



27 novembre 2014

Inserimento lavorativo dei giovani: contratto di apprendistato e tirocinio formativo

A cura di Enzo De Fusco

Documento protetto da diritto di autore. Non è divulgabile in alcun modo ma fornito in utilizzo ai partecipanti al convegno.



IL TESTO UNICO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

INTERVENTI NORMATIVI

Il Testo Unico sull'Apprendistato
Ha abrogato la precedente normativa
In materia di apprendistato.

D.LGS. N. 167 DEL 14
SETTEMBRE 2011 (**TESTO
UNICO SULL'APPRENDISTATO**).

L. N. 92 DEL 28/06/2012

Decreto Legge n. 76/2013

L. N. 78 DEL 16/05/2014 (**JOBS
ACT**)

La prossima modifica 2015 ?

APPRENDISTATO -CONTRATTO A CAUSA MISTA

DEFINIZIONE GIURISPRUDENZIALE

“Il contratto di apprendistato è qualificabile come un contratto a causa mista caratterizzato, oltre che dallo svolgimento della prestazione lavorativa, dall’obbligo del datore di lavoro di garantire un’effettiva formazione, finalizzata al conseguimento da parte dell’apprendista di una qualificazione professionale”

IL LAVORATORE

IL GIOVANE (OVVERO IL LAVORATORE IN MOBILITA') SVOLGE IN MODO CONTEMPORANEO:

- **UNA PRESTAZIONE DI LAVORO**
- **UN PERIODO DI FORMAZIONE**

IL DATORE DI LAVORO

LA CONTROPARTE DATORIALE SI IMPEGNA A:

- **CORRISPONDERE LA RETRIBUZIONE**
- **GARANTIRE LA FORMAZIONE NECESSARIA**

IL TESTO UNICO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO (art. 1)

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- 1) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.
- 2) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.
- 3) apprendistato di alta formazione e ricerca.
- 4) apprendistato di riqualificazione del personale in mobilità

IL TESTO UNICO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Fino al 31/12/2011	Quota Azienda	Quota apprendista	Totale
<i>fino a 9 dipendenti</i>	%	%	%
1° anno	1,5 + 1,61	5,84	8,95
2° anno	3 + 1,61	5,84	10,45
dal 3° anno	10 + 1,61	5,84	17,45

Dal 1/1/2012	Quota Azienda	Quota apprendista	Totale
<i>fino a 9 dipendenti</i>	%	%	%
1° anno	0 + 1,61	5,84	7,45
2° anno	0+ 1,61	5,84	7,45
3° anno	0+ 1,61	5,84	7,45
dal 4° anno	10 + 1,61	5,84	17,45

art. 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 ha introdotto Lo sgravio contributivo per i **primi tre anni** della formazione in apprendistato si applica ai **contratti stipulati successivamente al 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016.**



IL TESTO UNICO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

AZIENDE OLTRE 9 DIP	Quota Azienda	Quota apprendista	Totale
oltre 9 dipendenti	%	%	%
dalla data di assunzione	10 + 1,61 ⁽²⁾	5,84	17,45

LISTE DI MOBILITA'	Quota Azienda	Quota apprendista
	%	%
per i primi 18 mesi	10	5,84
per il residuo periodo di apprendistato	aliquota ordinaria	5,84

I VANTAGGI DELL'APPRENDISTATO

- Per la verifica dimensionale (*azienda fino a 9 dipendenti*), il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità operative.
- Ai fini del calcolo vanno compresi:
 - i dirigenti;
 - gli assunti con contratto a tempo indeterminato;
 - gli assunti con contratto a tempo determinato (per quelli inferiori all'anno o stagionali, il computo va effettuato in proporzione all'attività svolta;;
 - i lavoratori a domicilio;
 - i lavoratori part time, in proporzione all'orario svolto;
 - i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, se non sono stati computati i loro sostituti;
 - i lavoratori intermittenti, computati in proporzione all'orario effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

I VANTAGGI DELL'APPRENDISTATO

- Per la verifica dimensionale (*azienda fino a 9 dipendenti*), il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità operative.

- La stessa circolare riporta i seguenti esempi di calcolo:

- Esempio n.1

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 12

Numero dipendenti non retribuiti: 1

Numero dipendenti a chiamata: 2

Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno: 160 ore.

Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

1° lavoratore 80

2° lavoratore 80

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 160 ($160/160 = 1$).

I VANTAGGI DELL'APPRENDISTATO

- Per la verifica dimensionale (*azienda fino a 9 dipendenti*), il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità operative.

- La stessa circolare riporta i seguenti esempi di calcolo:

-

- Esempio n.2

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 12

Numero dipendenti a chiamata: 4

Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno: 160 ore.

Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

1° lavoratore 90

2° / 50

3° / 85

4° / 15

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 240 ($240/160 = 1,5$), arrotondato a 1

I VANTAGGI DELL'APPRENDISTATO

- **Per la verifica dimensionale (*azienda fino a 9 dipendenti*), il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità operative.**
- - Esempio n.3
- Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 10
- Numero dipendenti a chiamata: 1
- Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno:160 ore.
- Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:
- 1° lavoratore 960
-
- Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 960
- $960/160 = 6$

I VANTAGGI DELL'APPRENDISTATO

- Per la verifica dimensionale (*azienda fino a 9 dipendenti*), il computo va fatto sull'impresa complessivamente considerata e non sulle singole unità operative.

CRITERI DI ARROTONDAMENTO

- subordinati ft: 10
- intermittenti: 0,3
- part time: 0,4

- forza aziendale: $10 + 0,3 + 0,4 = 10,7 = 11$.

I VANTAGGI DELL'APPRENDISTATO

- **Ai fini del computo numerico vanno, invece, esclusi:**
 - 1) gli apprendisti;
 - 2) gli assunti con contratto di reinserimento (questi ultimi assunti con la L. n° 223/91);
 - 3) i lavoratori somministrati inviati dalle Agenzie del lavoro;
 - 4) i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n° 81/2000).
- **Le agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei dipendenti supera la soglia delle nove unità.**

I VANTAGGI DELL'APPRENDISTATO

- **Incentivi di natura economica (retribuzione):**
- L'apprendista può essere retribuito per tutta la durata del rapporto e fino alla sua trasformazione (*in funzione delle indicazioni contrattuali*) **fino a due livelli stipendiali inferiori** a quello cui tende il contratto di apprendistato;

oppure;

- mediante una forma retributiva percentualizzata rispetto al trattamento economico finale, progressiva nel suo ammontare in funzione dell'anzianità di servizio.

I VANTAGGI DELL'APPRENDISTATO

- **(Incentivi economici - lavoratori in mobilità)**
- Con riferimento ai lavoratori in mobilità, si rappresenta che oltre alla “riduzione ” o alla “percentualizzazione” della retribuzione, spetta al datore di lavoro che assuma, senza esservi tenuto, un soggetto iscritto nelle liste, un contributo mensile (da compensare con l’ordinaria contribuzione) pari al 50% per ogni mensilità di retribuzione corrisposta dell’indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.
- **Tale contributo non può essere erogato per un numero di mensilità superiore a dodici mesi, che salgono a ventiquattro per gli “over 50” ed a trentasei nelle aree geografiche ad alto tasso di disoccupazione.**

IL NUMERO COMPLESSIVO DI APPRENDISTI CHE UN DATORE DI LAVORO PUO' ASSUMERE

- La **L. n. 92/2012** ha parzialmente modificato la disciplina prevista dal Testo Unico sull'apprendistato, in ordine al numero di lavoratori massimo che un datore di lavoro può assumere (art. 2 comma 3, del D.Lgs. n. 167/11).
 - 1) **il rapporto maestranze specializzate e apprendisti, non potrà superare il rapporto 3 a 2 nelle imprese che occupano da 10 unità in poi.**
 - 2) **Nelle imprese che occupano meno di 10 unità il rapporto non può superare il 100 per cento.**
 - 3) **Qualora il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, quest'ultimo potrà assumere apprendisti in numero non superiore a tre.**
 - 4) **l'introduzione di un meccanismo in base al quale l'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio (50%) con l'esclusione dal computo della citata percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Per il primo triennio di applicazione della riforma, il rapporto in questione è fissato nella misura del 30%;**

IL NUMERO COMPLESSIVO DI APPRENDISTI CHE UN DATORE DI LAVORO PUO' ASSUMERE

- DL 34/2014 PRIMA ELIMINA TUTTO E POI IN SEDE DI CONVERSIONE.....
- *ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro”.*
- **I CCNL POSSONO MODIFICARE LA PERCENTUALE**
- **I CCNL NON POSSONO MODIFICARE LA SOGLIA DEI 50 DIPENDENTI**

CHIARIMENTI MINISTERIALI IN ORDINE AL LIMITE PERCENTUALE (CIRC. N. 5/2013)

Il Ministero del Lavoro ha specificato che con l'espressione maestranze qualificate e specializzate, ci si riferisce al personale che:

- 1) ***“abbia i requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale;”***
- 2) ***“sia in possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di precedente rapporto di lavoro subordinato in applicazione di un contratto collettivo”.***

Gli stessi devono rientrare “nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista”

Si considerano maestranze specializzate anche “ i soci o i coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitualità, sempreché siano in possesso di adeguate competenze.”

