

LAVORARE CON IL DIRITTO DEL LAVORO

31 Marzo 2016 - Facoltà di Economia – Sede di Ferrara

**IL CONSULENTE DEL LAVORO:
TRAIT D'UNION FRA LE REGOLE E LA REALTA' DEL MERCATO DEL
LAVORO.**

CHI E' IL CONSULENTE DEL LAVORO

La Legge n. 12/1979, istitutiva della categoria professionale, riconosce ai Consulenti del Lavoro in via esclusiva la gestione di tutte le problematiche inerenti i rapporti di lavoro, la loro costituzione e il loro svolgimento, sia dal punto di vista burocratico che dal punto di vista normativo.

Il Consulente del Lavoro si interessa inoltre, a solo titolo di esempio, non certo esaustivo, di

- sicurezza sui luoghi di lavoro,**
- norme e regole di solidarietà negli appalti,**
- ricerca e selezione del personale,**
- calcoli e proiezioni in materia previdenziale e pensionistica**

Nella esecuzione della propria attività inoltre può essere chiamato a svolgere i propri compiti da altri professionisti o Tribunali, per la realizzazione di perizie in ambito giuslavoristico o quale coadiutore di Procedure Concorsuali (es. Fallimento, Concordato preventivo, Liquidazione Coatta Amministrativa).

TITOLI NECESSARI PER DIVENTARE CONSULENTE DEL LAVORO

- 1) laurea triennale o quinquennale riconducibile agli insegnamenti delle facoltà di: giurisprudenza, economia, scienze politiche;
- 2) diploma universitario o la laurea triennale in consulenza del lavoro;
- 3) laurea quadriennale in giurisprudenza, in scienze economiche e commerciali o in scienze politiche;
- 4) titoli conseguiti in ambito comunitario di cui sia stata ottenuta l'equipollenza.

CODICE DEONTOLOGICO

- **Definisce i rapporti con l' Ordine, i colleghi e i clienti**
- **Stabilisce limiti "etici" alla libertà di esercizio della professione**
- **Richiede il pieno rispetto delle norme di legge**
- **Prevede specifiche sanzioni per i comportamenti inottemperanti**

DOMANDE FREQUENTI:

- **Come posso assumere questo giovane, volenteroso ma poco esperto, spendendo il meno possibile?**
- **Posso “mettere in regola” questa ragazza senza il vincolo del rapporto di lavoro dipendente e /o a tempo indeterminato?**
- **Di quali agevolazioni posso usufruire per il mio personale dipendente?**
- **Come posso vincolare il mio dipendente Pinco Pallino, altamente qualificato e responsabile del settore X della mia azienda, affinché questi non mi pianti in asso, considerato che il preavviso che sarebbe tenuto a dare è di soli due mesi?**

- **Tizio è stato negligente e ha rovinato tutta una partita di materiale, inoltre ha litigato con un collega davanti al cliente, posso licenziarlo?**
- **Ho commesse ancora per due mesi, poi non saprò più cosa far fare ai miei dipendenti. Devo licenziarli tutti? O c'è una soluzione alternativa, che non gravi sulla mia azienda (in forte sofferenza con le banche)? E se devo licenziare, come posso farlo nelle more della legge e garantendo ai miei dipendenti un sostegno economico?**

**I PRINCIPALI ARGOMENTI DI CUI CI OCCUPIAMO E CHE HANNO
ATTINENZA DIRETTA CON IL DIRITTO DEL LAVORO:**

- 1) INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, LA SUA DEFINIZIONE E
IL SUO INQUADRAMENTO**
- 2) LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO**
- 3) LA CONCILIAZIONE, UNO STRUMENTO IMPORTANTE PER RISOLVERE
LE VERTENZE CHE INSORGONO TRA LAVORATORE E DATORE DI
LAVORO**
- 4) LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – LICENZIAMENTO**
- 5) LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E LE REGOLE DI SOLIDARIETÀ
NEGLI APPALTI**

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, LA SUA DEFINIZIONE E IL SUO INQUADRAMENTO

Lo strumento che viene utilizzato per formalizzare il rapporto di lavoro che si vuole instaurare è il CONTRATTO INDIVIDUALE.

