

L'estratto che stai consultando fa parte del volume in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di **Wolters Kluwer**

Torna al libro









IPSOA In Pratica



PAGHE E CONTRIBUTI

2022



APPRENDISTATO E TIROCINI 43 1 **APPRENDISTATO** 43.1.8. Ammortizzatori sociali 43.1.1. Tipologie di contratto di apprendistato 43.2. TIROCINI 43 1 2 Disciplina generale del contratto di 43 2 1 Definizione apprendistato 43 2 2 Tirocinio extracurricolare 43.1.3. Contratto di apprendistato del primo e 43.2.3. Soggetto promotore del terzo tipo 43.2.4. Soggetto ospitante 43.1.4. Contratto di apprendistato 43.2.5. Limiti numerici 43.2.6. Modalità di attivazione professionalizzante 43.1.5. Contratto di apprendistato di alta 43.2.7. Tutor formazione e ricerca 43.2.8. Sanzioni 43.1.6. 43.2.9. Contratto di apprendistato con Indennità di partecipazione 43.2.10. Assicurazione INAII lavoratori percettori di trattamenti di disoccupazione e Cassa integrazione 43.2.11. Garanzie assicurative 43.1.7. Aspetti previdenziali e assicurativi 43.2.12. Modalità di svolgimento

APPRENDISTATO 43.1.

Tipologie di contratto di apprendistato

Nel nostro ordinamento giuslavoristico l'apprendistato 🎨 è l'unico contratto di lavoro subordinato con finalità formative. È un contratto a causa mista: l'organizzazione da parte del datore di lavoro della formazione - sia di tipo trasversale sia di tipo professionalizzante - e la frequenza dei corsi da parte del lavoratore sono oggetto del contratto di lavoro al pari della prestazione lavorativa e della

L'apprendistato è anche finalizzato ad **incentivare l'occupazione** dei giovani, attraverso la concessione di agevolazioni di carattere contributivo e normativo.

È un contratto di lavoro **a tempo indeterminato**. In alcuni settori, ove disciplinato dal Contratto Collettivo, è possibile stipulare contratti di apprendistato **a tempo determinato per cicli stagionali** (art. 44, c. 5, D.Lgs. n. 81/2015).

L'apprendistato in somministrazione di lavoro è possibile solo nel caso di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015);
- b. apprendistato **professionalizzante** (art. 44, D.Lgs. n. 81/2015);
- c. apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45, D.Lgs. n. 81/2015).

Disciplina generale del contratto di apprendistato

Fatte salve le disposizioni generali riservate alla legge, il contratto di apprendistato deve essere stipulato sulla base delle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il contratto di apprendistato deve:

- essere stipulato in forma scritta;
- contenere in forma sintetica, il piano formativo individuale, che può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;
- avere una durata minima non inferiore a 6 mesi e una durata massima di 36 mesi, elevabili fino a 5 anni per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva;
- prevedere la presenza di un tutore o referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualificazione professionale ai fini contrattuali devono essere registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore o in documenti equipollenti. Al fine di facilitare il ricorso all'apprendistato, i datori di lavoro che hanno **sedi in più Regioni** possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono accentrare le comunicazioni al Centro per l'impiego nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale. È possibile prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.

© Wolters Kluwer Italia 741

43.1.1.

43.1.2.

Non è possibile retribuire l'apprendista a cottimo. L'apprendista, secondo quanto previsto dal contratto collettivo può essere **inquadrato 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, retribuito in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Limiti numerici

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente tramite un contratto di somministrazione, non può superare:

- il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in forza;
- il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in forza per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3 (ML. circ. n. 5/2013).

Per le imprese artigiane trovano applicazione le disposizioni specifiche indicate nella tabella che segue (art. 4, Legge n. 443/1985).

Limiti numerio	ci per il settore artigiano				
Tipologia di impresa artigiana Numero massimo di apprendisti					
Impresa artigiana che non lavora in serie	9 (fino a 18 addetti) apprendisti elevabili a 13 (fino a 22 addetti)				
Impresa artigiana che lavora in serie purché con lavorazione non del tutto automatizzata	5 (fino a 9 addetti) elevabili a 8 (fino a 12 addetti)				
Impresa artigiana che svolge l'attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura	16 (fino a 32 addetti) elevabili a 24 (fino a 40 addetti)				
Costruzioni edili	5 (fino a 10 addetti) elevabili a 9 (fino a 14 addetti)				

Sono inoltre previste **clausole di stabilizzazione**: ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi, 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 durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento motivato da giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione delle clausole di stabilizzazione sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Esempio 1

Settore commercio - Determinazione del numero di apprendisti da assumere

Un'azienda inquadrata nel settore commercio con in forza 2 lavoratori specializzati, 2 qualificati e 1 operaio comune addetto alle pulizie intende aumentare l'organico.

Avendo in forza 4 persone qualificate e specializzate potrà assumere fino a 4 apprendisti.

Esempio 2

Settore artigiano - Determinazione del numero di apprendisti da assumere

Un'azienda inquadrata nel settore artigiano che effettua lavorazioni non in serie con in forza un titolare artigiano, 2 lavoratori specializzati, 2 qualificati e 1 operaio comune intende aumentare l'organico.

Avendo in forza 4 persone qualificate e specializzate potrà assumere fino a 9 apprendisti. L'impresa artigiana che effettua lavorazioni non in serie può avvalersi della prestazione d'opera di personale dipendente diretto personalmente dall'imprenditore artigiano o da soci, sempre che non superi i seguenti limiti dimensionali: massimo 18 dipendenti compresi gli apprendisti, che devono

■ 742 © Wolters Kluwer Italia

essere massimo 9. Il numero massimo dei dipendenti può essere elevato a 22 dipendenti solo se le unità aggiuntive sono apprendisti.

Esempio 3

Determinazione del numero di apprendisti da assumere

Il datore di lavoro ha in forza 20 lavoratori specializzati o qualificati, il numero di apprendisti da poter impiegare sarà pari a 30.

In sostanza ogni 2 lavoratori specializzati o qualificati è possibile assumere 3 apprendisti (20/2 x 3 = 30).

La **violazione dei limiti quantitativi** comporta la conversione dei rapporti di apprendistato effettuati in violazione dei suddetti limiti in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato ordinari (ML, circ. n. 5/2013).

Ove non diversamente disciplinato dalle norme di legge, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva per l'applicazione di determinati istituti giuridici (art. 47, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015) Sono invece computati ai fini della determinazione del limite dimensionale per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale (art. 2-bis, D.Lgs. n. 148/2015; INPS, circ. n. 18/2022).

Recesso dal rapporto di lavoro

Al termine del periodo formativo, le parti possono recedere dal contratto di apprendistato con **preavviso** decorrente dal termine del periodo di formazione (art. 2118 c.c.). In caso di recesso, durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede al termine del periodo formativo il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Durante l'apprendistato trovano applicazione la normativa e le sanzioni previste per la generalità dei lavoratori in caso di licenziamento nullo, ingiustificato o inefficace.

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il **mancato raggiungimento** degli **obiettivi formativi** come attestato dall'istituzione formativa.

