

Ebook gratuito

LAVORO: GLI APPROCCI E LE OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE E I GIOVANI



A cura di **Francesco Geria - Consulente del Lavoro,**
con la collaborazione di **Valeria Manoli - Dottore in**
Giurisprudenza

FISCO [7]

in collaborazione con

LABORTRE
Passione per il lavoro.

LAVORO: GLI APPROCCI E LE OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE E I GIOVANI

Abstract

In un mondo del lavoro in costante evoluzione, ove l'incessante mutamento delle tecniche e delle tecnologie di produzione e di gestione del rapporto necessita di un continuo aggiornamento sia da parte delle aziende che da parte dei lavoratori, l'inserimento di un giovane collaboratore può rappresentare, al testo stesso, una preziosa risorsa o un "grande salto nel vuoto" per la crescita e lo sviluppo delle attività.

Se da un lato, infatti, le nuove generazioni sono cresciute in un contesto in cui il cambiamento è la nota distintiva e sono quindi più inclini alla ricezione e all'apprendimento di qualsiasi novità, dall'altro potrebbero non risultare appetibili per le aziende, a causa del grande investimento iniziale che le stesse sono costrette a sostenere e che potrebbe non concludersi con il successo dell'inserimento lavorativo del giovane.

Come coniugare, dunque, due realtà apparentemente così distanti tra loro, ma che necessitano le une delle altre per portare alla creazione di un sistema in cui alla domanda di lavoro sempre più specializzato siano in grado di rispondere anche giovani lavoratori?

L'analisi che segue vuole, quindi, rispondere a tale domanda fornendo una guida pratica sia ai datori di lavoro che ai potenziali "neo" lavoratori, evidenziando, ai primi, quali siano gli incentivi all'assunzione di giovani lavoratori, ai secondi, invece, quale sia il più corretto approccio per inserirsi nel migliore dei modi nel mondo del lavoro.

Sommario

Abstract	2
I REQUISITI GENERALI PER ACCEDERE AGLI INCENTIVI	6
1.1 Premessa	6
1.2 Assunzione in ottemperanza di un obbligo	6
1.3 Assunzione in violazione del diritto di precedenza	6
1.4 Sospensioni dell'attività per crisi o riorganizzazione	8
1.5 Coincidenza di assetti proprietari e rapporti di collegamento	8
1.6 Comunicazioni obbligatorie	8
1.7 Sicurezza sul lavoro	9
1.8 Cumulo dei benefici	10
1.9 Regolarità Contributiva	10
1.10 Dichiarazione preventiva per la fruizione dei benefici normativi e contributivi	11
1.11 Computo ULA	12
1.12 Regime del "de minimis"	13
L'APPRENDISTATO	14
2.1 Premessa	14
2.2 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	15
2.3 Apprendistato professionalizzante	18
2.4 Apprendistato di alta formazione e di ricerca	26
L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET	31
3.1 Premessa	31
3.2 Le disposizioni dell'ANPAL per il 2018	31
3.3 Le istruzioni dell'INPS per l'accesso al beneficio	32
L'ESONERO CONTRIBUTIVO UNDER TRENTA	37
4.1 Premessa	37
4.2 Soggetti beneficiari dell'incentivo	37
4.3 Rapporti di lavoro incentivati	38
4.4 Condizioni per l'esonero contributivo	39
4.5 Assetto e misura dell'incentivo	41
4.6 Modalità di controllo	43
L'ASSUNZIONE GIOVANI UNDER TRENTACINQUE DECRETO DIGNITÀ	46
L'INCENTIVO OCCUPAZIONE SUD	47
6.1 Premessa	47
6.2 Le disposizioni dell'ANPAL per il 2018	47

6.3 Le istruzioni dell'INPS per l'accesso al beneficio	49
IL TIROCINIO FORMATIVO	54
7.1 Premessa	54
7.2 Le Linee Guida del 25 maggio 2017	54
7.3 I tratti essenziali del tirocinio formativo.....	54
7.4 I soggetti coinvolti nel tirocinio.....	56
7.5 Le modalità di attivazione del progetto.....	57
7.6 Le istruzioni dell'INL sulla corretta gestione dei tirocini	58
LA SCELTA DEL MERCATO A CUI RICOLGERSI.....	68
I SISTEMI DI ORIENTAMENTO E DI RICERCA DI OPPORTUNITÀ DI LAVORO	70
2.1 Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro	70
2.2 Centri per l'impiego	70
2.3 Garanzia Giovani	71
2.4 AlmaLaurea	72
2.5 Progetto Leonardo ed Erasmus+	73
2.6 Informagiovani e Cliclavoro.....	74
LA REDAZIONE DEL CURRICULUM	75
LA PROMOZIONE DEL PROFILO ATTRAVERSO L'UTILIZZO DEI SOCIAL MEDIA	79
IL COLLOQUIO	80
DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE.....	81

ASSUNZIONE GIOVANI: GLI INCENTIVI PER LE AZIENDE

I REQUISITI GENERALI PER ACCEDERE AGLI INCENTIVI

1.1 Premessa

Per poter beneficiare degli incentivi contributivi che il nostro ordinamento mette a disposizione delle imprese è fondamentale, in primo luogo, rispettare e osservare i principi generali fissati dalla legge, al fine di assicurare una disciplina omogenea delle condizioni di spettanza degli stessi.