Può riguardare le seguenti tipologie di lavoro:

- Subordinato (tempo determinato, indeterminato, apprendistato)**
- Parasubordinato (Contratto di collaborazione coordinata e continuativa – Co.Co.Co.)**

- atipico: lavoro intermittente (o a chiamata), occasionale (voucher), interinale (somministrazione)

NOTA.

A tali figure si affianca, non costituendo rapporto di lavoro, il tirocinio, esperienza formativa in azienda finalizzata ad un primo ingresso (o reingresso) del soggetto nel mondo del lavoro.

Il contratto individuale deve, specificare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, l'inquadramento, il livello, l'orario di lavoro (se si parla di part-time), la retribuzione, assieme ad altri istituti quali il periodo di prova, l'entità di ferie e permessi annui, il periodo di preavviso in caso di recesso, ecc.

Il contratto individuale è il primo atto formale per una corretta instaurazione del rapporto di lavoro.

La corretta interpretazione dei CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO, costituisce il fondamento per un sereno rapporto tra lavoratori e datore di lavoro e su questa materia i Consulenti vengono chiamati a dare il loro parere professionale.

Il contratto collettivo di lavoro può essere definito come l'accordo diretto a stabilire il trattamento minimo retributivo e le altre condizioni di lavoro cui devono conformarsi i singoli contratti individuali di lavoro stipulati sul territorio nazionale, nell'ambito di determinati settori di attività economica o professionale.

- a) nasce dall'esigenza di fornire una maggiore tutela al lavoratore, quale parte più debole della contrattazione individuale, al fine di garantirgli il rispetto di condizioni minime di lavoro e di evitargli possibili forme di concorrenza occupazionale;**
- b) ha funzione normativa, in quanto è destinato ad influire su altri rapporti giuridici (presenti e futuri), derivanti dai contratti individuali di lavoro;**
- c) è un negozio giuridico di natura contrattuale, in quanto originato dall'incontro di più volontà manifestate da soggetti recanti interessi**

contrapposti;

d) è un contratto atipico, in quanto il suo specifico schema giuridico non ha ancora trovato posto nell'ordinamento giuridico, per la mancata attuazione dell'art. 39, Cost.

La Costituzione disciplina la stipulazione dei contratti collettivi all'art. 39, in cui è previsto che i “sindacati registrati” possono, rappresentati unitariamente in proporzione agli iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

L'art. 39, Cost., pertanto, pone le premesse per la disciplina della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva in materia di lavoro, le quali sono imperniate sui seguenti principi:

- libertà dell'organizzazione sindacale;**
- pluralismo sindacale e proporzionalità della rappresentanza;**
- registrazione dei sindacati presso appositi uffici locali, condizionata all'adozione di statuti ad ordinamento democratico;**
- riconoscimento della personalità giuridica ai sindacati registrati;**

- capacità normativa contrattuale nei confronti di tutti gli appartenenti alle categorie interessate.

La struttura sindacale così configurata, se fosse stata attuata, avrebbe portato alla realizzazione di una contrattazione collettiva con efficacia "erga omnes", costituente, nell'ambito del diritto del lavoro, un livello intermedio a carattere generale fra l'autonomia individuale e la normativa di diritto pubblico.

Di fatto nel nostro ordinamento non è mai stata data attuazione alle

disposizioni contenute nell'art. 39, Cost., pertanto non possono essere stipulati contratti collettivi con efficacia erga omnes.

La regolamentazione del CCNL, infatti, è affidata alle norme di diritto comune ed in particolare all'art. 1322, C.C. (autonomia contrattuale); ne deriva che esso avrà la sua efficacia giuridica solo nei confronti delle parti collettive che lo hanno stipulato in via diretta e nei confronti dei soggetti individuali che appartengono alle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti, in virtù del mandato loro

rilasciato dal lavoratore o dal datore di lavoro all'atto dell'iscrizione alle rispettive rappresentanze.

Si ritiene, però, che tale contratto debba ritenersi vincolante anche per i soggetti non iscritti alle organizzazioni sindacali qualora vi sia una tacita adesione a disposizioni in esso contenute o una ricezione implicita delle stesse.

Da orientamenti giurisprudenziali, infatti, è emerso che il contratto collettivo deve esser considerato vincolante anche per i soggetti che, pur non essendo iscritti alle associazioni stipulanti, abbiano aderito

esplicitamente o implicitamente al contratto stesso (Cass. S.U., 26 marzo 1997, n.° 2665).