Nel caso in cui la fine del periodo formativo cada durante un periodo di divieto di licenziamento (ad es. per matrimonio, maternità, ecc.), il datore di lavoro non potrà esercitare la facoltà di recesso e dovrà eventualmente esercitare il diritto di recesso al termine dei periodi di divieto ove consentito (ML, int. n. 16/2012)

La prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione e la nuova assunzione di un apprendista non costituiscono violazione del diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo determinato (ML, int. n. 2/2017).

Inadempimento dell'obbligo formativo

In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, 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%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Il personale ispettivo del Ministero del Lavoro è tenuto ad adottare un provvedimento di disposizione assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere alla regolarizzazione della formazione dell'apprendista, con possibilità di recuperare il debito formativo. Essendo proporzionalmente più difficile in relazione all'approssimarsi della scadenza del periodo formativo inizialmente individuato, nei casi in cui il periodo di formazione previsto per il contratto di apprendistato volga al termine e non vi sia più tempo "congruo" per il recupero del debito formativo, il personale ispettivo non adotta il provvedimento di disposizione, ma applica la sanzione (ML, circ. n. 29/2011 e n. 5/2013).

Contratto di apprendistato del primo e del terzo tipo

L'apprendistato di primo livello ha l'obiettivo di far acquisire titoli di istruzione e formazione ai giovani all'interno del sistema delle qualificazioni professionali (D.Lgs. n. 13/2013).

Possono essere assunti con l'apprendistato di primo tipo, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i **15 anni di età**, fino al compimento dei 25 (art. 43, c. 2, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

43.1.3.

La formazione sul lavoro effettuata in azienda si aggiunge all'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione, sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs. n. 226/2005 (art. 43, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Per procedere all'assunzione il datore di lavoro deve sottoscrivere un **protocollo con l'istituzione formativa**, secondo uno schema definito con specifico decreto interministeriale che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore (D.M. 12 ottobre 2015). La formazione esterna all'azienda presso l'istituzione formativa non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno (art. 43, c. 6, D.Lgs. n. 81/2015).

La **durata del contratto** è determinata in base alla qualifica o al diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art. 43, c. 2, secondo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Il datore di lavoro può **prorogare fino ad 1 anno** il contratto dei giovani qualificati e diplomati che hanno concluso positivamente i percorsi formativi, per consolidare e acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche (art. 43, c. 4, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2015). Una proroga annuale è possibile anche quando, al termine del periodo di formazione previsto, l'apprendista non abbia ancora conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale (art. 43, c. 4, secondo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

È possibile trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante, dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale, per conseguire la qualificazione professionale, a condizione che la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non ecceda quella individuata dalla contrattazione collettiva (art. 43, c. 9, D.Lgs. n. 81/2015).

Il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, fatte salve differenti previsioni da parte della contrattazione collettiva, mentre per le ore di formazione interna a carico del datore di lavoro la **retribuzione** dell'apprendista è ridotta al 10% rispetto a quella dovuta (art. 43, c. 7, D.Lgs. n. 81/2015).

Nell'apprendistato del primo tipo la formazione esterna all'azienda è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto (secondo le misure percentuali sopra indicate).

La disciplina dell'**inquadramento e la retribuzione** del lavoro prestato in azienda è determinata dai CCNL.

Nel **CCNL Industria Edile** il trattamento economico degli apprendisti con contratto per la qualifica e il diploma professionale non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga base o stipendio mensile, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati, E.d.r., eventuale elemento variabile della retribuzione, riferita al livello di inquadramento del lavoratore.

		CCNL Industria Edile
Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	1° semestre: 65% 2° semestre: 70%	Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. b) e c), D.M. 12 ottobre 2015; Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. a), D.M. 12 ottobre 2015; Primo anno dei percorsi art. 4, lett. a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni (*).

■ 744 © Wolters Kluwer Italia

43.1.4.

		CCNL Industria Edile
Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Secondo	3° semestre: 75% 4° semestre: 80%	Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. b) e c), D.M. 12 ottobre 2015; Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. a) del D.M. 12 ottobre 2015; Secondo anno dei percorsi art. 4, lett. a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso).
Terzo	5° semestre: 85% 6° semestre: 90%	Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. b) e c) del D.M. 12 ottobre 2015; Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. d), D.M. 12 ottobre 2015; Terzo anno dei percorsi art. 4, lett. a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso).
Quarto	Dal 7° semestre: 90%	Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. c), D.M. 12 ottobre 2015; Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. d), D.M. 12 ottobre 2015; Quarto anno dei percorsi art. 4, lett. a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso); Primo e unico anno per il perseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. e) ed f), D.M. 12 ottobre 2015
(*) Si tratta degli st	udenti ripetenti il primo	o anno di istruzione/formazione

Contratto di apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante 🖔 è stipulabile, in tutti i settori di attività, con soggetti di età compresa tra i 18 anni (17 se in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni (e 364 giorni), ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali (art. 44, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Per le società e le associazioni sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante il limite massimo di età di cui sopra, è ridotto a 23 anni (art. 1, c. 154, Legge n. 234/2021).

La qualificazione professionale è determinata dalle parti in base ai profili e alle qualificazioni professionali previsti dai contratti collettivi per il settore di riferimento. Nel caso in cui il contratto collettivo del proprio del settore di appartenenza non abbia disciplinato l'apprendistato, è possibile far riferimento alla regolamentazione contrattuale di un settore affine (ML, int. n. 4/2013).

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono:

la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche;

la durata, anche minima, del periodo di apprendistato che non può comunque essere superiore a
 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva applicata.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, deve essere integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro 45 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 dichiarati disponibili, ai sensi delle **Linee Guida** adottate dalla **Conferenza permanente Stato-Regioni**. La mancata comunicazione non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi formativi.

Ai fini di una semplificazione degli obblighi formativi legati all'acquisizione di competenze di base e trasversali:

- a. il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche e deve prevedere le modalità di formazione previste;
- b. la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino (ora fascicolo elettronico). Tale registrazione può avvenire mediante annotazione dell'attività espletata su un registro tenuto dal datore di lavoro, senza particolari formalità (ML, vademecum 22 aprile 2013; circ. n. 35/2013). Le competenze acquisite dall'apprendista possono essere certificate secondo gli standard indicati dal D.Lgs. n. 13/2013 (già approvati dalla Conferenza Stato-Regioni e recepiti con D.M. 26 settembre 2012) e registrate nel libretto formativo;
- c. in caso di imprese multi-localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale;
- d. la durata e i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del 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 l° 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.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

La formazione deve essere svolta in ambienti adeguatamente organizzati ed attrezzati e realizzata, di norma, nella fase iniziale del contratto di apprendistato, prevedendo modalità di verifica degli apprendimenti. La formazione può essere realizzata in FAD (formazione a distanza).

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro "ritiene ammissibile, per la componente formativa di base e trasversale, ricorrere alla modalità di **formazione e-learning**, laddove per e-learning si intende una specifica ed evoluta forma di formazione a distanza consistente in un modello di formazione in remoto caratterizzato da forme di interattività a distanza tra i discenti e i docenti e/o gli e-tutor e/o altri discenti, in modalità sincrona"(INL, circ. n. 2/2022). Con questi sistemi viene assicurata la tracciabilità dello svolgimento delle lezioni e della partecipazione dei discenti.

Le imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica devono disporre di **standard minimi** necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo, ossia:

- di luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi:
- di risorse umane con adeguate capacità e competenze.