In particolare, per espressa previsione dell'articolo 31 del D.Lgs. 24 settembre 2015, n.150, in caso di nuova assunzione di un lavoratore, non sarà possibile usufruire dei benefici previsti dalle normative in materia di lavoro se:

- 1. l'assunzione costituisce un obbligo preesistente;**
- 2. la nuova assunzione viola un diritto di precedenza;**
- 3. l'azienda ha in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale;**
- 4. il nuovo datore di lavoro appartiene al gruppo ove è presente l'azienda che ha licenziato il medesimo lavoratore per il quale si vuole usufruire dell'incentivo;**
- 5. le comunicazioni telematiche obbligatorie siano effettuate in ritardo;**
- 6. il datore non rispetti le norme poste a tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro;**
- 7. non sono soddisfatte le disposizioni in materia di cumulo dei benefici.**

Oltre alle suddette condizioni, inoltre, vi è da segnalare che i benefici normativi descritti sono subordinati anche al possesso, da parte dei datori di lavoro, del **documento di regolarità contributiva**, fermi restando:

- gli altri obblighi di legge;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali.

Vediamo dunque, più nel dettaglio, quali sono i requisiti che soddisfano ognuno dei principi sopra elencati.

1.2 Assunzione in ottemperanza di un obbligo

Il primo principio generale concernente gli incentivi alle assunzioni statuisce come non sia possibile applicare il beneficio nei casi in cui il datore di lavoro non sia libero di scegliere chi assumere.

Il datore di lavoro, infatti, non potrà accedere ad alcuna agevolazione nelle seguenti ipotesi:

- **assunzione di un lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione;**
- **assunzione di un lavoratore diverso da quello per cui sussisteva il suddetto obbligo.**

Da notare, poi, che l'incentivo non spetterà nemmeno nel caso cui l'assunzione, costituente attuazione di una preesistente imposizione normativa dettata da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, riguardi un lavoratore utilizzato mediante contratto di somministrazione.

A titolo esemplificativo, per quanto attiene agli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva, si possono citare le disposizioni applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentri ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

1.3 Assunzione in violazione del diritto di precedenza

In secondo luogo, gli incentivi non spetteranno qualora l'assunzione violi il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore:

- **licenziato da un rapporto a tempo indeterminato;**
- **cessato da un rapporto a termine;**

anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di

precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.

Diversamente dalla precedente ipotesi, la disposizione di cui all'oggetto si riferisce alla situazione in cui ricorra un diritto all'assunzione in capo ad un determinato lavoratore, ma il datore di lavoro scelga un altro soggetto.

Con riferimento al concetto inerente il c.d. *obbligo preesistente all'assunzione*, si segnalano i seguenti casi pratici:

Diritto di precedenza, ex art. 15, L. 264/1949	I lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro sei mesi.
Diritto di precedenza, ex art. 24, D.Lgs. n. 81/2015	<ul style="list-style-type: none"> • Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine; • per le lavoratrici: il congedo di maternità usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza; alle stesse è altresì riconosciuto, alle medesime condizioni di cui al punto precedente, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine; • il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
Diritto di precedenza e cessione di azienda (o parte di essa), ex art. 47, comma 6, L. n. 428/1990	Diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi.
Diritto alla trasformazione del part time in full time (malato affetto da grave patologia), ex art. 8, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015)	In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, ex lege n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
Diritto di precedenza nel part time, ex art. 8, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015	Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

1.4 Sospensioni dell'attività per crisi o riorganizzazione

Ulteriore limitazione nell'ammissione ai benefici è determinata dal caso in cui il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive.

Rispetto alle precedenti condizioni, tuttavia, vi è da precisare che l'obbligo di assunzione si riferisce non al datore di lavoro o utilizzatore, bensì alla situazione della singola unità produttiva.

Quanto alla definizione di crisi e riorganizzazione aziendale, per espressa previsione dell'art. 21 del D.Lgs. 148/2015, s'intende:

1. per **riorganizzazione aziendale**, la causale che, a norma del DM 13 gennaio 2016, n. 94033, consente l'accesso al trattamento di integrazione salariale straordinaria, concesso quando il programma di riorganizzazione presentato dall'azienda sia caratterizzato dalla presenza di un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva;
2. per **crisi aziendale**, quella serie di circostanze a causa delle quali un'azienda non sia più in grado di fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da gravi condizionamenti esterni.

In aggiunta a quanto sopra, con specifico riferimento alla definizione di "area di crisi complessa", l'articolo 27 del D.L. 22 giugno 2012, n. 83, recante "*Misure urgenti per la crescita del Paese*", individua le situazioni di crisi industriale complessa in quelle che, a seguito di istanza di riconoscimento della regione interessata, riguardano specifici territori soggetti a recessione economica e perdita occupazionale di rilevanza nazionale derivante da:

- una crisi di una o più imprese di grande o media dimensione con effetti sull'indotto;
- una grave crisi di uno specifico settore industriale con elevata specializzazione nel territorio.

1.5 Coincidenza di assetti proprietari e rapporti di collegamento

Nessun incentivo è invece ammesso con riferimento a quei lavoratori che sono stati **licenziati nei sei mesi precedenti** da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento:

- **presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione;**
- **ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.**

Dal dettato normativo del suddetto articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015, dunque, emerge come l'ambito di applicazione della limitazione in oggetto sia costituito da società collegate o legate da vincoli contrattuali. Inoltre, ogni beneficio viene escluso anche nel caso in cui la vicenda riguardi il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore e l'utilizzatore cui venga somministrato.

