



APPRENDISTATO

D.LGS 81/2015

Corso praticanti 2020

DEFINIZIONE ART 41 D.LGS 81/2015

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



CAUSA MISTA

L'apprendistato rientra tra i contratti a **causa mista**:

- Scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione (tipica di ogni contratto di lavoro)
- Scambio tra prestazione lavorativa e formazione

Possiamo quindi definire a causa mista quei rapporti contrattuali connotati da una forte componente formativa.



ELEMENTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO

- **LA VOLONTA'**: accordo dei contraenti che deve essere immune da vizi
- **LA FORMA**: è il mezzo attraverso cui si manifesta la volontà negoziale; nel nostro ordinamento è libera ma, in alcuni casi, può essere richiesta dalla legge una particolare forma.

Ad esempio la forma scritta del contratto di lavoro può essere chiesta *ad substantiam* quindi a pena di nullità (vd contratto a termine) ma può essere chiesta *ad probationem* e dunque a fini probatori (vd contratto a tempo parziale).



- **LA CAUSA:** è la funzione economico-sociale che il contratto è diretto a realizzare. Nel contratto di lavoro la causa si identifica nello scambio tra prestazione e retribuzione.
- **L'OGGETTO:** il contenuto del contratto, cioè l'insieme delle disposizioni e delle clausole in cui esso consiste. Nel contratto di lavoro è costituito tanto dalla prestazione di lavoro quanto dalla retribuzione.



APPRENDISTATO

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

n.b. Non è un contratto a termine!!!



TIPOLOGIE

Esistono **tre tipologie** di apprendistato, differenti per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:

- I. apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- II. apprendistato **professionalizzante**, ivi compreso quello finalizzato alla qualificazione o riqualificazione dei percettori di **sussidi di disoccupazione**;
- III. apprendistato di **alta formazione e di ricerca**



APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

Art. 43 D. Lgs 81/2015 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.....

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di I livello, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno **compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25**. La durata del contratto è determinata in considerazione della **qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale**.

è strutturato in modo da **coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative** che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 44 D. Lgs 81/2015 Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di **età compresa tra i 18 e i 29 anni**.

La durata del periodo di apprendistato non può essere superiore a **tre anni** ovvero **cinque** per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento



APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Art. 45 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di **apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione**, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, **i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni** in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale



DISCIPLINA COMUNE ART. 42

La disciplina del rapporto viene concretamente definita dalla contrattazione collettiva. Tuttavia la legge detta dei principi direttivi che la contrattazione deve rispettare:

- Il contratto deve essere stipulato in **forma scritta** ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il **piano formativo individuale** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali

n.b. Nell'apprendistato di I e III livello il PFI è redatto dall'istituzione scolastica

- **Divieto** di retribuzione a **cottimo**



SEGUE....DISCIPLINA COMUNE ART.42

- Possibilità di **inquadrate** il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio
- presenza di un **tutor** o referente aziendale
- possibilità di **finanziare i percorsi formativi** aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali
- possibilità di **prolungare** il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro (per più di 30 giorni).



DISCIPLINA COMUNE: RECESSO

- ✓ **Al termine** del periodo di apprendistato (periodo di formazione) le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 c.c., con **preavviso** decorrente dal medesimo termine. Si tratta di un'ipotesi di recesso *ad nutum* che non richiede la sussistenza né di una giusta causa né di un giustificato motivo. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- ✓ **Durante** il periodo di apprendistato (periodo di formazione) il datore di lavoro può recedere solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo (dimissioni libere).
- ✓ Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il **licenziamento illegittimo**.