CHIARIMENTI MINISTERIALI IN ORDINE AL LIMITE PERCENTUALE (CIRC. N. 5/2013)

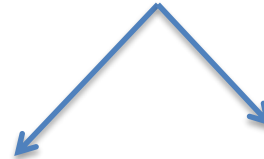
SANZIONI

- Qualora sia riscontrata una violazione in ordine ai predetti limiti numerici, i **contratti interessati saranno trasformati in normali contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato** .
- **Di conseguenza:**
 - saranno avviate azioni per il recupero contributivo;
 - il datore di lavoro non potrà recedere dal rapporto senza giusta causa o giustificato motivo.
- Troveranno applicazione sanzioni di carattere amministrativo.



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E L'APPRENDISTATO

L'ART. 2 DEL TESTO UNICO RINVIA PER
LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO



**AGLI ACCORDI
INTERCONFEDERALI**

**AI CCNL STIPULATI DALLE
ASSOCIAZIONI DEI DATORI DI
LAVORO CON LE ORGANIZZAZIONI
COMPARATIVAMENTE PIU'
RAPPRESENTATIVE SUL PIANO
NAZIONALE**

I PRINCIPI A CUI DEVE ATTENERSI LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

I contratti collettivi non potranno prevedere una disciplina difforme dai principi espressamente individuati dal Testo Unico (art. 2 del D.Lgs. N. 167), il quale richiede espressamente:

- *“la forma scritta del contratto e del patto di prova, nonché l’indicazione nel contratto, seppure in forma sintetica, del relativo piano formativo individuale da definire anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;”*
- *“la previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall’articolo 4, comma 5;”*
- *“il divieto di retribuzione a cottimo;”*

I PRINCIPI A CUI DEVE ATTENERSI LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- *“la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell’apprendista in misura percentuale e in modo graduale all’anzianità di servizio”;*
- *“la presenza di un tutore o referente aziendale”;*
- *“la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all’articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 ed all’articolo 12 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, anche attraverso accordi con le Regioni”;*

Segue

I PRINCIPI A CUI DEVE ATTENERSI LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- *“la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all’articolo 2, comma 1, lettera i), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276;”*
- *“la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;”*

Segue

LIMITI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

“la possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;”

“il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, con applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di licenziamento privo di giustificazione;”

“la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall’articolo 2118 c.c.; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.”

ACCORDO INTERCONFEDERALE 22 FEBBRAIO 2012 (APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE)

- **La durata** del periodo di prova viene disciplinata dai Ccnl applicati, in base all'inquadramento professionale attribuito all'apprendista.
- **Inquadramento** : *“l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.”*

ACCORDO INTERCONFEDERALE 22 FEBBRAIO 2012 (APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE)

IL TUTOR

- Il Testo Unico sull'apprendistato si limita a richiedere genericamente la presenza di un tutore o referente.
- L'Accordo, definisce il Tutor in termine di *“soggetto inserito nell'organizzazione aziendale, munito di adegua professionalità, destinato a rappresentare il punto di riferimento per l'apprendista”*.
- In tema **di formazione professionalizzante**, viene stabilito che le parti devono definire un piano formativo individuale, relativo all'acquisizione delle competenze tecnico- professionali e specialistiche.

LA FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE:

- 1) DEVE ESSERE REGISTRATA.
- 2) POTRA ESSERE SVOLTA ON THE JOB O IN AFFIANCAMENTO.
- 3) NON POTRA' ESSERE INFERIORE AD 80 ORE MEDIE ANNUE.

ACCORDO INTERCONFEDERALE 22 FEBBRAIO 2012 (APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE)

IL RUOLO DIVERSIFICATO DEL TUTOR A SECONDA DEL CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO

Il **Ministero del lavoro** ha specificato che non è possibile determinare a priori le funzioni del Tutor, in quanto:

- *“Allo stesso (..) le parti sociali possono assegnare compiti assolutamente diversificati, che vanno dall’ insegnamento delle materie oggetto di formazione interna a quello della semplice “ supervisione” circa il corretto svolgimento della formazione. Talvolta il tutor svolge pertanto delle funzioni esclusivamente di “controllo” della corretta effettuazione della formazione e/o di “raccordo” tra apprendista e soggetto formatore.” (Circ. Min.Lav. 5/2013)”*.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E L'INTERPELLO N. 4/2013

Il Dicastero del Lavoro ha precisato *“che ai fini dell'applicazione dell'istituto in esame si ricorda anzitutto che il D.Lgs. n. 167/2011 prevede un necessario intervento della contrattazione collettiva la cui disciplina, anche in assenza di “offerta formativa pubblica”, è comunque sufficiente per attivare contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere. “*

Pertanto qualora:

- 1) Non sussista un contratto collettivo nel settore di appartenenza dell'impresa che intende ricorrere al contratto di apprendistato.
- 2) Il contratto collettivo applicato dall'impresa non detti una disciplina dell'apprendistato.

Il datore di lavoro potrà far riferimento al contratto collettivo di un settore affine

GLI ENTI BILATERALI E L'APPRENDISTATO

- Gli ENTI BILATERALI sono disciplinati dal D.Lgs n. 276/03.
- Quest'ultimi vengono definiti come:
*“organismi costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso : la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la **determinazione di modalità di attuazione per la formazione professionale in azienda (...).**”*

GLI ENTI BILATERALI E L'APPRENDISTATO

- Il Testo Unico sull'apprendistato (art. 2 comma 1, lett. h) richiama espressamente quest'ultimi, nel momento in cui afferma che le singole parti del rapporto di lavoro potranno definire il piano formativo individuale, facendo ricorso ai moduli e formulari previsti dalla contrattazione collettiva e o dagli **ENTI BILATERALI**.
- **Il ruolo degli stessi è stato definito dal Ministero del Lavoro “eventuale” e “non già necessario”** ai fini della valida stipulazione del contratto (Interpello n. 16/2010).
- Molto spesso i contratti collettivi riconoscono tuttavia agli stessi un ruolo fondamentale, richiedendo un parere di conformità dell'ENTE BILATERALE, in ordine al piano formativo.

GLI ENTI BILATERALI E L'APPRENDISTATO

- **Secondo il Ministero del Lavoro** (Interpello n. 16/2012) qualora il titolare dell'impresa applichi un contratto collettivo, senza essere iscritto alle organizzazioni firmatarie dello stesso, non sussisterà l'obbligo in capo al datore di sottoporre il P.F.I. all'ENTE BILATERALE di riferimento.
- Tuttavia il personale ispettivo controllerà con maggiore attenzione i contratti di apprendistato senza P.F.I. validato dall'ENTE BILATERALE.
- La verifica di congruità del piano formativo avrà ad oggetto la *“congruità” del PFI e non già la verifica degli altri presupposti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto (ad es. limiti numerici o c.d. clausole di stabilizzazione)“*.
- Pertanto a seguito dell'emissione del parere di conformità, non sarà preclusa la possibilità del personale ispettivo di irrogare sanzioni, qualora non sussistano i presupposti legittimanti il contratto di apprendistato.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

DESTINATARI

Art. 4 comma 1 (Testo Unico)

«Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa» :

- Tra i **18 anni** e i **29 anni** (il requisito in questione si intende posseduto fino al compimento del trentesimo anno, Circolare n. 30/2005 del Ministero del Lavoro)
- dai **17 anni** in su se risultano in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.
- Per i lavoratori in mobilità non è previsto alcun limite di età .
- Il soggetto interessato non deve essere già in possesso della qualifica che il contratto in questione mira a conferire.
- In assenza di esplicite disposizioni normative e contrattuali non è ammessa *«la stipula di un contratto di apprendistato da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per un durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva.»* (Circolare n. 5/2013 Ministero del Lavoro).



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Art. 4 comma 3 (Testo Unico)

LA FORMAZIONE DELL' APPRENDISTA

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere deve essere svolta sotto la responsabilità dell'azienda.