1.6 Comunicazioni obbligatorie

Con il disposto dell'articolo 9, comma 5, della L. n. 99/2013, il legislatore ha disposto che le previsioni di cui al comma 6 dell'articolo 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000 si interpretano nel senso che le comunicazioni di:

- **assunzione;**
- **cessazione;**
- **trasformazione;**
- **proroga;**

sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti di:

- Direzioni regionali e territoriali del lavoro;
- INPS;

- INAIL;
- Altre forme previdenziali sostitutive o esclusive;
- Prefettura.

A tal proposito, ricordiamo i principali termini di invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie:

Tipologia di comunicazione	Termini
Assunzione	Entro il giorno precedente a quello di inizio del rapporto di lavoro.
Trasformazione e proroga	Entro cinque giorni dalla data in cui decorre l'inizio della trasformazione o proroga.

Poste le suddette premesse, il comma 3 del succitato articolo 31 del D.Lgs n. 150/2015 dispone **che l'inoltro tardivo** delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Esempio:

- *trasformazione a tempo indeterminato di un giovane under 35 ex L. n. 205/2017 in data 01/03/2018;*
- *comunicazione di assunzione in data 10/03/2018;*
- *fruizione dell'incentivo dal 10/03/2018 anziché dal 01/03/2018.*

È bene puntualizzare come l'omessa o erronea compilazione del campo "agevolazione" non incide sul diritto ai benefici.

1.7 Sicurezza sul lavoro

Gli incentivi sono altresì subordinati al rispetto delle norme poste a tutela della condizioni di lavoro.

Fonti di tale obbligo, rivolto nei confronti di tutti i soggetti che svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, sono:

- gli articoli 32 e 41 della Costituzione, che stabiliscono, rispettivamente, che la salute è un diritto fondamentale degli individui e che l'iniziativa economica privata deve svolgersi in maniera tale da non arrecare danno alla sicurezza;
- l'articolo 2087 del codice civile, che statuisce che nell'esercizio dell'impresa l'imprenditore deve adottare le misure necessarie a garantire l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori;
- il testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui al D.Lgs n. 81/2008, che contiene una disciplina organica dell'intera materia.

Circa la decadenza da benefici contributivi in caso di violazione di tali disposizione, con Sentenza del 22 ottobre 2010, n. 21698, la Sezione Tributaria della Cassazione, pronunciandosi in tema di bonus assunzioni ex art. 7 L. n. 388/2000 ha affermato che:

- al datore di lavoro che ha omesso di autocertificare la valutazione dei rischi ai sensi D.Lgs 626/1994 può essere legittimamente revocato il credito d'imposta da parte dell'amministrazione finanziaria;
- l'omessa predisposizione del documento di autocertificazione della valutazione dei rischi rappresenta una violazione della materia di sicurezza sul lavoro di carattere sostanziale e non formale;
- la revoca del beneficio può essere applicata dall'ispettore fiscale al quale è demandato il compito di verificare che siano state effettivamente rispettate le condizioni necessarie per la fruizione del credito d'imposta.

Di recente, la stessa Cassazione, con Sentenza dell'11 settembre 2017, n. 21053, ha ritenuto legittima da parte dell'INPS la mancata concessione degli sgravi contributivi ad un'azienda rea di non aver debitamente

comunicato all'Ispettorato del Lavoro e all'ASL il nome del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Nello specifico, dunque, è stato precisato che la mancanza imputabile all'azienda non è “meramente formale”, in quanto tale obbligo attiene alla sfera della “corretta e completa applicazione delle misure adottate” in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

1.8 Cumulo dei benefici

Per espressa previsione del comma 2 dell'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015, ai fini del diritto agli incentivi e della loro durata:

- **si cumulano** i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato;
- **non si cumulano** le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Inoltre, con riferimento al contratto di somministrazione, occorre sottolineare che i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime “de minimis”, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

Sul punto, infine, ricordiamo quanto affermato dal Ministero Lavoro con nota del 9 giugno 2010, n. 20 prot. 25/10010264, in tema di **trasferimento di azienda**.

Nelle ipotesi in cui intervenga un trasferimento di azienda, infatti, ai sensi dell'art. 2112, comma 5 del c.c. il rapporto continua con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano, in quanto:

- nonostante il mutamento soggettivo nella titolarità, tutti i rapporti instaurati dal cedente proseguono «*ope legis*» con il cessionario senza soluzione di continuità e per la parte residua;
- il trasferimento non muta la condizione soggettiva dei lavoratori trasferiti, né la tipologia contrattuale adottata al momento dell'assunzione.

Diversamente, il licenziamento dalla ditta di partenza e la successiva riassunzione in quella di arrivo comporta la perdita di ogni beneficio in capo al cedente.

1.9 Regolarità Contributiva

Il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), costituisce l'attestazione dell'assolvimento, da parte dell'impresa, degli obblighi legislativi e contrattuali nei confronti di:

- INPS;
- INAIL;
- Cassa Edile;
- eventuali altri Istituti destinatari di contribuzione obbligatoria per legge.

Istituito con la L. n. 266/2002 ed esteso ai lavori privati dal D.Lgs. n. 276/2003, il DURC, nel corso del tempo, è stato oggetto di numerosi interventi legislativi.

Nel dettaglio, con l'art. 1, co. 1175, della L. n. 296/2006, è stato stabilito che: “*a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”.

Sul punto, e per espressa previsione dell'art. 1, co. 1176, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, inoltre, il Legislatore ha previsto l'azione di un Decreto Ministeriale per la definizione delle modalità di rilascio e dei contenuti analitici del Documento in oggetto.