DISCIPLINA COMUNE: **LIMITI NUMERICI**

- Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il **rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro (da 10 dipendenti in su)
- Tale rapporto non può superare il **100%** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori **inferiore a dieci unità** (da 3 a 9 dipendenti qualificati 100% numero di apprendisti)
- Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero **non superiore a tre**. (da 0 a 2 dipendenti 3 apprendisti)



*SEGUE:.....*DISCIPLINA COMUNE: **LIMITI NUMERICI**

I **limiti** di utilizzo previsti in generale dal Testo unico per l'assunzione di apprendisti **non si applicano** nei confronti delle **imprese artigiane**, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443 (Legge quadro per l'Artigianato), che prevede:

- Imprese che lavorano in serie = da 5 a 8 apprendisti
- Imprese che non lavorano in serie = da 9 a 13 apprendisti
- Lavorazioni artistiche, tradizionali, e dell'abbigliamento su misura: da 16 a 24 apprendisti
- Imprese di costruzioni edili: da 5 a 9 apprendisti



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 44 apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il **conseguimento di una qualificazione professionale** ai fini contrattuali, i soggetti:

- di età compresa tra i **18 e i 29 anni** (e 364 giorni);
- a partire dal 17° anno di età, se in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226 del 2005.



FORMAZIONE

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **stabiliscono**, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire:

- ❑ **la durata e le modalità di erogazione della formazione** per l'acquisizione delle relative competenze **tecnico-professionali** e specialistiche,
- ❑ nonché la **durata** anche minima (6 mesi) del periodo di apprendistato, che **non** può essere **superiore a tre anni** ovvero **cinque** per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.



OFFERTA FORMATIVA PUBBLICA

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata - nei limiti delle risorse annualmente disponibili - dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, **finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali** per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano



OFFERTA FORMATIVA PUBBLICA

Viene introdotto l'**obbligo** a carico della Regione di **comunicare al datore di lavoro** che assume con contratto di apprendistato professionalizzante:

- le **modalità di svolgimento** dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste
- **entro 45 giorni** (termine non perentorio) dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto (Mod. Unilav)

↓
Termine non perentorio



in assenza di comunicazione da parte della Regione entro 45 giorni:

il datore di lavoro non è obbligato a erogarla a meno che tale obbligo non sia esplicitamente previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento.

Circolare n. 13/2014 Fondazione Studi

in caso di mancata comunicazione da parte delle Regioni entro i 45 giorni successive all'instaurazione del rapporto di lavoro le aziende sono **facoltizzate** ad effettuare la formazione pubblica.

Qualora, tale comunicazione non dovesse essere notificata nei successivi 6 mesi (vale il giorno di notifica e non di spedizione), allora le stesse aziende sono **esonerate** definitivamente alla erogazione della formazione pubblica per tutta la durata del rapporto di apprendistato



FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono:

- **la durata**
- **le modalità** della formazione per l'acquisizione delle competenze **tecnico-professionali** e specialistiche (...)

(...) in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.



PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

- Il Piano formativo individuale va definito sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla **contrattazione collettiva** o dagli enti bilaterali.
- Ai **datori di lavoro non iscritti** alle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo applicato, **non si applica obbligo di sottoporre il PFI all'Ente Bilaterale** di riferimento.
- Va redatto in **forma scritta** e deve essere **allegato** alla lettera di assunzione



PFI

In **assenza di un contratto collettivo** proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo **che non abbia disciplinato l'apprendistato**, si ritiene possibile che lo stesso **datore di lavoro possa fare riferimento** ad una regolamentazione contrattuale di **settore affine** per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto.



TUTOR

REQUISITI RICHIESTI

- In linea di principio, il **tutor** o referente aziendale deve essere in possesso esclusivamente dei **requisiti** individuati dalla **contrattazione collettiva**
- Allo stesso tutor le parti sociali possono inoltre 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



ASSENZA TUTOR

SANZIONI circ MinLav5/2013

- **Non** si può sostenere che **violazioni** della disciplina in materia di "**presenza di un tutore** o referente aziendale" **determinino automaticamente** l'applicazione del regime sanzionatorio del **disconoscimento rapporto di apprendistato** per mancata formazione dell'apprendista
- In tali ipotesi **occorre** infatti **evidenziare**:
 - in primo luogo **se la formazione è stata comunque effettuata** secondo "quantità", contenuti e modalità previste dal contratto collettivo
 - in secondo luogo, **quale sia il ruolo assegnato al tutor** dallo stesso contratto.



SANZIONI MANCATA FORMAZIONE

Inadempienza non sanabile (es. assenza pfi)

In caso di **inadempimento nella erogazione della formazione** a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che **sia tale da impedire la realizzazione delle finalità** di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto 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, **maggiorata del 100 per cento**, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione....