43.1.5. Contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato di terzo tipo ha l'obiettivo, di far acquisire titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali (D.Lgs. n. 13/2013).

Possono essere assunti con apprendistato di alta formazione e ricerca 🐑, in tutti i settori di attività, per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione,

■ 746 © Wolters Kluwer Italia

43.1.6.

compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, le attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa **tra i 18 anni e i 29 anni** e 364 giorni, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore (art. 45, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015).

La disciplina dell'inquadramento e la retribuzione del lavoro prestato in azienda è determinata dai CCNI

Nel **CCNL Industria Edile** il trattamento economico degli apprendisti con contratto di alta formazione e di ricerca può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga base o stipendio mensile, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati, E.d.r., eventuale elemento variabile della retribuzione, riferita al livello di inquadramento del lavoratore:

CCNL Industria Edile									
Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.	
Dal 2° al 7°	70%	70%	78%	78%	85%	90%	-	-	

Regolamentazione e durata sono rimesse alle Regioni e Province autonome (art. 45, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015); per i soli profili attinenti alla formazione, tuttavia, in assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è disciplinata dal D.M. 12 ottobre 2015 (art. 45, c. 5, D.Lgs. n. 81/2015).

Il datore di lavoro per stipulare un contratto di apprendistato del terzo tipo deve sottoscrivere uno specifico protocollo con l'istituzione formativa o con l'ente di ricerca di riferimento, secondo uno schema definito (D.M. 12 ottobre 2015) che stabilisce entità e modalità della formazione a carico del datore di lavoro, nonché il numero dei crediti formativi riconoscibili allo studente in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda. La formazione esterna all'azienda svolta nell'istituzione formativa nei percorsi di istruzione tecnica superiore non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale (art. 45, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, fatte salve differenti previsioni da parte della contrattazione collettiva, mentre, per le ore di **formazione interna** a carico del datore di lavoro, la **retribuzione** dell'apprendista è **ridotta al 10%** di quella dovuta (art. 45, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015).

Contratto di apprendistato con lavoratori percettori di trattamenti di disoccupazione e Cassa integrazione

È possibile stipulare contratti di apprendistato professionalizzante, con lavoratori, senza limiti di età che siano:

- beneficiari di un trattamento di disoccupazione, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale (art. 47, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015);
- beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale nell'ambito di un accordo di transizione occupazionale ex art. 22-ter, D.Lgs. n. 148/2015, dal 1° gennaio 2022 (art. 47, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015).

Per tali lavoratori trova applicazione il **regime contributivo agevolato** (art. 47, c. 7, D.Lgs. n. 81/2015; INPS, circ. n. 128/2012, mess. n. 11761/2013 e n. 2243/2017, circ. n. 108/2018).

Non trovano invece applicazione la facoltà di recesso al termine del percorso formativo e l'agevolazione prevista per i 12 mesi successivi.

In caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante finalizzato al **reinserimento al lavoro** di lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione, la formazione trasversale non è dovuta qualora l'apprendista risulti essere già in possesso di attestazione formale dell'acquisizione delle competenze di base e trasversali per effetto di pregresse esperienze lavorative (ML, int. n. 5/2017).

Aspetti previdenziali e assicurativi

In favore degli apprendisti si applicano le norme sulla **previdenza e assistenza sociale obbligatoria** (2) (art. 42, c. 6, D.Lgs. n. 81/2015; INPS, circ. n. 128/2012, n. 108/2018) relative a:

- a. assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b. assicurazione contro le malattie;
- c. assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d. maternità;

43.1.7.

- e. assegno familiare;
- f. NASpl:
- g. Integrazioni salariali (INPS, circ. n. 197/2015, mess. n. 24/2016).

In via generale la **contribuzione** dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 1, c. 773, Legge n. 296/2006; INPS, circ. n. 108/2018).

Ripartizione della contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli ap (ML, comunicato 13 luglio 2007)	prendisti
FPLD	9,01%
CUAF	0,11%
MALATTIA	0,53%
MATERNITÀ	0,05%
INAIL	0,30%

All'aliquota a carico del datore di lavoro, va ad aggiungersi la **quota dovuta dall'apprendista** che si attesta nella misura del **5,84%**.

In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 anche agli apprendisti è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima (INPS, circ. n. 43/2022).

CASO 1 - Assunzione di apprendista con prosecuzione del periodo formativo

Un datore di lavoro, settore commercio, assume un lavoratore con contratto di apprendistato. La durata prevista dal CCNL per la mansione da acquisire è di 36 mesi. Precedentemente il lavoratore ha svolto 8 mesi di apprendistato per la medesima qualifica. Il CCNL prevede che se ne tenga conto.

Il contratto dovrà pertanto prevedere una durata residua complessiva di 28 mesi. La contribuzione, avendo il datore di lavoro in forza solo 2 qualificati, sarà la seguente:

Primi 4 mesi	1,5% + NASpI + Contribuzione FIS
Ulteriori 12 mesi	3,5% + NASpI + Contribuzione FIS
Ulteriori 12 mesi	10% + NASpI + Contribuzione FIS

Sono previste **riduzioni** per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un **numero di addetti pari o inferiore a 9**:

- di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto;
- di 7 punti percentuali per quelli maturati nel secondo anno.

Con riguardo a tale ultimo aspetto, si precisa che assume rilievo il profilo soggettivo relativo alla formazione dell'apprendista.

Per il computo del limite dei 9 addetti:

 il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti) è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato;

devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). Il lavoratore assente, ancorché non retribuito (es. per servizio militare, e/o gravidanza), va escluso dal computo solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato quest'ultimo.

Vanno invece esclusi:

- gli apprendisti;
- eventuali CFL (ex D.Lgs. n. 251/2004) ancora in essere dopo la riforma operata dal D.Lgs. n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento/ reinserimento ex D.Lgs. n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della Legge n. 223/1991;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

■ 748 © Wolters Kluwer Italia

I dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale.

I lavoratori intermittenti vanno computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre; non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità.

Per la determinazione della media annua, i dipendenti a tempo determinato, con periodi inferiori all'anno, e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta.

Il requisito occupazionale va determinato tenendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata.

Le misure ridotte sono collegate per espressa previsione legislativa alla consistenza aziendale e al periodo di vigenza del contratto di lavoro pertanto devono essere mantenute anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifichi il superamento del previsto limite delle 9 unità. Conseguentemente, dopo il primo biennio di ogni rapporto, le riduzioni non troveranno più applicazione, a prescindere dalla dimensione aziendale.

È dovuta la contribuzione aggiuntiva per la NASpI pari all'1,61% (INPS, circ. n. 140/2012, n. 144/2013 e n. 108/2018).

Come per la generalità dei lavoratori questa aliquota comprende:

- 1,31% finanziamento dell'assicurazione sociale per l'impiego, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'art. 22, c. 1, Legge n. 183/2011 (ML, int. n. 22/2016);
- 0,30% contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, oggi destinabile al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua (art. 25, c. 4, Legge n. 845/1978).

