INTERMEDIARI

LE OPPORTUNITÀ

Contratti

Il tirocinio in azienda può durare solo sei mesi

Ammesso un rimborso se lo prevede la convenzione

PAGINA A CURA DI
Alessandro Rota Porta

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

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

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

Il tirocinio può essere promosso dai Centri per l'impiego, dalle agenzie del lavoro, dagli istituti scolastici che rilascino titoli di studio aventi valore legale, dalle università, dagli

istituti di formazione professionale, dai consulenti del lavoro attraverso la Fondazione Lavoro. Lo svolgimento avviene sulla base di una convenzione siglata tra il soggetto promotore e quello ospitante, sulla base di un progetto formativo.

Questo deve contenere gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio, tali da assicurare agli studenti il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza; il nominativo del tutor incaricato dal soggetto promotore nonché del responsabile

IPALETTI

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

aziendale; gli estremi identificativi dell'assicurazione Inail e contro la responsabilità civile; la durata e il periodo di svolgimento del tirocinio; il settore aziendale di inserimento.

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

Il tirocinante, durante lo stage, deve osservare alcuni obblighi: svolgere le attività previste dal progetto formativo, rispettare le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, mante-

nere la riservatezza sulle informazioni aziendali, seguire le indicazioni del tutor e rispettare i regolamenti aziendali.

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

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

Tra i contratti che possono interessare i giovani nell'ingresso al lavoro merita poi un cenno quello di inserimento: anche questa fattispecie è legata all'erogazione della formazione. In particolare, si rivolge, tra gli altri destinatari, ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (30 anni non compiuti) e fonda il suo presupposto sulla sussistenza di un progetto individuale, che l'azienda deve stilare al fine di adattare le competenze professiona-

li del giovane allo specifico contesto lavorativo: questo deve essere definito con il consenso del lavoratore, in modo da integrare il bagaglio curriculare che già possiede, attraverso la formazione che deve essere impartita. Nel dettaglio, i piani individuali di inserimento sono definiti dai contratti collettivi di lavoro, anche con il supporto degli enti bilaterali di settore.

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

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

Le modalità di inserimento

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

Incentivi per le imprese

ECONOMICI

(per la durata del contratto e per l'anno successivo alla qualificazione)

Contribuzione Inps

Fino a 9 dipendenti:

- 1,5% per il primo anno di contratto
- 3% per il secondo anno
- 10% per gli anni successivi
- Oltre 9 dipendenti: 10%

Nel calcolo dei dipendenti devono essere ricompresi i lavoratori di ogni qualifica

- **Premi Inail** non dovuti

NORMATIVI

- Possibilità di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria di destinazione finale ovvero erogazione della retribuzione modulata in misura percentuale e graduale all'anzianità di servizio (secondo le previsioni dei Ccnl)

- Esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai fini dell'applicazione di particolari normative

Incentivi per le imprese

Misura economica (ordinaria)

Sgravio del 25% della contribuzione

Misure normative

Sottoinquadramento ed esclusione dal computo dei dipendenti con riferimento a determinate norme

Incentivi per le imprese

Nessuna contribuzione dovuta salvo assicurazione Inail