Quest'ultima va poi integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili dall'offerta formativa pubblica, la quale può essere:

- 1) Interna o esterna all'azienda.**
- 2) Finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.**
- 3) Per un monte orario complessivo a 120 ore .**

LA RIFORMA DEL TITOLO V

- **Nel 2001 a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione,** è stata riconosciuta alle Regioni una competenza residuale con riferimento a tutte le materie non espressamente riservate alla competenza esclusiva dello Stato, ovvero alla competenza concorrente Stato-Regioni.
- In forza di tale intervento le Regioni hanno acquisito una competenza esclusiva in materia di formazione professionale e pubblica.
- Tale formazione assume rilevanza nel contratto di apprendistato, il quale come abbiamo anticipato è un contratto a causa mista.



RAPPORTO NORMATIVA NAZIONALE-REGIONALE (Corte Costituzionale, sent. n. 50/2005)


Pertanto da un punto di vista teorico sorgono diverse questioni:

- 1) il Legislatore può disciplinare la materia della formazione dettando principi generali ?
- 2) Il Legislatore può affidare competenze in materia ad altri soggetti ? (come ad esempio le organizzazioni sindacali coinvolte nella contrattazione collettiva).

Fortunatamente la **Corte Costituzionale**, chiamata a pronunciarsi a seguito del ricorso avanzato dalle Regioni (Toscana, Marche, Emilia Romagna, Basilicata) e dalla Provincia Autonoma di Trento, **in ordine alla legittimità della precedente disciplina** sotto il profilo della competenza Stato-regioni, con un'importante sentenza (n. 50/2005) ha chiarito che:

«in materia di riordino dei contratti di contenuto formativo e di tirocinio si intrecciano la competenza esclusiva dello Stato relativa alla disciplina privatistica del contratto di lavoro e quella regionale in materia di formazione professionale».

Segue



RAPPORTO NORMATIVA NAZIONALE- REGIONALE (Corte Costituzionale, sent. n. 50/2005)

La Consulta nella medesima pronuncia ha affermato che:

- La competenza esclusiva regionale (nonché delle Province autonome) concerne *«la formazione e l'istruzione professionale pubblica che vengono impartite sia in istituti scolastici a ciò destinati, sia mediante strutture proprie che le singole Regioni possono approntare in relazione alla peculiarità delle realtà locali, sia in organismi privati con i quali sono stati stipulati accordi».*

Mentre

- *«La formazione aziendale rientra invece nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile.».*

Alla luce di quanto riportato la Corte Costituzionale ha affermato che in materia di apprendistato ci si trova in presenza di una **«concorrenza di competenze e non di competenza ripartita o concorrente».**

Pertanto ai fini della composizione delle interferenze tra tali competenze, sarà necessario far ricorso:

- 1) Al principio di leale collaborazione
- 2) Al criterio della prevalenza, qualora risulti evidente *«l'appartenenza del nucleo essenziale di un complesso normativo ad una materia piuttosto che ad altre».*

LA FORMAZIONE IN ASSENZA DI REGOLAMENTAZIONE REGIONALE

- Mediante l'interpello n. 50/2008 il Ministero del lavoro ha specificato che **qualora non sussista una disciplina regionale del contratto di apprendistato, il contratto in questione potrà essere stipulato validamente sulla base di quanto previsto dalla sola contrattazione collettiva** oggetto di rinvio da parte del Legislatore.
- Lo stesso Dicastero nell'Interpello n. 14/2008 ha evidenziato che anche **nel caso in cui «la disciplina normativa regionale non risulta applicabile per carenza relativa ai profili formativi o alle mansioni» il contratto di apprendistato potrà essere validamente stipulato, facendo riferimento alla sola contrattazione collettiva** abilitata dal Legislatore a disciplinare la forma contrattuale in esame.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E NORMATIVA REGIONALE (Corte Costituzionale n. 176/2010)

- A seguito degli interventi apportati in materia dall'art. 23 comma *ter* del D.L n. 112/2008 (conv. in L. n. 133/2008) della previgente disciplina normativa, assumevano particolare rilevanza nel precedente regime normativo, sia il comma 5 che il comma 5 ter dell'art. 49 del D.Lgs. N. 276/2003.
- **Secondo il comma 5** *«la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle Province autonome, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale»* (abrogato)
- Il comma **5 ter** (introdotto dal D.L. n. 112/2008. Anch'esso abrogato) stabiliva poi che in caso di formazione esclusivamente aziendale non avrebbe operato il disposto precedentemente riportato. Pertanto i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante venivano rimessi integralmente ai contratti collettivi *di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali.*

• *Segue*

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E NORMATIVA REGIONALE (Corte Costituzionale n. 176/2010)

- Dopo attento esame della vicenda, la **Corte Costituzionale** ha affermato che :
- *«se è vero che la formazione all'interno delle aziende inerisce al rapporto contrattuale, sicché la sua disciplina rientra nell'ordinamento civile, e che spetta invece alle Regioni e alle Province autonome disciplinare quella pubblica, non è men vero che nella regolamentazione dell'apprendistato né l'una né l'altra appaiono allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto», con la conseguenza che «occorre perciò tener conto di tali interferenze. Interferenze che sono correlative alla naturale proiezione esterna dell'apprendistato professionalizzante e all'acquisizione da parte dell'apprendista dei crediti formativi, utilizzabili nel sistema dell'istruzione – la cui disciplina è di competenza concorrente – per l'eventuale conseguimento di titoli di studio»*
- Di conseguenza è stato dichiarato incostituzionale il comma 5 ter nella parte in cui affidava integralmente alla contrattazione collettiva, la disciplina della formazione aziendale.
- **Alla luce di quanto riportato si comprende che una disciplina normativa che estrometta del tutto le Regioni dalla formazione aziendale, è inevitabilmente destinata ad essere dichiarata incostituzionale.**

LA RIFORMA GIOVANNINI – DL 76/2013

- a) il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita e' effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino;
- c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

LA RIFORMA POLETTI – DL 34/2014

LA FORMAZIONE PUBBLICA E' OBBLIGATORIA SOLO SE:

- sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi;
- sia realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista, intendendosi per "disponibile" *"un'offerta formativa formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista"*;
- *"in via sussidiaria e cedevole"*, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (FORMAZIONE TRASVERSALE E DI BASE)

LE RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO IN MATERIA DI FORMAZIONE TRASVERSALE (CIRCOLARE MINISTERIALE N. 18/2014)

OBBLIGHI DELLA REGIONE

La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. (Legge n. 78/2014).

SECONDO IL MINISTERO, ATTRAVERSO LA DISPOSIZIONE IN QUESTIONE IL LEGISLATORE HA VOLUTO RESPONSABILIZZARE REGIONI E PROVINCE.

DI CONSEGUENZA IL PERSONALE ISPETTIVO DOVRA' ASTENERSI DALL'ADOTTARE PROVVEDIMENTI SANZIONATORI NEL CASO IN CUI LA COMUNICAZIONE NON SIA INTERVENUTA ENTRO 45 GIORNI DALLA COMUNICAZIONE DELL'ISTAURAZIONE DEL RAPPORTO

STATO DI AVANZAMENTO DELLE REGIONI NELLA DEFINIZIONE DELLA REGOLAMENTAZIONE SULL'APPRENDISTATO EX ART. 4 D.LGS. 167/11

MONITORAGGIO SULL'APPRENDISTATO XIV RAPPORTO DICEMBRE 2013
ISFOL

Alla fine del 2013 tutte le Regioni, nonché le Province autonome avevano adottato atti di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante ex art. 4 D.Lgs. 167/11.

Nella stessa data soltanto 3 regioni non avevano attivato l'offerta formativa:

- Umbria (oggi in Umbria l'offerta formativa non è ancora attiva)
- Campania (attualmente il catalogo dei corsi di formazione non è stato ancora adottato)
- Puglia (il catalogo dei corsi di formazione è ancora in attesa di approvazione)

FONTE (Il sole 24 Ore, del 27.10.2014)

LE REGIONI CHE HANNO RECEPITO LE LINEE GUIDA STABILITE IN SEDE DI CONFERENZA STATO-REGIONE

LE REGIONI CHE HANNO RECEPITO LE LINEE GUIDA SONO LE SEGUENTI:

- **Lombardia:** mediante delibera n. 2258 del 01.08.2014., efficace a partire dal 1° ottobre.
- **Peculiarità:**
- **I cataloghi di base per la formazione di base e trasversale non sono mutati rispetto alla precedente regolamentazione.**
- Le imprese hanno la possibilità di erogare la formazione di base e trasversale all'interno dell'impresa.
- Entro la fine dell'anno saranno adottate le linee di indirizzo regionale in ordine alla programmazione provinciale della formazione di base e trasversale .
- Non vengono individuate nella deliberazione agevolazioni per le imprese che organizzano la formazione di base e trasversale all'interno dell'azienda.
- La materia della comunicazione alle imprese di cui all'art. 4 del D.Lgs. N. 167/11, dovrà essere disciplinata da un provvedimento dirigenziale.