SANZIONI MANCATA FORMAZIONE

Inadempienza sanabile

Qualora a seguito di attività di vigilanza emerga un **inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel PFI**, il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotterà un **provvedimento di disposizione**, ai sensi dell'art. 14 d.lgs. 124/2004, **assegnando un congruo termine** al datore di lavoro per adempiere.

In presenza di una **carenza formativa** che comunque risulti **recuperabile** il personale ispettivo può adottare un provvedimento di **disposizione** indicando la ore di formazione da recuperare e la modifica del PFI.

In presenza di carenza **non recuperabile** applicherà la **sanzione** per mancata formazione



CLAUSOLA LEGALE DI STABILIZZAZIONE

Art. 42, comma 8, D.Lgs. 81/2015

Ferma restando la possibilità per i CCNL, stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, **esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione**, a tempo indeterminato, **del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato**, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, **di almeno il 20% degli apprendisti** dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Restano esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.



APPRENDISTATO IN NASPI

Art. 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è **possibile assumere** in apprendistato professionalizzante, **senza limiti di età, i lavoratori beneficiari** di indennità di mobilità o di un **trattamento di disoccupazione**. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali (fine periodo formativo no art. 2118 c.c.)



DEROGHE AL PROFESSIONALIZZANTE

Le deroghe rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante attengono esclusivamente a:

- limiti di età;
- disposizioni in materia di licenziamenti individuali;
- estensione dei benefici contributivi a carico del datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.



APPRENDISTATO IN NASPI: SOGGETTI INTERESSATI

I lavoratori interessati sono tassativamente quelli beneficiari di una delle seguenti tipologie di trattamento di disoccupazione:

- ❑ Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI);
- ❑ Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi e MiniASpi);
- ❑ indennità speciale di disoccupazione edile;
- ❑ indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL).



APPRENDISTATO IN NASPI: SOGGETTI INTERESSATI

L'assunzione agevolata in discorso **si riferisce** a lavoratori destinatari di un trattamento di disoccupazione, quindi **anche** ai soggetti che, avendo **inoltrato istanza** per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.

(la circ. INPS 108/2018 ha ribadito che si tratta di soggetti che abbiano già ricevuto comunicazione dell'accoglimento della domanda di indennità di disoccupazione ed assunti non precedentemente alla data di decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale)



REGIME CONTRIBUTIVO

Il contratto di apprendistato ha storicamente offerto ai datori di lavoro l'enorme vantaggio di un ridottissimo onere contributivo.

Il regime contributivo IVS avviene in misura percentuale alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, ma con aliquote ridotte per tutta la durata dell'apprendistato:

- l'aliquota contributiva a **carico del datore di lavoro** con organico **superiore a 9 addetti** per il periodo dell'apprendistato è **pari al 10%** della retribuzione imponibile;
- per i **datori di lavoro** che occupano **fino a 9** dipendenti, detta aliquota è pari **all'1,5%** nel primo anno di contratto, al **3,0%** nel secondo anno di contratto, per tornare all'ordinaria misura del **10%** negli anni successivi al secondo.



Per effetto dell'estensione anche agli apprendisti della NASpI alle predette aliquote a carico del datore di lavoro si aggiunge il contributo dell'**1,61%**

- l'**aliquota** a carico dell'**apprendista** è pari al **5,84%** della retribuzione imponibile.

Della contribuzione versata lo **0,30% compete all'INAIL**, il contributo è infatti riscosso dall'INPS che poi lo verserà all'INAIL

Per favorire la stabilizzazione l'art. 47 prevede che il regime contributivo agevolato **è mantenuto per un ulteriore anno** allorché alla scadenza del periodo di formazione, il rapporto prosegue a tempo indeterminato





TIROCINI

TIROCINI

Costituiscono un inserimento temporaneo all'interno del mondo produttivo che **non configura un rapporto di lavoro.**

Si distinguono:

- **Curricolari**, cioè inseriti nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici
- **Extra curricolari**, rivolti a persone in cerca di occupazione e finalizzati all'inserimento o reinserimento lavorativo



NOZIONE TIROCINIO EXTRA CURRICOLARE

Interessano soggetti che hanno compiuto obbligo scolastico e che risultano disoccupati.