A tale documento, ha fatto poi seguito il DM del 30 gennaio 2015, recante "*Semplificazione in materia di documento unico di regolarità contributiva*", che ha apportato alcune modifiche alla precedente disciplina.

Poste le suddette premesse, si sottolinea che i benefici contributivi soggetti all'ambito di applicazione del DURC sono individuati in quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo, deroga che però non configura un'ipotesi agevolativa nel caso in cui lo sgravio non sia costruito come abbattimento di una aliquota più onerosa, calcolata secondo i normali parametri statistico-attuariali, ma rappresenti la regola per un determinato settore e categoria di lavoratori.

Quanto alle cause ostative al rilascio del DURC, invece, per espressa previsione dell'articolo 8 del D.M. 30 gennaio 2015, e in ragione della previsione dell'art. 1, c. 1175, della L. 296/2006, fatto salvo quanto previsto in materia di contrattazione collettiva, il godimento di benefici normativi e contributivi è temporaneamente inibito nella circostanza del verificarsi di una serie di violazioni di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da parte del datore di lavoro o del dirigente responsabile, accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, inclusa la sentenza di cui all'art. 444 del codice di procedura penale.

Diversamente, non costituiscono cause ostative al rilascio del DURC:

- **la presenza dell'autorizzazione alla rateazione;**
- **la pendenza di contenzioso amministrativo sino alla decisione;**
- **la pendenza del contenzioso giudiziario sino a passaggio in giudicato della condanna.**

Con la propria Circolare n. 3/2017, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, inoltre, torna sul tema delle cause ostative al rilascio del DURC, ribadendo che la sua assenza determina il mancato godimento dei benefici di cui gode l'intera compagine aziendale per il relativo periodo e affermando che:

- l'assenza del DURC chiaramente determina il mancato godimento dei benefici di cui gode l'intera compagine aziendale per il relativo periodo, così come del resto già chiarito dal Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 33/2013, secondo la quale "una volta esaurito il periodo di non rilascio del DURC l'impresa potrà evidentemente tornare a godere di benefici "normativi e contributivi", ivi compresi quei benefici di cui è ancora possibile usufruire in quanto non legati a particolari vincoli temporali";
- quanto al termine di quindici giorni per la regolarizzazione del DURC, prevista dall'art. 4 del D.M. 30 gennaio 2015, va anzitutto precisato che tale procedimento non può tuttavia trovare applicazione anche nell'ipotesi di accertamento delle specifiche violazioni di cui all'allegato A del D.M. 30 gennaio 2015 che, come noto, costituiscono cause ostative al rilascio del Documento per il periodo di tempo indicato nel medesimo allegato, laddove siano accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi.

La perdita dei benefici normativi, quindi, avverrà nei seguenti termini:

- mancata regolarizzazione entro quindici giorni dalla contestazione;
- il diritto ad usufruire del beneficio non nasce con il rilascio del DURC ma è sottoposto a condizione sospensiva del rilascio della certificazione;
- il DURC è una certificazione e non un'autorizzazione.

1.10 Dichiarazione preventiva per la fruizione dei benefici normativi e contributivi

Con Messaggio del 2 Luglio 2018, n. 2648, l'INPS fornisce le istruzioni operative per la gestione della nuova dichiarazione preventiva di agevolazione, cd. D.P.A., utile alla verifica della regolarità contributiva ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi di cui all'articolo 1, comma 1175, della L. 27 dicembre 2006, n. 296.

A decorrere dal 9 luglio 2018, pertanto, sul sito internet dell'Istituto, all'interno dell'applicazione "DiResCo – Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", verrà messo a disposizione dei datori di lavoro il modulo telematico denominato "DPA – Dichiarazione per la fruizione dei benefici normativi e contributivi", gestito dall'omonima procedura.

Tale modulo servirà a comunicare la volontà di usufruire di un beneficio nelle denunce UniEmens innescando, da subito, la verifica della regolarità contributiva, così che il datore di lavoro possa effettuare l'invio del modulo fino al giorno precedente la scadenza dell'obbligazione contributiva.

Il sistema D.P.A., dopo aver protocollato l'istanza, invierà alla procedura DURC On Line la richiesta di verifica della regolarità, che avverrà con le seguenti modalità:

- laddove sarà presente un Documento DURC On Line regolare in corso di validità D.P.A. ne registrerà l'esito;
- diversamente, verrà avviato il procedimento di verifica, con l'eventuale emissione dell'invito a regolarizzare.

Al termine del procedimento:

- la procedura DURC On Line comunicherà l'esito al sistema D.P.A., che provvederà alla registrazione dello stesso;
- tale esito sarà visibile anche al datore di lavoro, all'interno dell'applicazione "Di.Res.Co.", in calce al modulo trasmesso.

Il sistema D.P.A., inoltre, in automatico, invierà la richiesta di verifica sulla piattaforma DURC On Line ogni mese, per il numero di mesi indicato nell'apposito campo, al fine di registrarne il relativo esito.

Alla scadenza del periodo indicato nel modulo, tuttavia, il datore di lavoro che sta usufruendo o vuole usufruire di ulteriori incentivi dovrà trasmettere un nuovo modulo contenente i nuovi dati di riferimento.

Al fine di agevolare tale adempimento, il sistema D.P.A., all'approssimarsi della scadenza di validità del modulo trasmesso, inoltrerà un alert sollecitando l'invio di un'eventuale ulteriore richiesta.

In ogni caso, qualora entro il termine normativamente previsto rimanga senza esito la verifica di regolarità contributiva operata dalla procedura DURC On Line, D.P.A. provvederà automaticamente a reinterrogare il sistema DURC On Line finché non si otterrà l'esito definitivo.