LE REGIONI CHE HANNO RECEPITO LE LINEE GUIDA STABILITE IN SEDE DI CONFERENZA STATO-REGIONE

Piemonte: le linee guida sono state recepite attraverso la delibera n. 33-188 del 20.02.2014, efficace a partire dal 1° gennaio 2015.

Peculiarità:

- la comunicazione ex art. 4 del D.Lgs. N. 167 del 2011 dovrà essere effettuata contestualmente all'invio della comunicazione telematica di assunzione.
- Viene riconosciuta alle azienda (sotto la propria responsabilità) la possibilità di erogare all'interno dell'impresa la formazione di base e trasversale.
- Non sono previsti finanziamenti regionali per l'erogazione della formazione di base e trasversale all'interno dell'azienda.

LE REGIONI CHE HANNO RECEPITO LE LINEE GUIDA STABILITE IN SEDE DI CONFERENZA STATO-REGIONE

Umbria: le linee guida sono state recepite con la delibera n. 294 del 17.03.2014

Peculiarità:

- nonostante siano state recepite le linee guida della Conferenza Stato-Regioni, **i corsi di formazione relativi all'apprendistato professionalizzante non sono attivi.**
- la formazione di base e trasversale può essere erogata anche dall'azienda.
- Per la comunicazione da effettuare entro 45 giorni ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 167/2011, non sono indicate specifiche modalità di attuazione.
- Non sono previsti finanziamenti regionali nel caso in cui la formazione venga erogata all'interno dell'azienda.

LE REGIONI CHE HANNO RECEPITO LE LINEE GUIDA STABILITE IN SEDE DI CONFERENZA STATO-REGIONE

Marche: le linee guida sono state recepite con la delibera n. 1000 del 08. 09. 2014.

Peculiarità:

- è previsto un catalogo dei corsi di formazione attivo.
- Non sono previsti sistemi di comunicazione alle imprese ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 167/2011.
- La formazione a cura dell'impresa è ammessa, a condizione che l'ente sia accreditato dalla Regione.

OBBLIGHI FORMATIVI PROFESSIONALI E LE VERIFICHE ISPETTIVE (CIRCOLARE M.L. 5/2013)

- **L'inadempimento formativo secondo la circolare n. 5/2013 attiene soltanto alla c.d. formazione formale**, la cui definizione è rinvenibile all'interno del Decreto interministeriale del 26 settembre 2012:
- *“Apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato, appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento. L'apprendimento è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma si conclude in una convalida e in una certificazione”.*
- Il personale ispettivo valuterà quindi :
 - 1) **la quantità.**
 - 2) **i contenuti.**
 - 3) **le modalità della formazione formale** (*individuata come tale dalla contrattazione collettiva e declinata nel piano formativo individuale*).
- A tal fine l'ispettore verificherà:
 - 1) **la documentazione che certifica la formazione svolta.**
 - 2) **le dichiarazioni rese dal lavoratore, ovvero da altri soggetti in ordine alla effettività della formazione.**

OBBLIGHI FORMATIVI PROFESSIONALI E LE VERIFICHE ISPETTIVE (CIRCOLARE M.L. 5/2013)

- **A seguito dell'inadempimento degli obblighi formativi il datore di lavoro "esclusivamente responsabile" sarà tenuto** in forza dell'art. 7 c. 1 del D.Lgs. N. 167 **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"**.
- **Tuttavia qualora il personale ispettivo riscontri un inadempimento** relativo alla formazione prevista dal piano formativo individuale, **e quest'ultimo sia recuperabile, sarà adottato un provvedimento di disposizione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. N. 124/2004, contenente il termine assegnato al datore di lavoro per adempiere.**

OBBLIGHI FORMATIVI PROFESSIONALI E LE VERIFICHE ISPETTIVE (CIRCOLARE M.L. 5/2013)

Ai fini dell'adozione della disposizione, il personale ispettivo dovrà valutare la possibilità o meno di recuperare il debito formativo.

I principi individuati dal Dicastero del Lavoro sul tema sono i seguenti :

- **Più vicina è la data di scadenza del periodo formativo** individuato nel contratto, minori saranno le possibilità di recuperare il debito in questione.
- **Nelle ipotesi di più complessa valutazione**, il Dicastero ritiene opportuna l'emanazione della disposizione al fine di consentire in ogni caso una possibilità di recupero.

Segue

OBBLIGHI FORMATIVI PROFESSIONALI E LE VERIFICHE ISPETTIVE (CIRCOLARE M.L. 29/2011)

- Attraverso la disposizione, il personale ispettivo obbliga il datore di lavoro a “*riprogrammare*”, senza che siano apportate modifiche ai contenuti sostanziali del piano formativo.
- Di conseguenza :
 - 1) andrà individuato dall’Ispettore un congruo termine entro il quale deve avvenire il recupero
 - 2) Il datore di lavoro potrà risultare obbligato ad effettuare nell’anno successivo più ore di quelle inizialmente previste.
- **Qualora non venga rispettata la disposizione** troverà applicazione la sanzione amministrativa prevista dall’art. 11 del D.P.R. n. 520/1955 (ovvero da 515 a 2580 euro)

OBBLIGHI FORMATIVI PROFESSIONALI E LE VERIFICHE ISPETTIVE (CIRCOLARE M.L. 5/2013)

LE IPOTESI ESPRESSAMENTE INDICATE DAL MINISTERO IN CUI E' POSSIBILE O MENO EMANARE LA DISPOSIZIONE (APPRENDISTATO DI DURATA TRIENNALE).

PRIMO ANNO DI APPRENDISTATO	SECONDO ANNO DI APPRENDISTATO	TERZO ANNO DI APPRENDISTATO
<p><i>“La disposizione va sempre emanata”</i></p>	<p><i>“La disposizione è emanata soltanto nel caso in cui la formazione effettiva risulti pari o inferiore al 40 % della cifra risultante dalla somma delle ore previste dal P.F.I. Per il primo anno con la “quota parte” del secondo anno.”</i></p>	<p><i>Qualora l'accertamento avvenga durante il terzo anno , la disposizione non potrà essere emanata nel caso in cui la formazione effettiva risulti inferiore al 60 % di quella indicata dal P.F.I. risultante dalla somma delle ore indicate nel primo e secondo anno, nonché della “quota parte” del terzo anno.</i></p>

OBBLIGHI FORMATIVI PROFESSIONALI E LE VERIFICHE ISPETTIVE (CIRCOLARE M.L. 5/2013)

- **Esempio n.1**

Contratto di apprendistato professionalizzante che prevede un periodo formativo pari a 3 anni ed un monte ore di formazione formale tecnico-professionale e specialistica di 120+120+120 (tot. 360 ore). Accertamento nel corso della metà del secondo anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la "quota parte" del secondo anno), per un totale di 180 ore. La formazione effettuata è tuttavia pari a 60 ore e cioè al 33% del totale della formazione dovuta. La disposizione DEVE essere emanata.



OBBLIGHI FORMATIVI PROFESSIONALI E LE VERIFICHE ISPETTIVE (CIRCOLARE M.L. 5/2013)

LE IPOTESI ESPRESSAMENTE INDICATE DAL MINISTERO IN CUI E' POSSIBILE O MENO EMANARE LA DISPOSIZIONE (APPRENDISTATO DI DURATA QUINQUENNALE).