Per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore si applicano inoltre i seguenti benefici:

- a. non trova applicazione il contributo di licenziamento (art. 2, c. 31 e 32, Legge n. 92/2012);
- b. l'aliquota contributiva del 10% di cui all'art. 1, c. 773, Legge n. 296/2006, è ridotta al 5% (per i datori di lavoro che hanno un numero di addetti superiore a 9);
- c. è riconosciuto lo sgravio totale dell'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), nella misura dell'1,31% e dello 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Tali incentivi contributivi si applicano alle assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello effettuate successivamente al 31 dicembre 2017, nei limiti dell'importo massimo anno per anno stanziato a copertura della spesa (art. 32, D.Lqs. n. 150/2015; art. 1, c. 110, lett. d), Legge n. 205/2017, INPS, circ. n. 108/2018; art. 1, c. 290, Legge n. 145/2018).

Dal 1° gennaio 2020 per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo tipo è riconosciuto a tali datori di lavoro uno sgravio contributivo pari al 100% della contribuzione dovuta per i periodi maturati nei primi 3 anni di contratto (art. 1, c. 8, Legge n. 160/2019, agevolazione prorogata per l'anno 2021 dall'art. 15-bis, c. 12, D.L. n. 137/2020 conv. in Legge n. 176/2020; INPS, circ. n. 87/2021 e per l'anno 2022 dall'art. 1, c. 645, Legge n. 234/2021).

In caso di trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante a decorrere dalla data di trasformazione l'aliquota contributiva base a carico del datore di lavoro è quella ordinaria pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il datore di lavoro è inoltre tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della NASpI pari a 1,31% e al versamento del contributo integrativo per la formazione continua pari allo 0,30% (INPS, mess. n. 1478/2019).

Benefici contributivi per la conferma in servizio

In caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla data di conferma in servizio. Questo incentivo non spetta in caso di apprendistato con i lavoratori in mobilità e in disoccupazione.

Tale agevolazione spetta anche nell'ipotesi in cui la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato avvenga anticipatamente rispetto al termine previsto nel contratto. In guesto caso, i 12 mesi di agevolazione decorrono dal momento della trasformazione del rapporto (ML, nota n. 3883/2006 e circ. n. 27/2008; INPS, circ. n. 108/2018).

CASO 2 - Azienda metalmeccanica con meno di 25 dipendenti

Elaborazione della busta paga di marzo 2022 di una apprendista impiegata assunta in data 21/10/2021 da un'azienda con meno di 15 dipendenti che applica il contratto dell'industria metalmeccanica privata.

Ai fini del calcolo le particolarità sono le seguenti:

- 1. retribuzione viene erogata all' 85% della retribuzione prevista per il livello finale per i primi 12 mesi di contratto, ossia euro 1.722,41 x 85% = euro 1.464,05;
- 2. la quota di contribuzione a carico della lavoratrice è pari al 5,84% dell'imponibile previdenziale;
- 3. nel mese, per l'anno 2022 viene applicato l'esonero dello 0,8%;
- 4. viene iscritta al metasalute, nel caso di specie esente fiscalmente e soggetto alla contribuzione del 10%:
- il TFR viene calcolato in modo ordinario, ma non è soggetto alla trattenuta aggiuntiva IVS dello 0.50%.

La contribuzione dovuta all'INPS è la seguente:

	Carico Azienda	Carico Dipendente	Totale
Retribuzione Imponibile	1.464,00 €	1.464,00 €	
Contribuzione Ordinaria 10%	146,40 €	73,79 €	220,19€
Contribuzione NASpI	19,18€		19,18 €
Contributo Formazione	4,39€		4,39 €
Contributo CIG	24,89€		24,89 €
Solidarietà 10% su Metasalute	1,30 €		1,30 €
Totale	196,16 €	73,79 €	269,94 €

AZIENDA: XY SI	RL				C.F. 11973120193		P.IVA: 11973120193			Sezio	ne presenze	
INDIRIZZO:					MESE DI :					ORE	ORE	\Box
MATRICOLA IN	PS:		PAT INAIL:		VOCE INAIL:		C.D.C.: CONTABILITA		GG	ORD.	ALTRO	DES
DIPENDENTE: N	MARIA ROSSI				C.F. RSSMRA99S23	205X	NATO IL: 23/11/199	9	1	8,00		Т
QUALIFICA: AP		LIVELLO: C2		CCNL: METAL IND	USTRIA	ASSUNZIONE: CESS	AZIONE:		2	8,00		
Div. GG:	26	Div. H:	173	AGEVOLAZIONI:					3	8,00		
Paga Base	Contingenza	EDR	Scatti	Super Minimo	Terzo Elemento	Altro 2	Altro 3	Totale	4	8,00		Т
1464,05000								1464,05	5			
Descrizione			Quantità	Valore base	Competenze	Trattenute	Figurativa	Soggetta a:	6			
RETRIBUZIONE	ORDINARIA		171,50	8,46272 €	1.451,36 €			C-F-T	7	8,00		Т
PERMESSI PAR			1,50	8,46272 €	12,69 €			C-F-T	8	8,00		Т
CONTRIBUTO N	METASALUTE						13,00 €		9			
									10	8,00		Т
									11	8,00		Т
									12			Т
									13			
			'						14	8,00		\top
Sezione contril	outiva				Competenze	Trattenute	Figurativa		15	6,30	1,30	RL
Contributo car	ico dipendente		5,84%	1.464.00 €		85,50 €	_		16	8,00		-
Esonero contri			0,80%	1.464,00 €	11.71 €				17	8,00		+
Sezione fiscale			.,	,	Competenze	Trattenute	Figurativa		18	8,00		+
Imponibile Irpe					- competence		1.390,26 €		19	0,00		+
	rimento Detrazio	ini					21050,200		20			+
Irpef Lorda							322,57 €		21	8,00		+
Detrazioni lavo	ro dinendente						240,57 €		22	8,00		+
Detrazioni Fam									23	8,00		+
Trattamento Ir									24	8,00		+
Irpef netta	itegrativo					82,00 €			25	8,00		+
Addizionale Re	gionale					3,96 €			26	0,00		+
riddizionale ne	Biolidic					3,500			27			+
									28	8,00		+
Sezione Tfr							Figurativa		29	8,00		+
Retribuzione u	tila Tfr						1.464.05 €		30	8,00		+
Contributo agg				1			1.404,03 €		31	8,00		+
Contributo agg	runtivo 0,30%						108,45 €			31 8,00 PRESENZE 182		+
Arrotondamen	to						108,45 €			ENZE	1,50	
Arrotondamen			-	1						AORD.	1,50	+
Arrotoridamen	10		1	Totalizzazioni	1.475,76 €	171,45 €	Netto	1.304,31 €	ALT			+
				Sezione Dati s		1/1,45€	recco	1.304,31 €	ALI			_
Ratei	Residuo AP	Maturato	Goduto	Saldo	Lucionici	Imp. INPS	Imp. IRPEF	IRPEF PAGATA	1			
Ferie	Nesiduo AP	maturato	Goudto	Jaiuu	Progressivo	IIIIp. IIVF3	IIIIp. INFEF	III/EF FAGATA	1	SO INAIL		AL
Ex-Festivi	-				IBAN:					30 INAIL AIL NR D	ri.	
	-	l	1		NOTE:				I IIN/			DATA
R.O.L.	I	1	1	1	INUIE:				1	UKA DI	VIDIMAZION	10:

■ 750 © Wolters Kluwer Italia

Ammortizzatori sociali 43.1.8.

Aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGO

Dal 2015 i trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria possono essere concessi anche agli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante. Ne rimanevano esclusi:

- i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'ammortizzatore sociale era riconosciuto con le seguenti particolarità:

- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che potevano accedere alle integrazioni salariali ordinarie, erano destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che potevano accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, erano destinatari di tale trattamento ma limitatamente al caso in cui l'intervento fosse stato richiesto per la causale di crisi aziendale (art. 21, c. 1, lett. B);
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che potevano accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie, erano destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

In ragione della finalità anche formativa del contratto di apprendistato, si prevede che, alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato sia prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

A decorrere **dal 1º gennaio 2022** possono essere beneficiari delle integrazioni salariali di cui al Titolo I e al Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015 tutti i lavoratori subordinati, sia a tempo pieno che parziale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica e superiore, con contratto di apprendistato professionalizzante e con contratto di apprendistato di alta specializzazione e ricerca. Non solo, l'art. 2, D.Lgs. n. 148/2015 ora non limita più l'accesso alle integrazioni salariali straordinarie alla sola causale di intervento per crisi aziendale; inoltre, non è più prevista l'ulteriore limitazione per cui, se l'azienda rientra nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, gli apprendisti professionalizzanti possono essere destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria (art. 1, c. da 191 a 220, Legge n. 234/2021).

A decorrere dalla medesima data tutti i datori di lavoro, in ragione dell'inquadramento assegnato dall'Istituto alla matricola aziendale, sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro previsti dal Titolo I e/o dal Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015 di cui sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di qualsi-asi tipologia (INPS, mess. n. 637/2022).

Aziende rientranti nel campo di applicazione del FIS e dei Fondi di solidarietà bilaterali

Sono destinatari delle prestazioni del **Fondo di integrazione salariale** anche gli **apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante**. Restano esclusi i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 3, c. 1, D.l. n. 94343/2016).

Per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti **dal 1° gennaio 2022** sono destinatari dell'assegno di integrazione salariale garantito dai **Fondi di solidarietà bilaterali** di cui agli artt. 26, 27 e 40, D.Lgs. n. 148/2015 e dal Fondo di integrazione salariale di cui all'art. 29, D.Lgs. n. 148/2015 anche i lavoratori assunti con **contratto di apprendistato qualunque sia la tipologia** compresi, dunque, anche gli assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché quelli assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (INPS, mess. n. 1403/2022).

NASpl e ticket licenziamento

In aggiunta al regime contributivo per le assicurazioni di cui in precedenze, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31% e dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato alla formazione (art. 25, Legge n. 845/1978).

Nelle ipotesi di interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo è previsto, a carico del datore di lavoro, un contributo pari al 41% del trattamento mensile iniziale della NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (art. 2. c. 31 e 32. Legge n. 92/2012: INPS. circ. n. 140/2012; INPS, circ. n. 40/2020).

43.2. TIROCINI

43.2.1. Definizione

Il tirocinio 🦖 è un percorso formativo di alternanza tra studio lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente. Il termine di tirocinio (o stage o trainee o internship) oggi identifica diverse casistiche di rapporti formativi.

Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curriculare 🖔 (art. 1, c. da 720 a 726, Legge n. 234/2021). I c. da 720 a 726 della Legge n. 234/2021 dispongono che Governo e regioni, concludano, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2022, un accordo per la definizione di nuove Linee Guida in materia di tirocini diversi da quelli curriculari. I criteri richiesti sembrano ricalcare nella sostanza quanto già previsto dalle norme regionali, salvo circoscriverne l'ambito di applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale e il vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio. Il nuovo accordo per la definizione di Linee Guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curriculari, dovrà basarsi su questi principi:

- a. revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
- b. individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
- c. definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- d. definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- e. previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività. In attesa del nuovo Accordo Stato Regioni si continuano ad applicare le normative regionali attualmente in essere che fanno riferimento all'Accordo Stato Regioni del 25 maggio 2017 (INL, nota n.

Il tirocinio curricolare è disciplinato dalla normativa regionale in quanto è una esperienza prevista all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione. Fatte salve le particolarità contenute nelle norme a livello regionale, il tirocinio curriculare:

- non è interessato dalla regolamentazione delle Linee Guida della Conferenza Stato Regioni;
- viene regolato da una convenzione che viene sottoscritta tra l'istituto formativo e/o scolastico cui lo studente è iscritto e il soggetto ospitante, un piano formativo firmato anche dallo studente (e da chi esercita la patria potestà per i minori).

Il tirocinio curriculare può essere promosso da Università, Istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale. Durante il tirocinio curriculare:

- non sussiste l'obbligo per il soggetto ospitante di erogare un'indennità o un rimborso spese;
- le modalità di svolgimento sono concordate tra il singolo istituto scolastico/ente formatore e il soggetto ospitante;
- le ore spese presso il soggetto ospitante sono considerate orario scolastico, valide ai fini del completamento del curricolo ai fini del raggiungimento del titolo di studio;
- l'assicurazione INAIL e per RC professionale sono a carico dell'Istituto formativo.

Ulteriori tipologie di tirocinio sono regolate da normative specifiche:

- i periodi di pratica professionale, nonché i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche o riferiti a percorsi abilitanti/regolamentati o per il riconoscimento delle qualifiche professionali possedute dai cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea;
- i tirocini transnazionali svolti all'estero o presso un Ente sovranazionale;

- i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso (D.M. 29 gennaio 2013) per i quali si rinvia all'Accordo 99/CSR del 5 agosto 2014 recante "Linee Guida in materia di tirocini per le persone straniere residenti all'estero, modulistica allegata e ipotesi di piattaforma informatica":
- le borse di studio, quale erogazione attribuita a soggetti, anche non studenti, per sostenere l'attività di studio, ricerca e di specializzazione.

La forma di tirocinio più diffusa e su cui si è concentrata l'attenzione del Legislatore è quella di tipo extra curriculare.

La regolamentazione dei tirocini extra curriculari è di competenza delle Regioni, che con proprio provvedimento dettano la normativa applicabile a tali periodi formativi. L'Accordo Stato-Regioni del 25 maggio 2017 ha predisposto le Linee Guida all'interno delle quali le Regioni si devono muovere per la propria disciplina. In attesa del nuovo Accordo Stato Regioni si continuano ad applicare le normative regionali attualmente in essere che fanno riferimento all'Accordo Stato Regioni del 25 maggio 2017.

Tirocinio extracurricolare

43.2.2.

Il tirocinio extracurricolare \(\) ha lo scopo di inserire soggetti nel mondo del lavoro, attraverso la formazione sul luogo di lavoro. I soggetti interessati si trovano nelle condizioni di dover accedere o rientrare nel mondo del lavoro, ma necessitano di una formazione specifica.

I soggetti destinatari del tirocinio extracurricolare (Accordo Stato-Regioni 25 maggio 2017) sono:

- a. soggetti in stato di disoccupazione (art. 19, D.Lgs. n. 150/2015), compresi coloro che hanno completato i percorsi di istruzione secondaria superiore e terziaria;
- b. lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
- c. lavoratori a rischio di disoccupazione;
- d. soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione;
- e. soggetti disabili e svantaggiati (disabili ex art. 1, c. 1, Legge n. 68/1999; persone svantaggiate ex Legge n. 381/1991; richiedenti protezione internazionale e titolari di "status" di rifugiato e di protezione sussidiaria ex D.P.R. n. 21/2015; vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte celle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno per motivi umanitari ex D.Lgs. n. 286/1998; vittime di tratta ex D.Lgs. n. 24/2014).