In ogni caso, sulla scorta di quanto disposto dall'art. 36 della Costituzione, avente carattere precettivo, la giurisprudenza, ai fini della definizione delle controversie sul lavoro, ha ritenuto di poter fare ricorso, con carattere di generalità, agli elementi retributivi fissati dalla contrattazione collettiva (Senten. Della Cass. n.4324/1992).

ANALISI DI ALCUNE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

UN ESEMPIO DI CONTRATTO TIPICO

APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato, più volte rivisitato e rivisto dal legislatore nel corso dell'ultimo ventennio, fino alla attuale formulazione contenuta nel D.Lgs. 81/2015 (articoli da 41 a 47), è un classico contratto a tempo indeterminato a prestazioni corrispettive (retribuzione in cambio di prestazione), cui si affianca l'obbligatorietà in capo all'azienda di formare il soggetto alla mansione per la quale viene assunto.

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;**
- b) apprendistato professionalizzante;**
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Il contratto è stipulato in forma scritta ai fini della prova e contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva.

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati

dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;**
- b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;**
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;**
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali (art.**

118, L. 23 dicembre 2000, n. 388; art. 12, D.Lgs, n. 276/2003),

anche attraverso accordi con le Regioni e le Province autonome;

- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi, nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;**
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;**

- g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni;**
- h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.**

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, ma è prevista dalla normativa la possibilità in capo alle parti, al termine del periodo formativo, di recedere dal contratto con preavviso (art. 2118, c.c.), decorrente dal medesimo termine.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, co. 4, D.Lgs. n. 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.

E' possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. (art. 47, co. 4, D.Lgs. n. 81/2015).

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai

sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

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

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

Nei limiti delle risorse annualmente disponibili, tale formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda. Essa è finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio ed è disciplinata dalle Regioni e dalle Province autonome, sentite le Parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni o Province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

In assenza della offerta formativa pubblica, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

UN ESEMPIO DI CONTRATTO ATIPICO

LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente, conosciuto anche come “contratto a chiamata” è un contratto di lavoro subordinato mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa secondo particolari modalità e nel rispetto di determinati limiti.

Si caratterizza per il fatto che associa alla subordinazione la discontinuità della prestazione lavorativa, che deve essere resa solo nei casi in cui sia richiesta dal datore di lavoro.

Può essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Nella più recente formulazione del Decreto Legislativo n. 81/2015 (articoli da 13 a 18)) tale contratto può oggi può essere attivato nei seguenti casi :

- **in relazione alle esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dai sindacati dei lavoratori;**
- **in assenza di una specifica disciplina contrattuale, nelle attività discontinue individuate da apposito Decreto del Ministero del Lavoro (ad oggi assente e non emanato).**
- **Per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età (purchè le prestazioni siano svolte entro il venticinquesimo anno) e con più di 55 anni**

TIPOLOGIE DEL CONTRATTO A CHIAMATA

Il contratto a chiamata può assumere due forme diverse:

- con obbligo di risposta**
- senza obbligo di risposta**

Nel primo caso il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla “chiamata” al lavoro del datore e, come controprestazione, ha diritto ad un’indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente prestato.

Qualora il lavoratore non adempia a tale obbligo, non rispondendo ingiustificatamente alla “chiamata”, perde il diritto alla indennità di disponibilità e tale inadempienza può costituire giustificato motivo di licenziamento.

Nel caso in cui, invece, non sia pattuito l’obbligo di risposta, al lavoratore non spetta alcuna indennità di disponibilità e, correlativamente, egli non è obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

Nel periodo in cui resta a disposizione del datore di lavoro senza essere chiamato, il lavoratore a chiamata non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, ad eccezione della eventuale indennità di disponibilità.

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La legge rimette alla contrattazione collettiva o, in mancanza, al contratto individuale la definizione dei seguenti principali aspetti:

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;**
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata;**

- **trattamento economico e normativo spettante per la prestazione eseguita e l'eventuale relativa indennità di disponibilità;**
- **indicazione delle forme, tempi e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro.**

Il Ministero del Lavoro ha precisato che i Contratti collettivi non possono stabilire divieti all'applicabilità del contratto a chiamata in determinati comparti produttivi: il lavoro intermittente, infatti, è sempre ammesso nelle ipotesi soggettive previste dalla legge (inf. a 24 anni, sup. a 55 anni).