Accertamento durante il primo anno di apprendistato	Accertamento durante il secondo anno di apprendistato	Accertamento durante il terzo anno di apprendistato	Accertamento durante il quarto anno di apprendistato	Accertamento durante il quinto anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la "quota parte" delle ore previste nel secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 50% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la "quota parte" delle ore previste nel terzo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo, nel secondo e nel terzo anno + la "quota parte" delle ore previste nel quarto anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 70% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo, nel secondo, nel terzo e nel quarto anno + la "quota parte" delle ore previste nel quinto anno

FORMAZIONE TRASVERSALE SANZIONI (Circolare Ministeriale n. 5/2011)

In ordine alle sanzioni connesse alla formazione trasversale, il Ministero nella Circolare n. 5/2011 ha analizzato diverse ipotesi:

- 1) Qualora i percorsi siano attivati e il datore di lavoro non adempia agli obblighi amministrativi troveranno applicazione le sanzioni di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. N. 167/2001.
- 2) Nel caso in cui i corsi non siano attivi, il personale amministrativo non potrà comminare le sanzioni di cui all'art. 7, in quanto non sussisterà una responsabilità esclusiva del datore di lavoro.
- 3) Nel caso in cui i corsi siano attivati successivamente all'instaurazione del contratto, non sorgerà automaticamente in capo al datore di lavoro un obbligo di recupero delle ore di formazione (tuttavia la Regione sarà libera di dettare una disciplina specifica per tali situazioni)



FORMAZIONE TRASVERSALE E DI BASE (IMPATTO DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 20 FEBBRAIO 2014 RELATIVO ALLE LINEE GUIDA SULL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE)

LA DURATA E L'OFFERTA FORMATIVA PUBBLICA SONO DETERMINATI IN BASE AL TITOLO DI STUDIO POSSEDUTO DALL'APPRENDISTA AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE:

• 120 ore, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;

• 80 ore, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;

• 40 ore, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

I TEMI OGGETTO DELLA FORMAZIONE PUBBLICA

La formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali deve, indicativamente, avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze :

- *Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro;*
- *Organizzazione e qualità aziendale;*
- *Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo;*
- *Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva;*
- *Competenze di base e trasversali;*
- *Competenza digitale;*
- *Competenze sociali e civiche;*
- *Spirito di iniziativa e imprenditorialità;*
- *Elementi di base della professione/mestiere*

FORMAZIONE TRASVERSALE E DI BASE (IMPATTO DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 20 FEBBRAIO 2014 RELATIVO ALLE LINEE GUIDA SULL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE)

LE IMPRESE CHE DECIDONO DI EROGARE DIRETTAMENTE LA FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE, SENZA AVVALERSI DELL'OFFERTA FORMATIVA PUBBLICA DOVRANNO NECESSARIMENTE DISPORRE:

- di luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi;
- di risorse umane con adeguate capacità e competenze.
- La disciplina di dettaglio in ordine ai requisiti precedentemente indicati è rimessa alle singole Regioni.

FORMAZIONE TRASVERSALE E DI BASE (IMPATTO DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 20 FEBBRAIO 2014 RELATIVO ALLE LINEE GUIDA SULL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE)

IMPRESE
MULTILOCALIZZATE

«Le imprese che hanno sedi in più Regioni, per l'offerta formativa pubblica possono adottare la disciplina della Regione dove è ubicata la sede legale o, a seguito della piena operatività delle presenti linee guida e, quindi, dell'uniformità in termini di durata e contenuti della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, le imprese multilocalizzate possono avvalersi dell'offerta formativa pubblica disponibile presso le Regioni in cui hanno sedi operative»

FORMAZIONE TRASVERSALE E DI BASE (IMPATTO DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 20 FEBBRAIO 2014 RELATIVO ALLE LINEE GUIDA SULL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE)

LA REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE

IL DATORE DI LAVORO SARA' TENUTO A REGISTRARE :

- Sul libretto formativo del cittadino la formazione effettuata, nonché l'eventuale qualifica professionale acquisita dall'apprendista.
- Qualora manchi il libretto formativo del cittadino, l'impresa sarà tenuta a registrare l'effettiva formazione su un documento avente i contenuti minimi del modello del libretto formativo del cittadino, individuati nel Decreto del Ministero del Lavoro del 10 ottobre 2005 (Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino“).
- Il documento in questione dovrà prevedere:
 - **1) Informazioni personali dell'apprendista (cognome, nome, codice fiscale etc...)**
 - **2) la descrizione dei contenuti e delle attività formative svolte in apprendistato.**
- *Resta salva la possibilità di utilizzare la modulistica adottata dal contratto collettivo applicato*

CONSEGUENZE SANZIONATORIE LEGATE ALL'INADEMPIMENTO DELL'OBBLIGO FORMATIVO (ART. 7 comma 1 del D.Lgs. n. 167/11)

CONSEGUENZE INDIRETTE INDIVIDUATE DAL MINISTERO

- Il disconoscimento assume rilevanza sotto il profilo del computo del dipendente nell'organico aziendale.
- ***“Pertanto, la violazione degli adempimenti amministrativi (quantomeno di quello relativo alla comunicazione al Centro per l'impiego e della consegna di una sua copia al lavoratore) non può non rilevare sotto il profilo sanzionatorio.”***

Inadempimenti amministrativi sanzionati:

- Comunicazione d'assunzione al Centro per l'Impiego con dati inesatti: da 100 a 500 euro.
- Omessa lettera d'assunzione, da 250 a 1.000 euro;
- Infedele compilazione del Libro unico del lavoro, da 150 a 1.500 euro
- Consegna al lavoratore di una busta paga con dati inesatti: da 125 a 770 euro per ogni mensilità e ogni lavoratore coinvolto.

NUOVE REGOLE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO:

CAMBIAMENTI LEGATI AL JOB ACT (CIRCOLARE DEL MINISTERO N. 18/2014)

In forza della L. n. 78/2014 :

- Non è più previsto il termine di 30 giorni per l'elaborazione del P.F.I.
- L'elaborazione del piano deve avvenire in forma sintetica.
- **Secondo il Dicastero la conservazione del termine di 30 giorni non è stata ritenuta dal Legislatore necessaria in quanto:**
 - 1) nel precedente regime il termine di 30 giorni era funzionale alla verifica da parte degli Enti Bilaterali, ritenuta dallo stesso Ministero non indispensabile ai fini della legittimità del contratto (Interpello n. 16/2012).
 - 2) il P.F.I. ai sensi della L. n. 78/2014 va elaborato esclusivamente in forma sintetica.
- **La L. n. 78/2014 non ha comportato la perdita di efficacia delle clausole collettive che prevedono un termine per l'elaborazione del P.F.I. (ne tantomeno la possibilità di reintrodurlo)**

OBBLIGHI DI CONFERMA PER I NUOVI CONTRATTI

Il D.L. n. 34/2014 aveva soppresso le clausole di stabilizzazione, tuttavia quest'ultime sono state reintrodotte dalla L. n. 78/2014.

Il regime normativo attuale stabilisce che le imprese che occupano almeno 50 dipendenti, salvo diverse previsioni previste dai contratti collettivi siglati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, potranno assumere nuovi apprendisti soltanto qualora :

- Nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione abbiano assunto **a tempo indeterminato** almeno **il 20 %** degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro

OBBLIGHI DI CONFERMA PER I NUOVI CONTRATTI

- Dalla percentuale precedentemente indicata vanno esclusi i rapporti cessati per :
 - **Recesso durante il periodo di prova**
 - **Dimissioni**
 - **Giusta causa**
- Qualora non sia rispettata la percentuale, sarà consentita in ogni caso l'assunzione di:
 - 1) *“Un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati”.*

OBBLIGHI DI CONFERMA PER I NUOVI CONTRATTI (SANZIONI- REGIME TRANSITORIO)

- Il Legislatore fa espressamente salvi gli effetti prodotti dal D.L. n. 34/2014 (quest'ultimo aveva soppresso le clausole di stabilizzazione).
- **Pertanto**, dal periodo **21 marzo- 19 maggio 2014** l'eventuale inosservanza delle clausole di stabilizzazione non comporterà la trasformazione del rapporto, ne tantomeno conseguenze *“sul piano civilistico o amministrativo”* (Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2014).

IL RECESSO DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE

L'art. 2 del D.Lgs. N 167/2011 sancisce espressamente il divieto di recedere dal rapporto (divieto che interessa entrambe le parti), qualora non sussiste:

- **Una giusta causa**
- **Un giustificato motivo**

Nel caso in cui il licenziamento non sia fondato sulle cause precedentemente indicate, troveranno applicazione «le sanzioni previste dalla normativa vigente».

RECESSO DURANTE PERIODI TUTELATI

- Il Ministero del Lavoro mediante l'interpello n. 16 del 2012 ha affermato che in materia di apprendistato trovano applicazione le norme relative alla nullità dei licenziamenti intimati per:
 - 1) causa matrimonio
 - 2) causa stato di gravidanza
 - 3) causa malattia e infortunio
- Tuttavia il datore di lavoro al termine del periodo di divieto potrà legittimamente esercitare il potere di recesso qualora ricorrano le cause legittimanti lo stesso.
- La Corte Costituzionale attraverso con la Sent. n. 169/1973 ha affermato che sotto il profilo del licenziamento, il rapporto di apprendistato è assimilabile all'ordinario rapporto di lavoro, di conseguenza l'apprendista sarà tutelato dalla L. n. 604/1966.