Il rapporto che si instaura non è un contratto di lavoro ma costituisce un **inserimento temporaneo** nel mondo del lavoro al fine esclusivo di un apprendimento professionale



DISPOSIZIONI GENERALI

Non è prevista imposizione contributiva, ma **solo** assicurativa nei confronti dell'INAIL.

E' necessaria la preventiva comunicazione telematica di avvio del tirocinio, ma i tirocinanti **non** devono essere inseriti nel LUL.

Infatti, l'art. 39 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 non prevede espressamente l'obbligo di registrazione sul Libro unico del lavoro (LUL) né dei rapporti conclusi con i tirocinanti, né delle eventuali somme agli stessi corrisposti.



DISPOSIZIONI GENERALI: CU

L'unico onere previsto, quindi, concerne la normativa di carattere fiscale, ove si dispone che oltre alla **Certificazione Unica (CU)** al soggetto percipiente redditi di lavoro dipendente e assimilati (come nel caso delle indennità o borse di studio riconosciute al tirocinante) deve essere rilasciata una documento/ricevuta che attesti le somme corrisposte, su cui il datore di lavoro ospitante dovrà effettuare le ritenute fiscali, in qualità di sostituto d'imposta.



DIVIETI

Inoltre per limitare gli abusi e riqualificare l'istituto, sono stati posti alcuni **divieti** nell'attivazione del tirocinio:

- attivare tirocini per lo svolgimento di attività lavorative ritenute a **bassa specializzazione** che non necessitano di una azione formativa;
- assumere tirocinanti per **sostituire lavoratori assenti** a causa di malattia, congedi parentali, ferie ed altro, così pure per sopperire a temporanee esigenze di organico in determinati periodi di particolare intensità di lavoro;
- realizzare per il soggetto ospitante **più di un tirocinio con il medesimo tirocinante**, il quale non può essere utilizzato per attività che non siano coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio stesso;



INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE

Il compenso che percepiscono viene definito **indennità di partecipazione** e deve essere qualificato come **reddito assimilato a quello di lavoro dipendente**.

Infatti, su richiesta del tirocinante, dovranno essere **attribuite le detrazioni** da lavoro dipendente e/o per i familiari.

Al tirocinante è corrisposta un'**indennità** per la partecipazione al tirocinio extracurricolare non inferiore a **450 euro lordi mensili**, coerentemente con quanto previsto dagli obiettivi del PFI.

L'indennità è erogata per intero dal soggetto ospitante, direttamente al beneficiario, **a fronte di una partecipazione minima** documentata alle attività formative del tirocinio **del 70%** su base mensile. In caso di mancato raggiungimento della percentuale suindicata viene riproporzionata.



LINEE GUIDA

Le Linee-guida in materia di tirocini del 2017 sono state adottate dalla Conferenza Unificata Stato, Regioni e Province Autonome in data 25 maggio e hanno sostituito le precedenti del 2013. L'obiettivo di quest'ultimo intervento è colmare le prime criticità emerse, vigilando sulla qualità e la genuinità dei tirocini, per non snaturare questo strumento di apprendimento. Le Regioni e le Province autonome avevano sei mesi per adeguare la propria normativa di riferimento.



DESTINATARI, SOGGETTI PROMOTORI E OSPITANTI

Destinatari

- Soggetti disoccupati;
- lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito;
- lavoratori a rischio di disoccupazione;
- soggetti in cerca di nuova occupazione;
- soggetti disabili e svantaggiati.

Non vi è limite di età.



DESTINATARI, SOGGETTI PROMOTORI E OSPITANTI

Soggetti promotori:

- Servizi per l'impiego ed agenzie regionali per il lavoro;
- Università;
- Istituzioni scolastiche;
- Fondazioni di istruzione Tecnica Superiore;
- Comunità terapeutiche e cooperative sociali (iscritte all'Albo regionale);
- Soggetti autorizzati all'intermediazione da ANPAL;
- ARPAL;
- Fondazione Lavoro (che è agenzia autorizzata dal ML).