DIVIETI

Il contratto a chiamata è sempre vietato nei seguenti casi:

- per sostituire lavoratori in sciopero;**
- assunzione nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, o sia operante una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto alla Cassa Integrazione Salariale;**
- imprese che non abbiano redatto la valutazione dei rischi richiesta dal D.Lgs. 81/2008.**

COMUNICAZIONE PREVENTIVA

A decorrere dal 18 Luglio 2012, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare la durata alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica.

In caso di violazione degli obblighi di cui sopra si applica la sanzione amministrativa da € 400,00 a € 2.400,00 in relazione a ciascun lavoratore per il quale è stata omessa la comunicazione.

UN ESEMPIO DI CONTRATTO ATIPICO

LAVORO ACCESSORIO - Voucher

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte senza l'instaurazione di un rapporto di lavoro (artt. 48-50 D.Lgs. 81/2015).

Si tratta di attività lavorativa di natura meramente occasionale e accessoria, non riconducibili a topologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, che non danno luogo, con

referimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 7.000,00 nel corso di un anno (limite abbassato ad € 3.000 in caso di soggetti percettori di forme di sostegno al reddito), annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Tali attività devono inoltre essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione e senza il tramite di intermediari.

Possono essere rese attività lavorative di natura meramente occasionale nella generalità dei settori produttivi. Solo nel settore agricolo troviamo alcune limitazioni, in particolare è prevista l'applicazione del lavoro accessorio:

- per le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università;**

- a prescindere da chi è il lavoratore accessorio, per le attività agricole svolte a favore di soggetti di cui al comma 6, art. 34 DPR 633/72 (piccoli imprenditori agricoli) che non possono tuttavia essere svolte da soggetti iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;

Possono svolgere prestazioni di natura occasionale secondo quanto sopra delineato anche i lavoratori con contratto di tipo subordinato a tempo pieno (per i lavoratori del pubblico impiego, vi sono limiti, come previsto dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001).

ADEMPIMENTI DEI COMMITTENTI

I committenti devono comunicare preventivamente la prestazione (dati azienda, dati prestatore, durata della prestazione, importo presunto del valore della prestazione) agli istituti, mediante apposita comunicazione da inoltrare attraverso il canale telematico INPS preposto.

PAGAMENTO DELLE PRESTAZIONI

Il pagamento delle prestazioni avviene tramite consegna da parte del committente di buoni lavoro (voucher) telematici di valore predeterminato, orari, numerati progressivamente e datati, che devono essere riscossi autonomamente dal prestatore presso un qualsiasi ufficio preposto (tabaccai e banche convenzionate).

I voucher vengono acquistati dal committente preventivamente, per un importo sufficiente a pagare la prestazione da realizzare.

Ogni voucher ha un valore nominale di € 10,00, ma ci sono anche voucher “multipli” di valore diverso.

Il voucher singolo e quello multiplo sono acquistabili su tutto il territorio nazionale presso tabaccherie e banche convenzionate (quindi in forma telematica, per i soggetti imprenditori e liberi professionisti) oppure anche presso le sedi provinciali INPS o gli uffici postali (quindi in forma cartacea, facoltà riservata ai soli soggetti non imprenditori o liberi professionisti).

Il valore nominale (€ 10,00) è comprensivo di :

- **contribuzione a favore della gestione separata INPS (aliquota convenzionale 13%);**
- **contribuzione a favore dell'INAIL (7%)**
- **quota per la gestione del servizio (5%).**

Il valore netto di ogni singolo voucher è, pertanto di € 7,50

IL TIROCINIO

Il tirocinio formativo non costituisce rapporto di lavoro, essendo prevalente la componente formativa, ed è finalizzato a favorire l'acquisizione di competenze mediante una concreta esperienza lavorativa.

La disciplina del rapporto, essendo di carattere formativo, è rimessa alle singole Regioni, secondo il quadro normativo fissato dall'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 2014, che ha adottato le *“Linee guida in materia di tirocini”*.