POSSIBILITA' E REGOLE PER LA QUALIFICAZIONE DELL'APPRENDISTA PRIMA DELLA SCADENZA

Il Ministero del Lavoro attraverso la nota 13 luglio 2012, n. 25014 ha affermato che:

- *“la durata del contratto di apprendistato è, in via generale, da riferirsi sempre alla durata della sua componente formativa”.*
- Pertanto, nel caso in cui gli obiettivi formativi vengano raggiunti prima della scadenza:
 - 1) l'apprendistato si intende portato a buon fine.
 - 2) **I termini per l'esercizio del recesso decorrono da tale momento.**
- Quindi, il datore di lavoro qualora si renda conto che l'apprendista ha raggiunto la qualificazione oggetto del contratto, potrà disporre la trasformazione del rapporto prima del termine inizialmente fissato.

POSSIBILITA' E REGOLE PER LA QUALIFICAZIONE DELL'APPRENDISTA PRIMA DELLA SCADENZA

- La giurisprudenza di legittimità ha affermato che **«la trasformazione puo' avvenire sia per effetto del giudizio positivo di idoneita' al compimento del tirocinio sia per il mantenimento in servizio del dipendente oltre il periodo massimo di apprendistato, sia, infine, per l'attribuzione della qualifica da parte del datore di lavoro, in qualunque tempo durante il tirocinio, in modo esplicito od implicito, con il conferimento effettivo delle mansioni che spettano all'operaio qualificato.»** (Cassazione, sent. n. 845/1988).

I CONTRATTI DI APPRENDISTATO E CRISI DI IMPRESA: I LICENZIAMENTI COLLETTIVI.

L' articolo 24 (co. 1) della L. n. 223/91, invece, si rivolge alle *“imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell’arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell’ambito del territorio di una stessa provincia”*.

- **Tuttavia il disposto in questione non dice nulla in merito alla computabilità o meno degli apprendisti.**
- In assenza di una espressa indicazione sono sorte due distinte interpretazione:
- 1) **la tesi dell’operatività della generale disciplina prevista dall’art. 7 comma (3),** e di conseguenza l’esclusione degli apprendisti dal computo.
- 2) **la tesi dell’estensione analogica dell’art. 1 (co. 1.) della L. n. 223/91** (il quale individuando l’ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria, include anche gli apprendisti nella base del computo rilevante ai fini dell’applicazione della stessa, e di conseguenza assume rilevanza anche per i licenziamenti preceduti dalla C.I.G.S.).

I CONTRATTI DI APPRENDISTATO E CRISI DI IMPRESA: I LICENZIAMENTI COLLETTIVI.

- **Per la tesi dell'operatività della generale disciplina prevista dall'art. 7 comma (3), propende la Giurisprudenza di Legittimità** (Cassazione n. 17384/2003) la quale afferma che :
 - **1) non può trovare applicazione in materia di licenziamenti collettivi** l'estensione analogica di quanto previsto dall'art. 1 della L. n. 223/91 .
 - 2) tale estensione non avrebbe ragione di esistere in quanto l'art. 1. della L. n. 223/91, relativo al licenziamento preceduto dalla c.i.g. ha carattere eccezionale.
Pertanto secondo la giurisprudenza sopra richiamata, in caso di licenziamento collettivo intimato ex art. 24 della L. n. 223/91, gli apprendisti non andranno inclusi nel computo numerico.
- **Per la tesi dell'estensione analogica propende, invece, il Ministero del Lavoro**, il quale nella Circolare n. 62/1996 , include espressamente gli apprendisti nella base di computo (*"Ai soli fini della definizione dell'area del licenziamento collettivo devono calcolarsi anche i lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro e **gli apprendisti**"*).

I CONTRATTI DI APPRENDISTATO E CRISI DI IMPRESA: GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (NOTA MINISTERO DEL LAVORO DEL 5 GIUGNO 2009)

- Il D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009) ha stabilito che le risorse finanziarie previste per gli ammortizzatori in deroga, possono essere utilizzate anche con riferimento **agli apprendisti**.
- Secondo il Dicastero il datore di lavoro sarà legittimato a presentare la domanda di cassa integrazione in deroga per gli apprendisti, anche contestualmente alla presentazione di una domanda relativa alla CIGO e alla CIGS.
- La decorrenza delle prestazioni della cassa in deroga per gli apprendisti, andrà individuata al momento della sospensione del rapporto di lavoro con gli stessi.

I CONTRATTI DI APPRENDISTATO E CRISI DI IMPRESA: GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

- **Il computo dei lavoratori**
- Ai fini della Concessione della CIGS l'impresa deve aver occupato mediamente 15 dipendenti nel semestre antecedente la scadenza, e in **tale dato numerico sono inclusi gli apprendisti.**
- **Per la concessione della CIGO** è richiesto un dato occupazionale di 50 unità e dallo stesso sono esclusi gli apprendisti.



JOBS ACT

**QUALE FUTURO PER
L'APPRENDISTATO?**



STAGE E TIROCINI

QUADRO NORMATIVO- LA COMPETENZA ESCLUSIVA DELLE REGIONI.

- **La disciplina dei tirocini formativi è stata caratterizzata da una lunga serie di interventi normativi di natura statale** (una delle più recenti è rappresentata dalla L. n. 196/97 la c.d. L. Treu).
- Nel 2001 attraverso la riforma del Titolo V della Costituzione, è stata attribuita la competenza esclusiva in materia di istruzione e formazione professionale alle Regioni (nonché alle Province autonome).
- Tuttavia il legislatore attraverso l'art. 11 del D.L. n. 138/2011 (conv. in L. n. 148) è tornato a legiferare in materia stabilendo:
 - 1) le limitazioni in ordine al possibile uso dei tirocini, nonché la durata degli stessi.
 - 2) Il rinvio espresso alla L. n. 196/97 per la disciplina degli stessi, in assenza di una regolamentazione regionale.

QUADRO NORMATIVO- LA COMPETENZA ESCLUSIVA DELLE REGIONI.

La sentenza della Corte Costituzionale n. 287/2012

- Successivamente all'entrata in vigore dell'art. 11 del D.L. n. 138/11 (conv. in L. n. 148) **diverse Regioni** (tra le quali Liguria, Umbria, Toscana...) **promuovevano un giudizio di legittimità costituzionale con riferimento all'art. 11**, sostenendo l'invasione da parte del Legislatore delle loro competenze on materia di istruzione e formazione professionale.
- La Consulta richiamando i precedenti in materia di competenza Stato-Regioni (tra i quali la sent. n. 50/2005, e la n. 309/2010 già incontrate in materia di apprendistato) **dichiarava incostituzionale** l'art. 11 del D.L. n. 138/11.
- La dichiarazione di incostituzionalità era connessa al fatto che:
 - 1) il Legislatore dettando i limiti di durata, nonché i requisiti che devono possedere i soggetti che promuovono i tirocini, era intervenuto in modo diretto in una materia di competenza regionale.
 - 2) Inoltre incostituzionale era anche il rinvio alla c.d. L. Treu in assenza di regolamentazione regionale (normativa che peraltro era antecedente alla riforma del titolo V).

QUADRO NORMATIVO- LA SITUAZIONE ATTUALE

In ossequio al principio di leale collaborazione sancito a livello costituzionale, il Legislatore e le Regioni (nonché le province autonome di Trento e Bolzano) si sono impegnate nella ricerca di linee guida comuni da seguire in materia di tirocini al fine di rendere il più possibile uniforme la disciplina su tutto il territorio nazionale.

QUADRO NORMATIVO- LA COMPETENZA ESCLUSIVA DELLE REGIONI.

Interventi normativi statali successivi al D.L. n. 138/2011

- La L. n. 92/2012 (c.d. L. Fornero) nel suo art. 34 (comma 1) disponeva entro 180 giorni dall'entrata in vigore della stessa (la quale è avvenuta il 18 luglio 2012) l'incontro del Governo e delle Regioni per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento al fine di:
 - 1) revisionare la disciplina dei tirocini;
 - 2) prevedere azioni e interventi volti a prevenire e a contrastare l'uso distorto dell'istituto;
 - 3) individuare gli elementi qualificanti del tirocinio;
 - 4) riconoscere una congrua indennità in forma forfettaria per l'attività svolta.

QUADRO NORMATIVO- LA COMPETENZA ESCLUSIVA DELLE REGIONI.