DESTINATARI, SOGGETTI PROMOTORI E OSPITANTI

Soggetti ospitanti

Sono persone fisiche o giuridiche di natura pubblica o privata in possesso dei seguenti **requisiti**:

- **in regola** con la normativa sulla sicurezza **sul lavoro**;
- **rispettano** la normativa sui **disabili** legge 68/99;
- **non** hanno in atto procedure di **CIGS** e non hanno effettuato licenziamenti **per GMO**, collettivi, per superamento del comporta, per il mancato superamento della prova, nella medesima unità operativa **nei 12 mesi precedenti** l'attivazione del tirocinio o non hanno provveduto a non confermare apprendisti al termine del periodo formativo, se il soggetto ospitante prevede nel PFI attività equivalenti;
- **non** hanno **procedure concorsuali** in corso.



LIMITI NUMERICI

Fino a 5 dipendenti in forza → 1 tirocinante

Fra 6 e 20 dipendenti → 2 tirocinanti contemporaneamente

Più di 20 dipendenti → il 10% dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato contemporaneamente, con arrotondamento all'unità superiore.



Attenzione:

Il Tirocinio di orientamento e formazione oppure di inserimento o reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale, a seconda delle regioni, è esentato dai limiti numerici appena descritti.

Vale a dire, la presenza di uno di questi tirocini, di inclusione sociale, non va ad occupare uno dei posti di cui ai limiti numerici per i tirocini che possono essere presenti contemporaneamente in azienda.



DURATA

La durata massima

- del tirocinio curriculare è di 6 mesi;
- del tirocinio extra curriculare è di 6 mesi rinnovabile di altri 6 per i disoccupati;
- per i neo-diplomati è di 6 mesi;
- per le persone svantaggiate è di 12 mesi;
- per i disabili è di 24 mesi.

La durata minima è di due mesi



DURATA

Nei limiti di durata indicati, **i periodi di tirocinio possono essere sospesi** in caso di **maternità, infortunio o malattia** di durata pari o superiore ai trenta giorni.

La sospensione può avvenire durante il periodo di **chiusura aziendale** di almeno quindici giorni.

In entrambi i casi la sospensione non concorre al computo della durata massima



DURATA- ORARIO

La **durata settimanale** delle attività previste per lo svolgimento dei tirocini, deve essere **almeno pari a 20 ore settimanali** e comunque **non superiore al massimo delle ore giornaliere e settimanali** di lavoro previste dal CCNL applicato dal soggetto ospitante, in riferimento alle attività previste dal PFI.

In ogni caso la durata del tirocinio non può superare le 8 ore giornaliere.



RISOLUZIONE

È possibile **interrompere** il tirocinio.

Lo **stagista** deve darne **motivata comunicazione** ai tutor rispettivamente del soggetto ospitante e di quello promotore.

L'interruzione da parte del **soggetto promotore** o da parte del **soggetto ospitante** può essere effettuata in **caso di gravi inadempienza** di una delle parti o dell'impossibilità a raggiungere gli obiettivi formativi.

E' possibile anche procedere con la risoluzione consensuale



OBBLIGHI DELLE PARTI

Obblighi del promotore

- Supporto al soggetto ospitante ed al tirocinante;
- Fornire informativa sulla natura contrattuale del tirocinio;
- Individuare un tutor;
- Predisporre il piano formativo individuale;
- Monitoraggio del tirocinio ed informare le parti se non vengono rispettati gli obblighi inseriti nella Convenzione;
- Rapporto annuale sull'andamento dei tirocini;
- Garanzia circa assicurazione INAIL e civile verso terzi.



OBBLIGHI DELLE PARTI

Obblighi del soggetto ospitante:

- Stipula convenzione con il soggetto ospitante e tirocinante;
- trasmette al promotore le comunicazioni di attivazione e cessazione inviate preventivamente al centro per l'impiego;
- Designa il tutor;
- Forma su mezzi di protezione e sicurezza;
- Mette a disposizione mezzi ed attrezzature per lo svolgimento del tirocinio;
- assicura la realizzazione del percorso di tirocinio;
- Collabora alla stesura del piano e della formazione;
- Corrisponde al tirocinante l'indennità di partecipazione;
- Assicura il tirocinante all'INAIL.