Nonostante si collochino al di fuori di un percorso di studi, i tirocini professionali atti ad acquisire la possibilità di accesso ad una professione ordinistica, quale il praticantato, non rientrano nel campo di regolamentazione affrontato dalla Conferenza Stato Regioni.

Durata

La durata massima del tirocinio extracurricolare è fissata in 12 mesi per tutti i soggetti sopra richiamati, fatta eccezione per i soggetti disabili per cui la durata è pari a 24 mesi. La durata minima del tirocinio è stabilita dalle Linee Guida in 2 mesi, fatta eccezione per i soggetti ospitanti che svolgano attività stagionale in cui la durata minima è fissata in 1 mese. La disciplina regionale può elevare detto limite minimo.

Il tirocinio può essere **sospeso** per effetto di maternità, infortunio o malattia di durata pari o superiore a 30 giorni di calendario; chiusura aziendale della durata minima di 15 giorni di calendario. Il periodo di sospensione non viene computato ai fini del raggiungimento della durata prestabilita per il tirocinio.

Soggetto promotore

43.2.3.

I soggetti attori del tirocinio sono 3: **tirocinante, promotore e ospitante**. I tirocini possono essere promossi da:

- Servizi per l'impiego e Agenzie regionali per il lavoro;
- Istituti di istruzione universitaria, statali e non statali, abilitati al rilascio di titoli accademici e dell'A-FAM.
- Istituzioni scolastiche, statali e non statali, che rilascino titoli di studio con valore legale;
- Fondazioni di Istruzione tecnica superiore (ITS);
- 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 iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- Servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da Enti pubblici delegati dalla Regione;
- Istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle sopra indicate, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione;
- Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL);
- Agenzie per il lavoro di intermediazione e soggetti comunque autorizzati all'intermediazione da ANPAL o accreditati ai Servizi per il lavoro (art. 12, D.Lgs. n. 150/2015).

Le Regioni (o le Province autonome) possono ampliare o modificare la lista dei soggetti che possono svolgere il ruolo di ente promotore.

43.2.4. Soggetto ospitante

Il soggetto ospitante è costituito dalla persona fisica o giuridica che ospita il tirocinante e presso il quale viene svolto il tirocinio. Il soggetto ospitante deve rispettare alcuni **requisiti**, che sono fissati in linea generale dalle Linee Guida della Conferenza Stato Regioni, ma che possono essere ridefiniti e ampliati dalle Regioni (o Province autonome). Le Linee Guida stabiliscono che il soggetto ospitante:

- a. deve essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b. deve essere in regola con gli adempimenti di cui alla Legge n. 68/1999 sull'assunzione di lavoratori disabili:
- c. non deve avere procedure di CIG straordinaria o in deroga in corso per attività equivalenti a quelle del tirocinio, nella medesima unità operativa, salvo il caso in cui ci siano accordi con le organizzazioni sindacali che prevedono tale possibilità.

Le Linee Guida dispongono, con differenti applicazioni pratiche riscontrabili tra le varia normative regionali, una limitazione ad avviare tirocini per il soggetto che abbia posto in essere **licenziamenti nel periodo di 12 mesi precedenti**, con riferimento ad attività equivalenti a quelle che saranno svolte dal tirocinante nella medesima unità operativa.

Rientrano fra i licenziamenti che inibiscono l'attivazione del tirocinio: il licenziamento per superamento del periodo di comporto, il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova, il licenziamento per fine appalto, la risoluzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato. Sono esclusi invece, il licenziamento per giusta causa, il licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Rimangono salvi eventuali specifici accordi sindacali.

Il soggetto ospitante non potrà avviare un tirocinio che abbia ad oggetto un'attività ordinistica, riservata alla professione. Non è, inoltre, possibile svolgere più di un tirocinio con il medesimo soggetto, salve le proroche o i rinnovi.

Sono previsti ulteriori motivi di esclusione dalla possibilità di avviare un tirocinio. Non possono, innanzitutto essere avviati tirocini in presenza di procedure concorsuali che coinvolgano il soggetto ospitante.

43.2.5. Limiti numerici

Sono previsti limiti numerici all'attivazione di tirocini presso il soggetto ospitante, riassunti nella seguente tabella.

Numero di dipendenti occupati nell'Unità Operativa	Limite numerico di tirocini contemporaneamente attivabili
Da 0 a 5	1
Da 6 a 20	2
Oltre 20	10% dei lavoratori

Ai fini del computo dei lavoratori per il calcolo del limite numerico, devono essere considerati:

- i dipendenti a tempo indeterminato:
- i dipendenti a termine con contratto iniziato prima dell'avvio del tirocinio, la cui data di scadenza è fissata dopo il termine del tirocinio.

Esiste la possibilità di incrementare il limite numerico per i datori di lavoro con unità produttive che occupino più di 20 lavoratori, nelle seguenti misure:

- 1 tirocinio, se hanno assunto almeno il 20% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti:
- 2 tirocini, se hanno assunto almeno il 50% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti;
- 3 tirocini, se hanno assunto almeno il 75% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti;
- 4 tirocini, se hanno assunto il 100% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti.

■ 754 © Wolters Kluwer Italia

43.2.6. Modalità di attivazione

I documenti fondamentali per l'attivazione del tirocinio sono la convenzione e il piano formativo individuale. La convenzione è sottoscritta tra il soggetto promotore e il soggetto ospitante, sulla base delle indicazioni normative previste dalla legge regionale di riferimento. Gli elementi basilari della convenzione sono i seguenti:

- obblighi del soggetto promotore e del soggetto ospitante;
- modalità di attivazione:
- valutazione e attestazione dell'apprendimento;
- monitoraggio;
- decorrenza e durata.

Il piano formativo individuale contiene l'indicazione degli obiettivi formativi ed è allegato alla convenzione. Il PFI è sottoscritto per ciascun tirocinante e vi sono riportati:

- dati anagrafici e fiscali di soggetto promotore e soggetto ospitante;
- tipologia di tirocinio;
- la durata, con l'indicazione delle ore giornaliere e settimanali;
- l'indennità di partecipazione;
- le garanzie assicurative;
- le attività oggetto del tirocinio.

Il tirocinio non può essere attivato nell'ipotesi in cui il tirocinante abbia avuto con il medesimo soggetto ospitante negli ultimi 2 anni:

- un precedente tirocinio;
- un precedente rapporto di lavoro:
- una collaborazione o un incarico (prestazioni di servizi).

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 30 giorni, anche non consecutivi, nei 6 mesi precedenti l'attivazione.

Il tirocinio può essere prorogato nel rispetto della durata massima prevista. La richiesta di proroga deve essere adeguatamente motivata dal soggetto ospitante e, laddove necessario, contenere una integrazione dei contenuti del PFI.

Il soggetto ospitante è tenuto all'invio della comunicazione UniLav di avvio del tirocinio (può essere effettuata anche dal soggetto promotore, ML, circ. n. 35/2013). L'obbligo di comunicazione dei tirocini ai sensi dell'art. 9-bis, c. 2, del D.L. n. 510/1996 (conv. dalla Legge n. 608/1996), riguarda unicamente i tirocini extracurriculari (INL, nota n. 530/2022).