Interventi normativi statali successivi al D.L. n. 138/2011

- Il D.L. n. 76/2013 aveva disposto nell'art. 2 comma 4, l'operatività dell'art. 18 della c.d. L. Treu (196/97) fino al 31 dicembre 2015.
- **Tuttavia in sede di conversione (L. n. 99/2013) tale disposto è stato soppresso.**
- **Di conseguenza allo stato attuale** ai fini dell'individuazione dei principi fondamentali, nonché della disciplina di dettaglio in materia di tirocini occorrerà assumere come parametro di riferimento :
 - **1) le linee guida della Conferenza Stato- Regioni del 24 gennaio 2013**
 - **2) le regolamentazioni regionali.**

CONFERENZA STATO-REGIONI DEL 24 GENNAIO 2013

- **Le linee guida stabiliscono i seguenti principi:**
- *A) il tirocinio non può essere utilizzato per tipologie di attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo;*
- *B) i tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratti a termine nei periodi di picco delle attività e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie né per ricoprire ruoli necessari all'organizzazione dello stesso;*
- Viene specificato inoltre che salvo le eventuali materie destinate a ricadere nella competenza statale, gli Enti pubblici chiamati a regolare i tirocini sono :
- **1) LE REGIONI**
- **2) LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO**

CONFERENZA STATO-REGIONI DEL 24 GENNAIO 2013

- **Il tirocinio viene definito** *«una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo».*
- Quindi, lo stesso consistendo in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione **non si configura in termini di: «rapporto di lavoro».**
- **Le linee guida prevedono quattro diverse tipologie di tirocinio:**
 - Il tirocinio formativo e di orientamento professionale;
 - Il tirocinio di reinserimento o inserimento lavorativo;
 - Il tirocinio con soggetti svantaggiati;
 - Il tirocinio curriculare.

CONFERENZA STATO-REGIONI DEL 24 GENNAIO 2013 (TIROCINI EXTRACURRICULARI)

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

I **destinatari** di questa particolare forma di tirocinio sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio (è rivolto dunque ai neodiplomati e ai neolaureati) entro e non oltre 12 mesi.

La loro finalità è quella di *agevolare «le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro».*

La durata degli stessi non può essere superiore a sei mesi.

CONFERENZA STATO-REGIONI DEL 24 GENNAIO 2013 (TIROCINI EXTRACURRICULARI)

TIROCINI DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO AL LAVORO

I **destinatari** sono rappresentati dai soggetti inoccupati e disoccupati, inoltre può essere attivato anche per i lavoratori in mobilità.

La **finalità** degli stessi è quella di inserire o reinserire nel mondo lavorativo soggetti privi di occupazione.

La **durata** massima è di 12 mesi

CONFERENZA STATO-REGIONI DEL 24 GENNAIO 2013 (TIROCINI EXTRACURRICULARI)

TIROCINI DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE O DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO IN FAVORE DEI DISABILI E DELLE PERSONE SVANTAGGIATE.

I **destinatari** sono rappresentati dai **disabili** di cui all'art. 1 della L. n. 68/99, nonché dalle **persone svantaggiate** ai sensi della L. n. 381/91 (**invalidi fisici, psichici** e sensoriali, **ex degenti di ospedali psichiatrici** anche giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, **tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare**, persone **detenute** o internate negli istituti penitenziari, **condannati** e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno, persone individuate con appositi decreti, nonché i **richiedenti asilo** e titolari di **protezione internazionale**).

La **durata** varia a seconda dei destinatari (per i soggetti svantaggiati non può essere superiore a 12 mesi, mentre nel caso di soggetti disabili può arrivare fino a 24 mesi).

Finalità mira all'inserimento, ovvero al reinserimento di soggetti che versano in situazioni di oggettiva difficoltà.

CONFERENZA STATO-REGIONI DEL 24 GENNAIO 2013

**NON RIENTRANO INVECE NELLE MATERIE OGGETTO DELLE LINEE GUIDA
IN ESAME:**

- 1) *I tirocini curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, ovvero tutte le fattispecie non soggette alle comunicazioni obbligatorie, in quanto previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione.*
- 2) *I periodi di pratica professionale, nonché i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche.*
- 3) *I tirocini transnazionali*
- 4) *I tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso.*
- 5) *I tirocini estivi.*

I TIROCINI CURRICULARI (CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO N. 24/2011)

I **tirocini curriculari** si concretizzano in periodo di alternanza scuola/lavoro inclusi nel percorso di studi.

Salvo espressa regolamentazione regionale gli stessi sono disciplinati da apposite convenzioni siglate dall'Ente promotore (**Università, istituti scolastici ovvero centri di formazione**).

Possono essere coinvolti in tale forma di tirocinio gli studenti universitari, di scuola superiore, nonché gli allievi degli istituti professionali.

La finalità dei tirocini curriculari *«non è direttamente quella di favorire, l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione con una modalità di cosiddetta alternanza»*



I SOGGETTI CONVOLTI NEI TIROCINI (CONFERENZA STATO-REGIONI 23 GENNAIO 2013)

- I soggetti coinvolti nell'attività di tirocinio sono i seguenti:
 - 1) I soggetti promotori
 - 2) I soggetti ospitanti
 - 3) I tirocinanti

I **soggetti promotori** possono essere sia pubblici che privati, tuttavia devono essere accreditati ed autorizzati a promuovere le attività di tirocinio nel loro territorio, rispettando nell'attività di promozione i principi di trasparenza, pubblicità e non discriminazione.

I **soggetti ospitanti** possono avere sia natura privata che natura pubblica. Le regioni e le province autonome sono libere di stabilire i specifici requisiti che devono possedere tali soggetti.

I SOGGETTI PROMOTORI (CONFERENZA STATO-REGIONI 23 GENNAIO 2013)

- In assenza di diverse disposizioni da parte delle regolamentazioni regionali, vengono considerati come **ENTI PROMOTORI**, i seguenti soggetti:
- Servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro;
- Istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitate al rilascio di titoli accademici;
- Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale/e o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente, ovvero accreditati;
- Comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da Enti pubblici delegati dalla regione;
- Soggetti autorizzati alla intermediazione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi del D.Lgs. N. 276/03 e s.m.i.

I SOGGETTI OSPITANTI (CONFERENZA STATO-REGIONI 23 GENNAIO 2013)

- **Al soggetto ospitante** è consentito realizzare un solo tirocinio con il medesimo tirocinante; tuttavia lo stesso può realizzare più tirocini inerenti al medesimo profilo professionale con più soggetti.
- **Oltre i requisiti espressamente individuati dalle Regioni** (e dalla Province autonome) **il soggetto ospitante**:
 - 1) deve essere in regola con la normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.
 - 2) deve essere in regola con la disciplina prevista dalla L. n. 68/1999 (in materia di collocamento dei disabili).
 - 3) Non deve aver effettuato licenziamenti (esclusi i recessi per giusta causa e giustificato motivo soggettivo) nei 12 mesi che precedono l'attivazione del tirocinio.
 - 4) non deve avere procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella stessa unità produttiva.

ATTIVAZIONE DEL TIROCINIO (O STAGE) E RAPPORTI CON L'ENTE PREPONENTE

- Il tirocinio viene attivato sulla base di una convenzione stipulata dal **soggetto ospitante** con **l'Ente Promotore**.
- Entrambi i soggetti precedentemente indicati concorrono:
 - 1) nella definizione del **progetto formativo**;
 - 2) nella designazione del **Tutor** (il quale non solo andrà individuato tra i lavoratori del soggetto ospitante, ma dovrà essere in possesso anche dei requisiti professionali adeguati e coerenti con lo **specifico progetto formativo**).

ATTIVAZIONE DEL TIROCINIO (O STAGE) E RAPPORTI CON L'ENTE PREPONENTE

- **Il numero di tirocini attivabili** è definito direttamente dalla normativa regionale; tuttavia in assenza di espresse disposizioni regionali, le linee guida individuano i seguenti criteri:
 - 1) Nelle unità produttive con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato possono avvalersi di un solo tirocinante;
 - 2) Nelle unità produttive con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra i 6 e i 20, si può ricorrere a non più di due tirocinanti contemporaneamente;
 - 3) Nelle unità produttive con più di 21 dipendenti a tempo indeterminato possono essere attivati contemporaneamente un numero di tirocini non superiori al 10 % dei suddetti dipendenti (con arrotondamento all'unità superiore).
- **I limiti precedentemente indicati non trovano applicazione nei confronti dei tirocini in favore dei disabili e dei richiedenti asilo a titolo di protezione internazionale.**

ATTIVAZIONE DEL TIROCINIO (O STAGE) E RAPPORTI CON L'ENTE PREPONENTE

I COMPITI DELL'ENTE PROMOTORE A SEGUITO DELL'ATTIVAZIONE

Il soggetto promotore:

- 1) Svolge un'attività di supporto nei confronti del soggetto ospitante e del tirocinante, soprattutto con riferimento alla gestione delle procedure amministrative;
- 2) Individua il referente o il tutor (c.d. didattico) che ricoprirà il ruolo di responsabile organizzativo del tirocinio (quest'ultimo acquisirà anche dal tirocinante elementi utili a valutare l'attività svolta in concreto).
- 3) Ai fini del buon andamento del progetto svolge un'attività di monitoraggio;
- 4) Tenendo conto anche delle valutazioni del soggetto ospitante, rilascia una attestazione relativa ai risultati del tirocinio, menzionando anche le eventuali competenze acquisite.