OBBLIGHI DELLE PARTI

Obblighi del tirocinante

- Rispetto delle previsioni del piano formativo;
- svolgimento delle attività coordinate con il tutor.



TUTOR

Il **soggetto promotore** del tirocinio **nomina** un referente o **tutor** per la stesura del progetto formativo e il **monitoraggio** delle attività;

anche il **soggetto ospitante** nomina un **tutor** per favorire l'inserimento del tirocinante e predisporre la documentazione relativa all'apprendimento.

Il **tutor** nominato dal **soggetto ospitante** deve possedere **adeguate competenze** per garantire il raggiungimento degli obiettivi fissati nel PFI.

Può seguire al **massimo tre stagisti** contemporaneamente e deve essere comunicata la sua sostituzione in caso di assenza prolungata.



ART 5 D.G.R. N. 202 DEL 25 FEBBRAIO 2019 CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE

Fra il tirocinante ed il soggetto ospitante **non devono risultare, nei 24 mesi precedenti** l'attivazione del tirocinio extracurricolare, **rapporti di lavoro** subordinato, parasubordinato e/o autonomo.

Tale condizione vale anche per i contratti di somministrazione.

Tra i “rapporti di lavoro subordinato” rientrano anche quelli in contratto di apprendistato, sia proseguiti dopo il periodo formativo che non conclusi.

N.B. Il tirocinio **può essere attivato nell'ipotesi** in cui il tirocinante abbia svolto **prestazioni di lavoro accessorio** presso il medesimo soggetto ospitante per non più di trenta giorni, anche non consecutivi, nei sei mesi precedenti l'attivazione.



UMBRIATIVA

Il programma Umbriattiva di ARPAL Umbria, finanziato con i fondi del POR FSE Umbria 2014-2020, prevede una **serie di percorsi volti ad agevolare** le scelte professionali e l'acquisizione di conoscenze e **competenze spendibili sul mercato del lavoro** per i quali sono previsti una serie di interventi integrati consistenti in attività di orientamento e **tirocini extracurricolari** finalizzati all'inserimento nel mondo del lavoro.



UMBRIATIVA 2019 BENEFICIARI

- ❑ **Giovani maggiorenni con meno di 30 anni** residenti in Umbria **disoccupati / inoccupati** disoccupati ai sensi della normativa vigente **e non impegnati in percorsi scolastico- formativi** (NEET Umbri).
- ❑ Se trattasi di residenti in Umbria devono pertanto aver già **rilasciato la** dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (**DID**) ai sensi del Dlgs 150/2015 ovvero, qualora non l'abbiano già rilasciata, essere nella condizione di poterla rilasciare al momento dell'adesione, mediante la procedura on line. E' necessario inoltre **aver aderito al programma Garanzia Giovani**, oppure procedere all'adesione tramite il portale nazionale www.garanziagiovani.gov.it **prima di registrarsi per Umbriativa Tirocini**.



ESCLUSIONI UMBRIATTIVA

Non sono ammessi al programma Umbriattiva Tirocini - Giovani coloro che hanno già aderito a:

- Umbriattiva Lavoro 2018 (Giovani)
- Programma Politiche Lavoro 2016-2017 della Regione Umbria (Pacchetto Giovani)
- Umbriattiva Reimpiego

Può invece partecipare chi ha aderito a Garanzia Giovani Nazionale precedentemente alla data del 05 settembre 2016 e gli è stata assegnata una misura di politica attiva (tirocino o voucher).