Non rientrano nel campo di applicazione dei tirocini formativi:

- i tirocini curriculari promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, in quanto svolti all'interno di un percorso formativo formale;**
- i periodi di pratica professionale, nonché i tirocini previsti per l'accesso alle professioni regolate da specifici Ordini professionali;**
- i tirocini transnazionali realizzati nell'ambito di specifici programmi europei (LLP);**
- i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso;**
- i tirocini estivi.**

Durata dei tirocini

Tipologia tirocinio	Durata
Finalizzato a formazione e orientamento	Massimo 6 mesi
Inserimento/reinserimento lavorativo	Massimo 12 mesi
Rivolto a soggetti diversamente abili	Massimo 24 mesi
A favore di immigrati richiedenti asilo politico	Documenti di politica migratoria
Lavoratori svantaggiati	Massimo 12 mesi

Destinatari

Tipologia tirocinio	Destinatari
Finalizzato a formazione e orientamento	Neolaureati o neodiplomati entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio (se conseguito all'estero dalla data del provvedimento ministeriale di riconoscimento del titolo in Italia).
Inserimento/reinserimento lavorativo	<ul style="list-style-type: none">• Disoccupati;• lavoratori in mobilità;• inoccupati;• lavoratori sospesi in Cassa integrazione sulla base di specifici accordi.

**Orientamento e
formazione-inserimento o
reinserimento**

- **Disabili;**
- **invalidi;**
- **soggetti in trattamento psichiatrico;**
- **tossicodipendenti;**
- **alcolisti;**
- **minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiari;**
- **condannati ammessi a pene alternative alla detenzione.**

Non sono previsti limiti di età per i destinatari dell'esperienza formativa.

ATTIVAZIONE

I tirocini si attivano mediante una convenzione stipulata tra i soggetti promotori, pubblici e privati, e i soggetti ospitanti. Alla convenzione deve essere obbligatoriamente allegato il Progetto formativo individuale di ciascun tirocinante, che dovrà contenere, tra gli altri, gli elementi descrittivi del tirocinio, le specifiche del progetto formativo, i suoi obiettivi.

Al termine del tirocinio il promotore, per il tramite del Certificatore (denominato Soggetto SRFC), rilascerà al soggetto in formazione un'attestazione dei risultati ottenuti, specificando altresì le competenze eventualmente acquisite.

INDENNITA' DI PARTECIPAZIONE

Viene altresì previsto il riconoscimento al tirocinante di un'indennità non inferiore a € 300,00 lordi mensili, salva la possibilità per le singole Regioni di aumentarne l'importo (ad esempio la Regione Emilia Romagna ha fissato un'indennità minima pari a € 450).

Nel caso di tirocini attivati in favore di lavoratori sospesi e percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali, l'indennità non viene corrisposta.

La mancata corresponsione delle previste indennità comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria da € 1.000,00 a € 6.000,00.

TUTOR

Vengono individuati due distinti tutor:

1. uno presso il soggetto promotore, che collabora nella stesura del progetto formativo e ne monitora l'andamento;
2. l'altro presso soggetto ospitante, responsabile dell'attuazione del piano formativo e dell'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro.

SOGGETTI OSPITANTI

Le Regioni e le Province autonome individuano i soggetti pubblici e privati, accreditati o autorizzati, che possono promuovere il tirocinio nel proprio territorio (es. Centri per l'Impiego, Enti formativi, università, agenzie di somministrazione, ecc.).

I soggetti ospitanti possono essere individuati nella generalità dei soggetti pubblici e privati, purché:

- siano in regola con le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n.81/08),**
- siano in regola con le disposizioni in materia di collocamento obbligatorio (L. n.68/99)**

- non abbiano effettuato licenziamenti, ad esclusione di quelli per giusta causa e giustificato motivo soggettivo, nei dodici mesi precedenti
- non abbiano in corso procedure di cassa integrazione straordinaria o in deroga per attività equivalenti a quelle del tirocinio nella medesima unità operativa.

In allegato alla presente si fornisce infine una tabella riassuntiva delle singole disposizioni regionali in materia.