ATTIVAZIONE DEL TIROCINIO (O STAGE) E RAPPORTI CON L'ENTE PREPONENTE

I COMPITI DEL SOGGETTO OSPITANTE E DEL TIROCINANTE A SEGUITO DELL'ATTIVAZIONE

Il soggetto ospitante è tenuto:

- 1) ad individuare tra i propri dipendenti il tutor (c.d. tecnico) che affiancherà il tirocinante;
- 2) Ad assicurare la realizzazione dei contenuti del progetto;
- 3) A compiere un'attività di valutazione del tirocinante, necessaria ai fini del rilascio da parte dell'Ente promotore dell'attestazione dell'attività svolta.

Il Tirocinante ha seguito dell'attivazione dovrà attenersi a quanto previsto dal piano formativo, svolgendo le attività individuate dal Tutor conformi al progetto.

NELLA CONFERENZA STATO-REGIONI SONO STATE INDIVIDUATE LE SEZIONI CHE DOVRA' AVERE IL PROGETTO

SEZ. I) ANAGRAFICA: dati identificativi del tirocinante, dell'azienda o amministrazione pubblica, del soggetto promotore, del tutor individuato dal soggetto ospitante e del referente del soggetto promotore.

SEZ. II) ELEMENTI DESCRITTIVI DEL TIROCINIO: tipologia di tirocinio, settore di attività economica dell'azienda (codici di classificazione ATECO) o dell'amministrazione pubblica, area professionale di riferimento dell'attività del tirocinio (codici di classificazione CP ISTAT), sede prevalente di svolgimento, estremi identificativi delle assicurazioni, durata e periodo di svolgimento del tirocinio, sede prevalente di svolgimento, entità dell'importo corrisposto quale indennità al tirocinante

SEZ. III) SPECIFICHE DEL PROGETTO FORMATIVO: a) indicazione, ove possibile, della figura professionale di riferimento nel Repertorio nazionale di cui alla legge n. 92/2012, art. 4, comma 67, ed eventuale livello EQF. Nelle more della definizione del Repertorio nazionale si fa riferimento ai Repertori regionali, ove definiti dalla Regione; b) attività da affidare al tirocinante durante il tirocinio; c) obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio; d) competenze da acquisire con riferimento alla figura professionale di riferimento.

SEZ. IV) DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI COINVOLTE NEL PROGETTO DI TIROCINIO: tirocinante, tutor del soggetto ospitante e referente del soggetto promotore.



GLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE (CONFERENZA STATO-REGIONI 23 GENNAIO 2013)

Nonostante il tirocinio non configuri un rapporto di lavoro, **il soggetto ospitante è comunque tenuto al rispetto degli obblighi comunicazione di cui alla L. n. 510/1996 (art. 9 bis).**

Pertanto il soggetto pubblico o privato, sarà tenuto entro il giorno antecedente alla sua attivazione a comunicare al centro per l'impiego l'inizio del tirocinio.

Il Ministero nella circolare n. 35/2013 ha affermato che nonostante di norma la comunicazione sia effettuata dal soggetto ospitante, la stessa può essere effettuata in sua vece anche dall'Ente Promotore.

GLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE (CONFERENZA STATO-REGIONI 23 GENNAIO 2013)

- Inoltre come chiarito dalla medesima circolare (la quale richiama espressamente le linee guida del 2013), **i soggetti ospitanti con più sedi in più Regioni, «*possono fare riferimento alla sola normativa della Regione dove è ubicata la sede legale*»** per la disciplina del tirocinio
- **«*la disciplina che il datore di lavoro intenderà applicare dovrà comunque essere indicata quantomeno nella documentazione consegnata al tirocinante in modo tale da consentire al personale ispettivo un obiettivo riferimento giuridico in relazione al quale svolgere l'attività di accertamento*»).**
- **Di conseguenza potranno in quest'ultima ipotesi i soggetti ospitanti potranno accentrare le comunicazioni presso il Servizio informatico nel cui ambito territoriale è ubicata la sede legale».**

INDENNITA' DI PARTECIPAZIONE

- Le linee guida in materia di tirocini hanno stabilito in ossequio a quanto previsto all'articolo 1, commi 34 -36, della legge n. 92 del 2012 (la quale impone il riconoscimento di una congrua indennità) che **al tirocinante spetta un'indennità di partecipazione non inferiore a 300 euro (le Regioni possono prevedere importi diversi).**
- **Tuttavia**, nel caso in cui *«i tirocinanti siano lavoratori sospesi e comunque precettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali, l'indennità di tirocinio non viene corrisposta.»*
- L'indennità è assimilata al reddito dipendente, tuttavia non essendo il tirocinio un rapporto di lavoro, il tirocinante non perde lo stato di disoccupazione a seguito della percezione dell'indennità.

PROROGHE

- **Il tirocinio secondo le linee guida può essere eventualmente prorogato, ma comunque entro il limite massimo previsto per ciascuna tipologia, ovvero:**
 - 1) 6 mesi per i tirocini formativi e di orientamento.
 - 2) 12 mesi per i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro.
 - 3) 12 mesi per i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro dei soggetti svantaggiati.
 - 4) 24 mesi per i tirocini a favore dei soggetti disabili.
- Tuttavia sarà sempre necessario tener conto anche della specifica Regolamentazione regionale o provinciale.

OBBLIGHI ASSICURATIVI

- **Il tirocinante va assicurato:**
 - 1) contro gli infortuni.
 - 2) per la responsabilità civile verso terzi.
- Non si esclude che le Regioni e le Province assumano a loro carico i costi connessi a tali assicurazioni, tuttavia qualora ciò non accada, il soggetto ospitante sarà tenuto ad assicurare il tirocinante.
- Mentre dal punto di vista previdenziale, non essendo il tirocinio un rapporto di lavoro, non sorgono in capo al soggetto ospitante obblighi di natura contributiva.

INAIL (CIRCOLARE N. 16 DEL 4.3.2014)

L'INAIL ha affermato che a partire dalla data di ricezione della circolare in epigrafe, «***tirocini extracurricolari vanno classificati allo stesso modo dei corsi di istruzione e formazione professionale, con applicazione del tasso di tariffa proprio della voce 0611 delle varie gestioni, con esclusione dei corsi che comportano partecipazione alle lavorazioni esercitate dall'azienda, per i quali occorre fare riferimento alle voci che competono alle lavorazioni stesse***».

I tassi medi di gestione riportati nella circolare sono i seguenti:

- *tariffa gestione industria v.t. 0611: 9%*
- *Tariffa gestione artigianato v.t.: 0611 5°%*
- *tariffa gestione terziario: v.t. 0611: 6°%*
- *Tariffa gestione altre attività: v.t. 0611: 11°%*

INAIL (CIRCOLARE N. 16 DEL 4.3.2014)

Ai fini del calcolo del premio si terrà conto della retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita rapportata alle giornate di presenza.

Lo stesso regime assicurativo, si applica anche ai tirocini curricolari, purché ovviamente ricorrano i requisiti oggettivi e soggettivi previsti per l'assicurazione INAIL dal Testo unico (DPR n. 1124/1965).

LE SANZIONI (CONFERENZA STATO-REGIONI 23 GENNAIO 2013)

- In sede di Conferenza Stato-Regioni è stato stabilito che (*“a far data dalla entrata in vigore delle regolamentazioni regionali, ai sensi della legge n. 92/2012 e delle presenti Linee Guida”*), qualora il tirocinio non risulti conforme alla nuova disciplina, nonché alla relativa regolamentazione regionale il personale ispettivo potrà, sussistendone le condizioni:
 - 1) riqualificare il tirocinio in termini di rapporto di lavoro di natura subordinata (con applicazione delle sanzioni amministrative connesse a tale evenienza;
 - 2) inoltre qualora sia riscontrato un inadempimento in ordine alla mancata corresponsione dell'indennità Troverà applicazione una sanzione amministrativa da 1000 a 6000 euro.