TIROCINIO E INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE

Misure Previste

- ❖ **BUONO LAVORO**: Il buono può permettere di beneficiare di un **TIROCINIO EXTRACURRICULARE** della durata di 6 mesi, con riconoscimento di una indennità complessiva massima di € 3.000. Se disabili o persone svantaggiate la durata massima è di 12 mesi con indennità complessiva massima di € 6.000. Il tirocinio deve essere scelto tra le offerte disponibili nella apposita sezione del Catalogo Unico Regionale Apprendimenti – CURA , sezione tirocini extracurricolari.
- ❖ **INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE**: Per l'azienda che assume al termine del tirocinio è previsto un **INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE FINO AD UN MASSIMO** di 6.000 euro. (10.000 se trattasi di disabili)



❖ INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE

Tipologie di assunzioni e incentivi

Le assunzioni incentivate **non** devono essere effettuate in **sostituzione di lavoratori licenziati** per motivi oggettivi o dimessi per giusta causa, né in **ottemperanza di obblighi di legge** o per profili per i quali è attiva la **cassa integrazione straordinaria**.

L'incentivo è riconosciuto per l'assunzione di **qualsiasi giovane o adulto che ha partecipato al percorso di tirocinio** extracurricolare previsto dal programma Umbriattiva Tirocini da parte di un datore di lavoro per una unità operativa avente sede nel territorio della regione Umbria, **se assunto entro 6 mesi dal termine del percorso**. Nel caso di lavoro in somministrazione il beneficio, così come previsto dall'art. 31 D. Lgs 150/2015 e s.m.i., è trasferito in capo all'utilizzatore.



- **INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE**

Misura dell'incentivo

Gli incentivi all'assunzione previsti da UMBRIATTIVA Giovani sono analoghi a quelli previsti da Garanzia Giovani e **vengono erogati solo** in caso di impossibilità di accesso a quelli previsti dal Piano Nazionale di Garanzia Giovani (Incentivo Occupazione Neet) **per l'attivazione di contratti a termine/ somministrazione di durata almeno pari a 12 mesi e di contratti a tempo indeterminato e di apprendistato**



BONUS ASSEGNATI IN BASE AL PROFILING DEL GIOVANE DI CUI AL PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI

	Profilazione BASSA	Profilazione MEDIA	Profilazione ALTA	Profilazione MOLTO ALTA
Contratto a tempo determinato maggiore o uguale a 12 mesi (compatibilmente con le previsioni di cui al D.L. D.L. n. 87/2018) o di somministrazione maggiore o uguale a 12 mesi	-	-	3.000	4.000
Contratto a tempo indeterminato /apprendistato	1.500	3.000	4.500	6.000

DIFFERENZA AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE E ALIQUOTE RIDOTTE AB ORIGINE

La legge prevede delle agevolazioni normative, contributive, ed incentivi economici, in presenza di determinati presupposti, per la creazione di nuovi rapporti di lavoro. In particolare:

- **Benefici contributivi:** sono sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto che comportano un abbattimento e/o riduzione dell'aliquota contributiva ordinaria

Ne sono pertanto esclusi quei tutti i regimi di contribuzione ridotta ope legis che caratterizzano interi settori, come l'agricoltura, o particolari tipologie contrattuali, come l'apprendistato, dove vige **un'aliquota contributiva ridotta prevista dalla legge.**



REQUISITI PER LA FRUIZIONE DI AGEVOLAZIONI

- ❑ **non avere in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi, o siano da impiegare in diverse unità produttive;
- ❑ l'assunzione **non** deve riguardare **lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti**, da parte di un **datore di lavoro** che, al momento del licenziamento presenta, **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, oppure risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo



- ❑ l'**assunzione** deve risultare spontanea e **non in attuazione** di un **obbligo preesistente stabilito dalla legge** o dalla contrattazione collettiva: questo vale anche se il lavoratore avente diritto all'assunzione è utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- ❑ deve essere **rispettata la normativa in materia di lavoro**, in particolare di quella a tutela delle condizioni di lavoro;
- ❑ deve essere **rispettata almeno la parte economica e normativa** (e non anche quella obbligatoria) degli accordi e **dei contratti collettivi**, se sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: ciò che assume rilevanza è il rispetto di quanto regola il trattamento del lavoratore



- ❑ deve essere **rispettato il diritto di precedenza** stabilito dalla legge o dal contratto collettivo; l'obbligo di rispettare il diritto di precedenza, però, è escluso quando la nuova assunzione ha per oggetto una posizione diversa da quella che aveva il lavoratore cessato
- ❑ Possesso della regolarità contributiva (durc)