La figura del tutor è centrale nel tirocinio, che prevede generalmente l'individuazione di 2 differenti tutor: uno nominato dal soggetto promotore, l'altro dal soggetto ospitante.

Il tutor del soggetto promotore ha il compito di elaborare il piano formativo individuale in collaborazione con il soggetto ospitante, coordinare il programma del tirocinio, monitorare l'andamento del tirocinio, provvedere alla redazione del dossier individuale sulla base delle informazioni raccolte dal tirocinante e dal soggetto ospitante, acquisire indicazioni dal tirocinante in merito all'andamento dell'attività svolta. Il tutor del soggetto promotore ha facoltà di svolgere tale compito per un massimo di 20 tirocinanti.

Il tutor del soggetto ospitante deve guidare il tirocinante nell'inserimento nel luogo di attività, promuovere lo svolgimento delle attività previste nel piano formativo individuale, aggiornare la documentazione relativa al tirocinio e collaborare nella redazione del dossier individuale. Il tutor del soggetto ospitante potrà seguire al massimo 3 tirocini nello stesso periodo di riferimento.

Sanzioni

43.2.8.

Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50,00 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale (art. 1, c. 723, Legge n. 234/2021). Trattandosi di sanzione penale, punita con pena pecuniaria, la stessa è soggetta alla prescrizione obbligatoria ex art. 20, Legge n. 758/1994, volta a far cessare il rapporto in essere in violazione dei principi che ne disciplinano la regolare gestione. È fatta salva la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale (art. 1, c. 723,

755 © Wolters Kluwer Italia

43.2.7.

ultimo periodo, Legge n. 234/2021). Sarà dunque il solo tirocinante a valutare una richiesta in tal senso (INL, nota n. 530/2022).

43.2.9. Indennità di partecipazione

In favore del tirocinante extracurriculare deve essere corrisposta un'indennità di partecipazione al tirocinio. La **misura minima** di tale indennità è fissata dalle Linee Guida in 300,00 euro lordi mensili, ma la normativa regionale è intervenuta su questo aspetto, spesso incrementando tale importo. L'indennità è erogata per intero a fronte di una partecipazione minima ai tirocini del 70% su base mensile

La normativa regionale del **Veneto** prevede **una differente soglia minima**, rispetto a quanto disposto dalle Linee Guida, facendo anche riferimento alla possibilità di erogare buoni pasto al lavoratore. I tirocini sottoscritti presso la regione Veneto devono prevedere la corresponsione di una indennità di partecipazione non inferiore a 400,00 euro lordi mensili, riducibili a 300,00 euro lordi mensili, qualora si preveda la corresponsione di buoni pasto o l'erogazione del servizio mensa. Nei tirocini in cui si preveda un impegno orario mensile fino a 80 ore, la misura dell'indennità di corrispondere al tirocinante è ridotta del 50%.

L'indennità di partecipazione non è dovuta nei casi di **sospensione del tirocinio**, ovvero nel caso in cui il tirocinio sia attivato con soggetti che siano **beneficiari di forme di sostegno al reddito**. Nel caso di tirocini in favore di soggetti percettori di forme di sostegno al reddito, in assenza di rapporto di lavoro, l'indennità di partecipazione può essere cumulabile con l'ammortizzatore percepito, anche oltre l'indennità minima prevista dalle discipline regionali.

Stante, comunque, la **non configurabilità della partecipazione al tirocinio quale attività lavorativa**, tale partecipazione, nonché la percezione dell'indennità, non comportano la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante.

L'indennità di partecipazione non è soggetta a contribuzione previdenziale e sconta l'imposizione IRPEF quale reddito assimilato a quello da lavoro dipendente (art. 50, D.P.R. n. 917/1986).

Sanzione

Per la mancata corresponsione della indennità di partecipazione il soggetto ospitante è punito con sanzione amministrativa da un minimo di euro 1.000,00 a un massimo di euro 6.000,00 (art. 1, c. 722, Legge n. 234/2021; INL, nota n. 530/2022)).

Libro unico del lavoro

Il tirocinante non deve essere obbligatoriamente iscritto nel Libro unico del lavoro (>1.), ma spesso il datore di lavoro opta per elaborare ed emettere il prospetto paga anche per questi soggetti, al fine di tenere corretta traccia delle erogazioni nel LUL e calcolare l'imposizione fiscale con le stesse modalità applicate alla generalità dei lavoratori.

CASO 3 - Calcolo dell'indennità di partecipazione a tirocinio

L'erogazione viene esposta nel LUL per gestire gli adempimenti relativi alla contabilizzazione dei costi, alla gestione del pagamento del premio INAIL in autoliquidazione, la gestione delle ritenute fiscali e dell'elaborazione della CU, compresa la trasmissione all'Agenzia delle Entrate. Nell'esempio l'indennità stabilita è pari a euro 700,00. Il tirocinante ha richiesto di non percepire il trattamento integrativo pari a euro 100,00 mensili.

■ 756 © Wolters Kluwer Italia

AZIEN DA: XY SI	ZIEN DA: XY SRL					C.F. 11973120193 P.IVA: 11973120193			Sezione prese			e
INDIRIZZO:					MESE DI :					ORE	ORE	ē.
MATRICOLA IN	PS:		PAT INAIL:		VOCE INAIL:		C.D.C.: CONTABILIT	ΓA"	GG C	ORD.	ALTRO	DES
DIPEN DENTE: I			•		C.F.		NATO IL: 23/11/19:	90	1			
QUALIFICA: TIE		LIVELLO:	7/:	CCNL:	*	ASSUNZION E: 03/	10/2019 CESSAZION		2			\top
Div. GG:		Div. H:		AGEVO LAZIO NI:					3			
Paga Base	Contingenza	EDR	Scatti	Super Minimo	Terzo Elemento	Altro 2	Altro 3	Totale	4			
									5			
Descrizione		i e	Quantità	Valore base	Competenze	Trattenute	Figurativa	Soggetta a:	6			
INDENNITA' DI	PARTE CIPAZIO	NE	1		711,00 €			F	7			
									8			Т
					1				9			Т
									10			Т
2									11			
									12			
			10						13			1
									14			
Sezione contrit	outiva				Competenze	Trattenute	Figurativa		15			
									16			
									17			
Sezio ne fiscale	581		1	8	Competenze	Trattenute	Figurativa		18			
Impo nibile Irpe	f						711,00 €		19			
									26			_
Irpef Lorda							163,53 €		21			-
Detrazioni lavo	ro dipendente						152,55 €		22			
Detrazioni Fam	iliari a carico								23			\top
Trattamento Ir	tegrativo								24			
Irpef netta						- 10,98€			25			
Addizionale Re	gionale					- €			26			T
Addizionale Co	munale		1			- €			27			Т
Addizionale Co	munale Acconti	0				- €			28			Т
Sezione Tfr							Figurativa		29			Т
Retribuzione ut	tile Tfr								30			
Contributo agg	iuntivo 0,50%								31			
Tfrnetto									PRESE	NZE		
Arrot ondamento MP				- 0,59€			ASSE1	NZE		T		
Arrot ondam en	Arrot and am ento		0,57				STRAG	ORD.				
				Totalizzazion	ni 711,57 €	- 11,57€	Netto	700,00 €	ALTRO	0		
Sezione Dati st				st atistici								
Ratei	Residuo AP	Maturato	Goduto	Saldo		Imp. INPS	Imp. IRPEF	IRPEF PAGATA				
Ferie			Progressivo					LOGO INAIL				
Ex-Festivi					IBAN:				AUT. INAIL NR DEL			
			NOTE:					DATA E ORA DI VIDIMAZIONE				

Assicurazione INAIL

43.2.10.