1.11 Computo ULA

A norma dell'art. 31, comma 1, lett. f) D.Lgs 14 settembre 2015, n. 150, nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un **incremento occupazionale** netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando:

- il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento;
- con quello medio dei dodici mesi precedenti;
- avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013;
- escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di:
 - dimissioni volontarie,
 - invalidità,
 - pensionamento per raggiunti limiti d'età,
 - riduzione volontaria dell'orario di lavoro,
 - licenziamento per giusta causa.

Più nel dettaglio, con le Circolari INPS n. 111/2013 e 131/2013, l'INPS fornisce le seguenti istruzioni operative per il calcolo della forza occupazionale media:

Calcolo della forza occupazionale media nel periodo di <u>dodici mesi anteriori</u> all'assunzione (ULA)	Calcolo della forza occupazionale media nel periodo di <u>dodici mesi successivi</u> all'assunzione (ULA)
Un lavoratore a tempo pieno e indeterminato in servizio per tutti i dodici mesi del periodo da considerare vale 1 unità (12/12)	Un lavoratore a tempo pieno e indeterminato in servizio per tutti i dodici mesi del periodo da considerare vale 1 unità (12/12)
Un lavoratore a tempo pieno e determinato, impiegato per tutti i dodici mesi del periodo da considerare vale 1 unità (12/12)	Un lavoratore a tempo pieno e determinato, il cui rapporto scade dopo dodici mesi dal giorno considerato vale 1 unità (12/12)
Un lavoratore a tempo pieno e determinato, impiegato per un periodo inferiore a dodici mesi nel periodo da considerare vale 1 frazione di unità (es. per sei mesi vale 6/12)	Un lavoratore a tempo pieno e determinato il cui rapporto scade prima di dodici mesi dal giorno considerato vale una frazione di ULA, in relazione alla parte di rapporto che deve ancora essere svolta (es. il rapporto scade dopo sei mesi da giorno considerato, vale 6/12)
Il lavoratore in part-time vale una frazione dei valori sopra calcolati (es. part-time 50% = 6/12 oppure part-time 25% = 3/12)	Il lavoratore in part-time vale una frazione dei valori sopra calcolati (es. part-time 50% = 6/12 oppure part-time 25% = 3/12)

1.12 Regime del “de minimis”

Nella disamina dei requisiti generali per la fruizione dei benefici contributivi qui all’oggetto, occorre fare un cenno anche al regime del “de minimis”, disciplinato dall’articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea (TFUE), che contempla l’obbligo di notificare gli aiuti di Stato alla Commissione Europea al fine di stabilirne la compatibilità con il mercato comune.

In particolare, per poter accedere agli incentivi per nuove assunzioni disposte dalle normative in tema di lavoro, l’importo complessivo degli aiuti “de minimis” concessi ad una medesima impresa non deve superare:

- 200.000,00 euro nella generalità dei casi;
- 100.000,00 euro nel settore trasporto su strada;
- 15.000,00 euro nel settore della produzione dei prodotti agricoli (tale limite è ritenuto compatibile dall’INPS con l’assunzione di un solo apprendista con sgravio totale);
- 500.000,00 euro per le imprese di fornitura di servizi di interesse economico generale (servizio pubblico).

Con specifico riferimento alle agevolazioni connesse ai rapporti di apprendistato, ad esempio, si segnala che:

- l’importo totale delle agevolazioni, incluso l’aiuto relativo all’apprendista che si sta assumendo, non deve superare questi limiti massimi nell’arco del triennio di riferimento (esercizio finanziario in corso e i due precedenti);
- il periodo di riferimento è mobile, pertanto deve essere ricalcolato ogni qualvolta si assuma un nuovo apprendista/agevolato;
- l’aiuto deve essere quantificato nella misura dello sgravio contributivo totale triennale;
- l’ammontare del beneficio da indicare sarà, quindi, pari all’importo della contribuzione non versata per effetto del previsto incentivo (anche per le aziende che occupano apprendisti).

L'APPRENDISTATO

2.1 Premessa

Con le previsioni del titolo V del D.Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81, recante “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della L. 10 dicembre 2014, n. 183*”, entrate in vigore il 25 giugno 2015, sono state disposte sostanziali novità con il fine di rendere l’istituto dell’apprendistato più funzionale per le imprese, anche mediante forme di incentivazione economica.

Disciplinato per la prima volta con D.Lgs. n. 276/2003, l’apprendistato costituisce un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani, per mezzo del quale il datore di lavoro, a fronte della prestazione lavorativa caratterizzata da una professionalità crescente, si obbliga a corrispondere all’apprendista la retribuzione e gli insegnamenti necessari per conseguire, a seconda dei casi, un titolo di studio, competenze specifiche di un mestiere ovvero esperienze funzionali al raggiungimento di titoli di studio di livello universitario o di alta formazione.

A fronte di tale suddivisione, pertanto, il suddetto contratto, rivolto, a seconda dei casi, a giovani nella fascia d’età quindici-ventinove anni, si articola nelle seguenti tipologie:

1. **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;**
2. **apprendistato professionalizzante;**
3. **apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Indipendentemente dalla tipologia scelta, tale contratto dovrà necessariamente essere **stipulato in forma scritta** ai fini della prova e dovrà contenere, in forma sintetica, il *piano formativo individuale*, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti bilaterali.

