

Incentivi alle imprese che assumono i giovani

Assumere giovani conviene: diversi sono infatti gli incentivi previsti per le imprese proprio per favorirne l'accesso al lavoro.

A parte i tirocini formativi, che non costituendo un rapporto di lavoro hanno come unico costo quello relativo all'assicurazione presso l'Inail, tutte le tipologie contrattuali descritte concedono agevolazioni alle aziende. Il contratto di apprendistato, anche nella nuova formulazione prevista dal Testo Unico, prevede incentivi contributivi in ragione dell'onere formativo: la contribuzione massima è pari al 10% (consentendo un risparmio di circa 2/3 delle normali aliquote) per la durata del contratto e per l'ulteriore anno successivo alla qualificazione dell'apprendista. È inoltre escluso il versamento dei premi Inail, pur essendo garantita all'apprendista la normale copertura assicurativa, oltre a quella previdenziale.

Vi sono poi agevolazioni di

L'agevolazione

IL BONUS

Le aziende che assumono giovani possono beneficiare degli aiuti stanziati dal ministero della Gioventù

I BENEFICIARI

Possano ottenere il bonus le aziende e le cooperative che assumono genitori under 35 con figli, in status di disoccupati o precari

GLI IMPORTI

Il bonus è pari a un massimo di 5 mila euro per ogni assunzione, fino a cinque assunzioni per ogni singola impresa. I datori di lavoro che vogliono accedere ai benefici non devono aver effettuato riduzioni di personale nei sei mesi precedenti o avere in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni (salvo che si tratti di professionalità diverse). Inoltre l'assunzione non deve derivare da un obbligo di legge o di contratto

carattere normativo consistenti nella possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria di destinazione finale ovvero di erogare la retribuzione in misura percentuale e graduale all'anzianità di servizio, secondo quanto disposto dai Ccnl. Trattandosi di un contratto a finalità formativa è opportuno precisare - come peraltro ribadito dalle disposizioni del Testo Unico - che l'azienda deve rispettare in modo rigoroso l'erogazione della formazione: in caso di inadempimento sarà soggetta a pesanti sanzioni, pari alla differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine dell'apprendistato, maggiorata del 10 per cento. È inoltre prevista una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro in caso di violazione delle disposizioni

collettive contrattuali.

Anche gli incentivi legati al contratto di inserimento sono di tipo economico e normativo. I primi prevedono una misura ordinaria di sconto contributivo pari al 25%; l'altro vantaggio consiste nella possibilità del sottoinquadramento del lavoratore e in quella di escludere lo stesso dal conteggio dei dipendenti con riferimento all'applicazione di determinati istituti di legge.

A incentivare le assunzioni dei giovani si rivolge anche il decreto del ministero della Gioventù del 19 novembre 2010. Questo provvedimento ha stanziato 51 milioni di euro in favore delle imprese e delle società cooperative che assumano con contratto a tempo indeterminato, anche parziale, soggetti di età non superiore a 35 anni, in possesso di determinati requisiti. In particolare, la norma punta alla rioccupazione di giovani genitori precari (disoccupati o assunti con contratto atipico), iscritti presso i centri per l'impiego o le agenzie per il lavoro. L'operatività della norma attende solo la pubblicazione in «Gazzetta Ufficiale» di un apposito avviso da parte dell'Inps.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Le modalità di inserimento

Destinatari e durata	Finalità	Disciplina	Incentivi per le imprese
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*			
<ul style="list-style-type: none"> • Adolescenti e giovani che abbiano compiuto i 15 anni e fino al compimento dei 25 anni • Durata non superiore a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale 	<ul style="list-style-type: none"> • Assolvimento dell'obbligo scolastico • Conseguimento di un titolo di studio con alternanza di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province autonome, che possono rimandare alle modalità dettate dai Ccnl • La formazione può avvenire sia internamente che esternamente all'azienda 	<p>ECONOMICI</p> <p>(per la durata del contratto e per l'anno successivo alla qualificazione)</p> <p>Contribuzione Inps</p> <p>Fino a 9 dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1,5% per il primo anno di contratto • 3% per il secondo anno • 10% per gli anni successivi • Oltre 9 dipendenti: 10% <p>Nel calcolo dei dipendenti devono essere ricompresi i lavoratori di ogni qualifica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Premi Inail non dovuti
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*			
<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni • A partire dai 17 anni per i soggetti in possesso di qualifica professionale • Durata non superiore a 3 anni (5 per il settore artigiano) 	Conseguimento di una qualificazione professionale o apprendimento di un mestiere, attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali	<ul style="list-style-type: none"> • I Ccnl stabiliscono durata e modalità di erogazione della formazione • La formazione è a carico dell'azienda e può essere integrata dall'offerta pubblica (nei limiti delle risorse disponibili) • L'offerta formativa pubblica sulle competenze di base e trasversali può essere interna o esterna all'azienda (non inferiore a 120 ore nel triennio) ed è disciplinata dalle Regioni • Può essere stipulato a tempo determinato per le attività a cicli stagionali, secondo quanto disciplinato dai Ccnl 	<p>NORMATIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria di destinazione finale ovvero erogazione della retribuzione modulata in misura percentuale e graduale all'anzianità di servizio (secondo le previsioni dei Ccnl) • Esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai fini dell'applicazione di particolari normative
Apprendistato di alta formazione e ricerca*			
<ul style="list-style-type: none"> • Età compresa tra 18 e 29 anni • Da 17 anni per l'alta formazione in caso di soggetti in possesso di qualifica professionale • La durata è rimessa alle Regioni 	Conseguimento di un titolo di studio secondario, universitario o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche	In attesa delle regolamentazioni regionali, l'attivazione può avvenire sulla base di convenzioni tra i datori di lavoro con le Università o gli istituti scolastici	
Disciplina comune			
<ul style="list-style-type: none"> • Contratto a tempo indeterminato, salvo possibilità per il datore di lavoro, di recedere per giusta causa o giustificato motivo, oppure alla fine del periodo formativo (articolo 2118 del Codice civile) - • Stipula di un piano formativo individuale - • Presenza di un tutore o referente aziendale 			
Contratto di inserimento (per la categoria dei giovani)			
<ul style="list-style-type: none"> • Età compresa tra 18 e 29 anni • Durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 	Agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro	Sussistenza di un progetto individuale tra azienda e lavoratore (secondo le disposizioni fissate dai Ccnl)	
Tirocini formativi**			
Tirocini non curriculari (di orientamento): <ul style="list-style-type: none"> • in favore di neo-diplomati o neo-laureati, entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio • durata: massimo sei mesi, proroghe comprese 	Favorire le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Non costituisce un rapporto di lavoro subordinato • Può essere avviato in presenza di una convenzione e di un progetto formativo 	<p>Incentivi per le imprese</p> <p>Nessuna contribuzione dovuta salvo assicurazione Inail</p>

* Disposizioni del Testo unico, in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale - ** Secondo le disposizioni del DL n. 138/2011, in attesa di conversione in legge