Il tirocinante deve essere assicurato all'INAIL in relazione agli infortuni sul lavoro (INAIL, circ. n. 16/2014). L'onere relativo all'assicurazione INAIL può essere evaso sia dal soggetto promotore che dal soggetto ospitante (>6.). La base imponibile da considerarsi per il calcolo del premio assicurativo INAIL, per il tirocinante è convenzionalmente individuata nel minimale di rendita. Le Regioni e le Province autonome possono assumere a proprio carico l'onere assicurativo per il tirocinante.

Il tirocinante extracurricolare è assicurato contro gli infortuni che possano occorrere nello svolgimento dell'attività lavorativa e contro gli infortuni "in itinere". Il datore di lavoro dovrà inviare la denuncia dell'attività svolta dal tirocinante in modalità telematica all'INAIL, segnalando il fatto che tale attività verrà svolta nell'ambito di un tirocinio.

Con riferimento alla voce da applicarsi, l'INAIL ha chiarito l'ambito di applicazione delle voci del gruppo 0600 (INAIL, nota n. 6295/2011) e, viceversa dei casi in cui il tirocinante viene assicurato con la voce di tariffa prevista per la lavorazione della medesima azienda. In presenza di un soggetto promotore ente di istruzione e formazione professionale, che svolge direttamente attività di istruzione e/o formazione professionale, le voci da applicare sono quelle del gruppo 0600:

- 0610 (gestione Industria), 0610 (gestione Artigianato), 0611 (gestione Terziario), 0611 (gestione Altre Attività) in caso di tirocini formativi che non comportino la partecipazione alle lavorazioni aziendali, ossia costituito da moduli di apprendimento di nozioni generali svolti in aula;
- 0640 (gestione Industria), 0640 (gestione Artigianato), 0616 (gestione Terziario), 0616 (gestione Altre Attività) in caso di tirocini formativo che comportino la partecipazione del tirocinante alle lavorazioni esercitate dall'azienda. In tale voce sono ricomprese anche i moduli di apprendimento

Per i tirocini in cui, in ragione della regolamentazione disposta mediante la convenzione, provvede l'azienda all'assicurazione INAIL, la classificazione dell'attività da utilizzarsi è quella corrispondente alle lavorazioni della medesima azienda.

Garanzie assicurative

43.2.11.

Il soggetto promotore, o il soggetto ospitante se previsto dalla convenzione, è tenuto a garantire l'attivazione non solo dell'assicurazione del tirocinante contro gli infortuni sul lavoro, presso l'INAIL, ma anche un'assicurazione del tirocinante per la sua responsabilità civile verso i terzi durante lo svolgimento del tirocinio, con idonea compagnia assicuratrice (⇒20.10.). Le Regioni e le Province autono-

me possono assumere a proprio carico l'onere assicurativo per il tirocinante. La copertura assicurativa deve comprendere anche eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori della sede ospitante.

43.2.12. Modalità di svolgimento

Il soggetto ospitante è tenuto al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

L'inciso "integrale" è da ritenersi un rafforzativo di quanto già previsto dall'art. 2, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008, che parifica alla figura del lavoratore "il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro" (INL, nota n. 530/2022). Di fatto, al tirocinante vengono pertanto applicate le medesime tutele previste in favore del personale dipendente.

Il soggetto promotore deve presidiare la qualità dell'esperienza di tirocinio, monitorando e rilevando elementi distorsivi quali: reiterazione del soggetto ospitante a copertura di specifica mansione, cessazioni anomale, attività svolta non conforme al PFI, impiego di tirocinanti per sostituire personale sospeso o licenziato, concentrazione dei tirocini in specifici periodi dell'anno. In aggiunta il soggetto promotore deve:

- supportare il soggetto ospitante e il tirocinante nella fase di avvio e nella gestione delle procedure amministrative;
- fornire un'informativa preventiva, chiara e trasparente, circa la disciplina applicabile al tirocinio, a cui il soggetto ospitante dovrà attenersi;
- provvedere alla stesura del Dossier individuale del tirocinante, nonché al rilascio dell'Attestazione finale:
- segnalare al soggetto ospitante l'eventuale mancato rispetto degli obiettivi contenuti nel PFI e delle modalità attuative del tirocinio, nonché ai competenti servizi ispettivi i casi in cui vi siano fondali motivi per ritenere che il tirocinante venga adibito ad attività non previste dal PFI o comunque svolga attività riconducibile ad un rapporto di lavoro.

Anche al **soggetto ospitante** evidentemente sono affidati compiti essenziali per il corretto svolgimento del tirocinio, egli deve infatti:

- trasmettere al soggetto promotore le comunicazioni effettuate e le comunicazioni di proroga, di interruzione e di infortuni:
- garantire, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008; al tirocinante deve essere inoltre garantita, se prevista, la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 del medesimo Decreto:
- collaborare attivamente alla progressiva stesura del Dossier individuale del tirocinante, nonché al rilascio dell'Attestazione finale.

Il tirocinio deve essere svolto in **coerenza con gli obiettivi formativi** previsti nel PFI. I **tirocinanti non possono**:

- ricoprire ruoli o posizioni proprie dell'organizzazione del soggetto ospitante;
- sostituire i lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività:
- sostituire il personale in malattia, maternità o ferie.

Il tirocinante ha l'obbligo di attenersi a quanto previsto nel proprio progetto formativo individuale, svolgendo le attività concordate con i tutor del soggetto promotore e del soggetto ospitante. Il tirocinante deve svolgere le attività coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio stesso, che non possono riguardare l'acquisizione di professionalità elementari, connotate da compiti generici e ripetitivi, ovvero attività riconducibili alla sfera privata.

Ai fini del rilascio dell'**Attestazione finale**, il tirocinante deve avere partecipato almeno al 70% della durata prevista nel PFI.

Verifiche ispettive

Relativamente alle modalità di svolgimento dei tirocini formativi e di orientamento, l'INL, allo scopo di assicurare una uniforme verifica della genuinità dei tirocini, ha elencato, anche se a titolo esemplificativo, le possibili **ipotesi di violazione della normativa regionale** (INL, circ. n. 8/2018):

- tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;
- tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale e che, esemplificando, le Linee Guida indicano al punto 1 lettere da a) ad e) (soggetti in

■ 758 © Wolters Kluwer Italia

stato di disoccupazione, beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, soggetti disabili e svantaggiati);

- tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale:
- tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regio-
- totale assenza di convenzione tra soggetto ospitante e soggetto promotore;
- totale assenza di PFI:
- coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante:
- tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie;
- tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante. Ciò può pertanto avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante (es. unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio) oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito;
- tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi 2 anni;
- tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio, fatte salve eventuali proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista dalla legge re-
- tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege;
- impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel PFI in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto. La sistematicità, a titolo esemplificativo, può ricorrere ove il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal PFI;
- difformità tra quanto previsto dal PFI in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante;
- corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel



L'estratto che stai consultando fa parte del volume in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di **Wolters Kluwer**

Torna al libro

>