Quanto ai benefici connessi a tale tipo di assunzioni, indichiamo, innanzitutto, quelli comuni a tutte e tre le tipologie suindicate:

Benefici contributivi	<ul style="list-style-type: none">• Contribuzione a carico del datore, per tutta la durata dell’apprendistato, pari al 11,61% (+ eventuale contribuzione per cigo/cigs/fondi solidarietà);• riduzione per aziende fino a nove dipendenti;• aliquota ridotta al 5% per l’apprendistato di 1° livello anche per il 2018;• al termine del periodo di apprendistato l’agevolazione contributiva viene riconosciuta anche per i dodici mesi successivi (11,61%).
Benefici economici	Possibilità di sotto inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori o con la retribuzione in percentuale rispetto al livello di inquadramento, dipende dagli accordi interconfederali e/o ccnl applicato.
Benefici normativi	Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo, nella base di calcolo per l’applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell’aliquota dei disabili, prevista dalla L. n. 68/1999 non sono presi in considerazione gli apprendisti.
Benefici fiscali	<ul style="list-style-type: none">• Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell’IRAP;• per i contratti di apprendistato sottoscritti a partire dal 1° gennaio 2015 spettano le stesse deduzioni ai fini IRAP previste per i contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Poste le suddette premesse, si rende necessaria una disamina specifica dei singoli tipi di apprendistato, al fine di evidenziarne le particolarità e i singoli requisiti.

2.2 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226.

A norma dell'articolo 46 del D.Lgs. n. 81/2015, possono essere assunti con il contratto in oggetto, in tutti i settori di attività, i **giovani di età compresa tra i quindici e i venticinque anni**.

La durata dell'apprendistato, la cui regolamentazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano:

- è determinata in considerazione della qualifica e del diploma da conseguire;
- non può in ogni caso essere superiore a:
 - **tre anni;**
 - **quattro nel caso di diploma professionale quadriennale.**

Si precisa, tuttavia, che possono essere stipulati contratti del suddetto tipo, di durata non superiore a quattro anni, rivolti a giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore per la contemporanea acquisizione di:

- diploma di istruzione secondaria superiore;
- ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In particolare, i titoli conseguibili mediante contratto di apprendistato di I livello sono:

Percorso formativo	Titolo di studio	Livello di istruzione
Istruzione e formazione professionale	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifica triennale • Diploma quadriennale 	Istruzione secondaria superiore
Istruzione superiore	<ul style="list-style-type: none"> • Diploma presso un istituto professionale di Stato; • Diploma presso un istituto tecnico di Stato; • Diploma di liceo 	Istruzione secondaria superiore
Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS)	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Istruzione post secondaria

In aggiunta alla disciplina generale, è anche data facoltà ai datori di lavoro di prorogare, fino a un anno, il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati:

- che hanno concluso positivamente i percorsi formativi, al fine del consolidamento e dell'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche utili all'ottenimento del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo ex art. 15, co. 6, D.Lgs. n. 226/2005;
- che non abbiano conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale al termine del corso annuale integrativo.

Ne deriva che, si potranno configurare le seguenti casistiche:

Tipologia di percorso	Durata minima	Durata massima
Qualifica professionale	sei mesi	trentasei mesi
Diploma professionale (a seguito della qualifica)	sei mesi	dodici mesi
Diploma di istruzione secondaria superiore	sei mesi	quarantotto mesi

Condizione imprescindibile per la corretta instaurazione del rapporto in esame è la **necessaria sottoscrizione di un protocollo con l'istituzione formativa** a cui lo studente è iscritto, allo scopo di stabilire il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore, secondo lo schema definito con il D.Lgs. n. 226/2005.

Vi è da sottolineare, inoltre, che per quanto attiene alla retribuzione riferita alle ore di formazione, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi, il datore di lavoro:

- **è esonerato da ogni obbligo retributivo per quelle svolte presso l'istituzione formativa;**
- **riconosce al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella dovuta, per quelle a suo carico.**

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, con il fine di conseguire la qualificazione professionale contrattualmente definita, è possibile la trasformazione del rapporto in apprendistato professionalizzante, a patto che la durata massima complessiva dei due periodi non ecceda quella individuata dalla contrattazione collettiva.

Con riferimento al numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, l'articolo 42 del medesimo provvedimento stabilisce i seguenti limiti generali:

Numero dipendenti qualificati o specializzati	Numero massimo apprendisti
da zero a due	tre
da tre	<ul style="list-style-type: none"> • fino a nove dipendenti: 100% delle maestranze specializzate o qualificate in servizio; • oltre nove dipendenti: rapporto 3:2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in servizio.

Si precisa che resta in ogni caso esclusa l'assunzione di apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Tuttavia, a norma dell'articolo art. 43, co. 8, D.Lgs. n. 81/2015, nel caso di apprendistato di primo livello, per le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Per quanto attiene all'aliquota contributiva applicabile a tali tipi di rapporto, a norma dell'articolo 32 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, viene introdotto, fino al 31 dicembre 2017, un regime maggiormente favorevole rispetto alle altre tipologie di apprendistato.

Nel dettaglio, viene disposto che:

- non trova applicazione il contributo di licenziamento, previsto dall'art. 2, commi 31 e 32, della L. 28 giugno 2012, n. 92 (Ticket licenziamento);
- l'aliquota contributiva del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, prevista dall'art. 1, comma 773, della L. n. 296/2006, è ridotta alla misura del 5%;
- è riconosciuto lo sgravio totale dell'aliquota di finanziamento:
 - della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), fissata, dall'art. 2, comma 36, della L. n. 92/2012, nella misura dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
 - dei fondi interprofessionali per la formazione continua, prevista dall'art. 25 della L. n. 845/1978 e pari allo 0,30% della medesima retribuzione imponibile.