SI RIASSUMONO LE REGOLE IN MATERIA DI TIROCINI ADOTTATE DALLE SINGOLE DISPOSIZIONI REGIONALI

I datori di lavoro pubblici e privati con sedi in più regioni hanno la facoltà di fare riferimento, ai fini dell'attivazione di un tirocinio, alla normativa in vigore presso l'unità in cui il tirocinio sarà svolto ovvero alla normativa della Regione ove sia ubicata la sede legale.

REGIONE	DURATA	INDENNITA'	LIMITI NUMERICI
Emilia Romagna	1) Formativo e di orientamento: 6 mesi 2) Inserimento o reinserimento: 12esi	Minimo 450 €	Sui dipendenti a tempo indeterminato: Fino a 5: 1 tirocinante Tra 6 e 20: 2 tirocinanti Oltre 20: 10%

	3) Persone svantaggiate: 12 mesi (24 se disabili)		
Veneto	1) Formativo e di orientamento: da 2 a 6 mesi 2) Inserimento o reinserimento: da 2 a 6 mesi 3) Inserimento o reinserimento	1) 400€ 2) 300 € ove sia prevista erogazione di buon pasto o fruizione mensa.	Sui dipendenti a tempo indeterminato: Fino a 5: 1 tirocinante Tra 6 e 20: 2 tirocinanti Oltre 20: 10%

	<p>persone svantaggiate: da 2 a 12 mesi</p> <p>4) Persone disabili: da 2 a 24 mesi</p>		
--	--	--	--

GARANZIA GIOVANI

Garanzia Giovani è il Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile. Con questo obiettivo sono stati previsti finanziamenti per i Paesi Membri con tassi di disoccupazione superiori al 25%, da investire in politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, a sostegno dei giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo.

Il progetto si rivolge ai giovani tra i 15 e i 29 anni, residenti in Italia – cittadini comunitario o straniero extra UE, regolarmente soggiornanti – non impegnati in un'attività lavorativa né inseriti in un corso scolastico o formativo.

I servizi (e gli incentivi collegati) vengono modulati attraverso un sistema di *profiling* che tenga conto della distanza del singolo soggetto dal mercato del lavoro: variabili territoriali, demografiche, familiari e individuali profilano il giovane permettendo così di regolare la misura dell'azione in suo favore.

Sono previsti bonus occupazionali per le nuove assunzioni e incentivi specifici per l'attivazione di tirocini e contratti di apprendistato o la trasformazione di un tirocinio in contratto di lavoro; inoltre strumenti di accesso al credito sono messi a disposizione dei giovani per favorire l'autoimprenditorialità e l'autoimpiego.

Per usufruire delle agevolazioni previste dal Programma è necessario che l'azienda attivi una delle misure incentivate, a favore di un giovane che ha aderito all'iniziativa Garanzia Giovani e sostenuto il primo colloquio di orientamento presso uno dei Servizi per l'impiego o degli enti accreditati.

In dettaglio gli incentivi previsti per ogni misura e le modalità di accesso:

Assunzioni a tempo indeterminato:

Bonus da 1.500 a 6.000 euro, in base alla profilazione del giovane e alle differenze territoriali.

Il bonus è gestito dall'INPS.

Assunzioni a tempo determinato o in somministrazione:

Bonus da 1.500 a 4.000 euro, in base alla profilazione del giovane e alle differenze territoriali.

Il bonus è gestito dall'INPS.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (I livello):

Incentivo per l'attivazione del contratto compreso tra i 2.000 e i 3.000 euro, sulla base dell'età.

Si accede tramite avviso pubblico regionale o dell'INPS.

Apprendistato per l'Alta formazione e la Ricerca (III livello):

Incentivo per l'attivazione del contratto fino a 6.000 euro.

Si accede tramite avviso pubblico regionale o dell'INPS.

Tirocinio:

è prevista un'indennità erogata dalla Regione (minimo 300 euro, sulla base della normativa regionale) direttamente al giovane o rimborsata all'azienda, a cui si accede tramite avviso pubblico regionale. In caso di trasformazione in contratto di lavoro, alle aziende è riconosciuto un incentivo da 1.500 a 6.000 euro, la cui erogazione è gestita dall'INPS.

Autoimprenditorialità o Autoimpiego:

Incentivi per la creazione di impresa erogati sottoforma di microcredito. L'accesso avviene tramite partecipazione ad avviso regionale.