Con riguardo, invece, alla contribuzione a carico del lavoratore, invece, è fissata nel limite del 5,84%.

Nelle ipotesi di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto professionalizzante, ex art. 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2015, tuttavia, i benefici di cui all'art. 32, comma

1, del D.Lgs. n. 150/2015 si applicano limitatamente ai periodi di lavoro svolti antecedentemente alla trasformazione.

In seguito, per i dodici mesi successivi alla trasformazione del contratto, l'aliquota a carico del datore di lavoro è quella prevista in via generale per i contratti di apprendistato ex art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015, pari all'11,61%.

Ricapitolando:

Contribuzione apprendisti in aziende fino a nove dipendenti	
Dal 1° anno	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - 5,84% • Azienda: <ul style="list-style-type: none"> - 5%

Contribuzione apprendisti in aziende oltre i nove dipendenti	
Dal 1° anno	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - 5,84% • Azienda: <ul style="list-style-type: none"> - 5%

Schema riassuntivo:

Datori beneficiari	Tutti
Lavoratori interessati	Studenti dai quindici al compimento dei venticinque anni (ventiquattro e trecentosessantaquattro giorni).
Numero massimo di apprendisti	<ul style="list-style-type: none"> • Da zero a tre dipendenti: 3; • fino a nove dipendenti: 100% delle maestranze specializzate o qualificate in servizio; • oltre nove dipendenti: rapporto 3:2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in servizio.
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • Minima: sei mesi; • massima: varia a seconda del titolo di studio da conseguire; • in taluni casi sono previste proroghe di massimo dodici mesi; • possibilità di trasformare, alla scadenza, il contratto di apprendistato di I livello in apprendistato di II livello.
Contribuzione	Dal primo anno: <ul style="list-style-type: none"> • Dipendente: 5,84%; • Azienda: 5%
Forma del contratto	Scritta
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> • Divieto del cottimo; • le ore di formazione esterna all'azienda non sono retribuite; • le ore di formazione interna sono retribuite al 10%; • le ore di lavoro effettive sono retribuite mediante sotto-inquadramento fino a due livelli oppure mediante percentualizzazione.
Piano formativo	È inserito nel contratto; <ul style="list-style-type: none"> • è preceduto dalla sottoscrizione di un apposito protocollo tra istituzione formativa e impresa; • è redatto dall'istituzione formativa in collaborazione con l'impresa; • contiene la durata e le modalità di erogazione della formazione interna ed esterna.

2.3 Apprendistato professionalizzante

A norma dell'articolo 44 del D.Lgs. n. 81/2015, possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione professionale a fini contrattuali, i soggetti:

- **di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;**
- **in possesso di qualifica professionale, ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, a partire dal diciassettesimo anno di età.**

Le disposizioni in oggetto, invece, non si applicano a coloro che siano:

- **beneficiari dell'assegno di ricollocazione;**
- **parti del contratto di ricollocazione;**

qualora non risultino percettori anche di un trattamento di disoccupazione.

Con riferimento al **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, l'articolo 42 del medesimo provvedimento stabilisce i seguenti limiti generali:

Numero dipendenti qualificati o specializzati	Numero massimo apprendisti
da zero a due	tre
da tre	<ul style="list-style-type: none">• fino a nove dipendenti: 100% delle maestranze specializzate o qualificate in servizio;• oltre nove dipendenti: rapporto 3:2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in servizio.

Limitatamente ai datori che occupino più di cinquanta dipendenti, le nuove assunzioni di apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante sono subordinate alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% dei dipendenti apprendisti dello stesso datore, esclusi i rapporti cessati per:

- **recesso durante il periodo di prova;**
- **dimissioni;**
- **licenziamento per giusta causa.**

Diversamente, è consentita in ogni caso l'assunzione di un apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante.

Viene, di contro, demandato agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la determinazione, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire:

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

Per quanto attiene, invece, al **periodo minimo** di tale contratto, le disposizioni generali lo fissano **in 6 mesi**, fatto salvo quanto previsto:

- ex art. 43, co. 8, D.Lgs. n. 81/2015, nel caso di apprendistato di primo livello, per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali;

- dall'art. 44, co. 5, D.Lgs. n. 81/2015, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

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

Entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, la Regione comunica ai datori le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

Per espressa previsione del comma 773 della L. n. 296/2006, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non è determinata nella misura del:

- 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per ditte che occupano più di nove dipendenti;
- 1,5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto, per ditte che occupano fino a nove dipendenti;
- 3% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per i periodi contributivi maturati dal secondo anno di contratto, per ditte che occupano fino a nove dipendenti.

Inoltre:

- dal 24 settembre 2015, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante rientrano tra i destinatari dei trattamenti di integrazione salariale, sia ordinari che straordinari, per il cui finanziamento la misura della contribuzione si attesta su:
 - quanto previsto per il personale con qualifica di operaio con riferimento alla CIG;
 - lo 0,90%, di cui 0,30 a carico del lavoratore, per gli apprendisti dipendenti di imprese che possono accedere alla sola CIGS;
- a norma dell'articolo 42, comma 6, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro un'ulteriore una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
- ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante alle dipendenze di imprese che non rientrano nel campo d'applicazione della disciplina sulle integrazioni salariali è estesa la disciplina in materia di Fondi di solidarietà.

Con riguardo alla contribuzione a carico del lavoratore, invece, essa è fissata nel limite del 5,84%.

Questo speciale regime, poi, viene mantenuto per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Ricapitolando:

Contribuzione apprendisti in aziende fino a nove dipendenti	
1° anno	<ul style="list-style-type: none"> Dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - 5,84%; - 6,14% (aziende destinatarie solo di CIGS). Azienda: <ul style="list-style-type: none"> - 3,11%; - 3,71% (aziende destinatarie solo di CIGS).

2° anno	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - 5,84%; - 6,14% (aziende destinatarie solo di CIGS). • Azienda: <ul style="list-style-type: none"> - 4,61%; - 5,21% (aziende destinatarie solo di CIGS).
Dal 3° anno	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - 5,84%; - 6,14% (aziende destinatarie solo di CIGS). • Azienda: <ul style="list-style-type: none"> - 11,61%; - 12,21% (aziende destinatarie solo di CIGS).

Contribuzione apprendisti in aziende oltre i nove dipendenti	
Dal 1° anno	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - 5,84%; - 6,14% (aziende destinatarie solo di CIGS). • Azienda: <ul style="list-style-type: none"> - 11,61%; - 12,21% (aziende destinatarie solo di CIGS).

Schema riassuntivo:

Datori beneficiari	Tutti
Lavoratori interessati	<p>Soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni; • in possesso di qualifica professionale, ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, a partire dal diciassettesimo anno di età.
Numero massimo di apprendisti	<ul style="list-style-type: none"> • Da zero a tre dipendenti: 3; • fino a nove dipendenti: 100% delle maestranze specializzate o qualificate in servizio; • oltre nove dipendenti: rapporto 3:2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in servizio.
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • Minima: sei mesi; • massima: <ul style="list-style-type: none"> ○ tre anni; ○ cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.
Forma del contratto	Scritta
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> • Divieto del cottimo; • le ore di formazione esterna all'azienda sono retribuite come se lavorate; • le ore di lavoro effettive sono retribuite mediante sotto-inquadramento fino a due livelli oppure mediante percentualizzazione.
Piano formativo	<p>Da redigersi entro trenta giorni dalla data di assunzione, con l'indicazione di cronoprogramma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formazione trasversale: offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata

	<p>del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista;</p> <ul style="list-style-type: none"> • cronoprogramma del percorso di formazione dell'apprendistato professionalizzante.
--	---

Bozza di piano formativo:

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

RELATIVO ALL'ASSUNZIONE IN QUALITÀ DI APPRENDISTA

AI SENSI DELL'ART 44 DEL D.LGS. N. 81/2015

Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro	
Codice Fiscale/P.iva	
Indirizzo della sede legale	
Indirizzo dell'unità operativa interessata	
Recapito telefonico/fax/e-mail	
Legale rappresentante	
C.C.N.L. applicato	

Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome	
Codice Fiscale	
Data e luogo di nascita	
Residenza	
Recapito telefonico/fax/e-mail	
Cittadinanza	
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)	

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi	
Eventuali esperienze lavorative	
Eventuali periodi di apprendistato svolti	
Formazione extra-scolastica, compresa quella svolta in apprendistato	
Eventuale possesso di una qualifica professionale	

Aspetti normativi

Data di assunzione	
--------------------	--

Qualifica da conseguire	
Durata del periodo di formazione	
Orario di lavoro	
Livello finale di inquadramento	
Gruppo di appartenenza per il calcolo della progressione retributiva	

Tutor

Tutor aziendale	
Codice Fiscale	
Livello inquadramento	
Anni di esperienza	

FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE - Piano Formativo Individuale

C	Saper operare nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza				
D	Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto				
E	Conoscere e saper utilizzare il personal computer e software specifici				
F	Leggere interpretare e gestire la documentazione tecnica				
G	Saper applicare i principi di archiviazione sia in formato elettronico sia in formato cartaceo				
H	Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita				
L	Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, disporre e presentare merci e prodotti				
M	Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche				
N	Conoscere e saper applicare tecniche di organizzazione dei tempi e metodi di lavoro				
TOT					

Modalità per l'erogazione della formazione (barrare le caselle corrispondenti)

- 1. Formazione teorica in aula
- 2. e-Learning
- 3. On the job
- 4. Tele-affiancamento
- 5. Video-comunicazione da remoto
- 6. Affiancamento
- 8. Action learning

FORMAZIONE TRASVERSALE - Regione Del Veneto -

Data invio comunicazione obbligatoria Co-Veneto per prescelta corsi (entro trenta giorni dalla data di assunzione)

Ore	Offerta formativa trasversale Regione del Veneto – Settore Terziario (dal sito: www.apprendiveneto.it)
“Competenze sociali e civiche” MODULO OBBLIGATORIO per apprendisti in possesso di licenza media/diploma/qualifica professionale; scegliere un modulo tra i seguenti:	

40	<input type="checkbox"/> Competenze sociali e civiche per apprendisti non laureati <input type="checkbox"/> Competenze sociali e civiche 2 – per apprendisti laureati
Scegliere tra i seguenti moduli: 1 corso (per apprendisti in possesso di laurea/diploma/qualifica) oppure 2 corsi (per apprendisti in possesso di licenza media):	
40	<u>Comunicazione nelle lingue straniere:</u> <input type="checkbox"/> italiano per stranieri <input type="checkbox"/> inglese base <input type="checkbox"/> inglese avanzato
40	<u>Competenza digitale:</u> <input type="checkbox"/> informatica di base <input type="checkbox"/> informatica avanzata
40	<u>Imparare ad imparare:</u> <input type="checkbox"/> problem solving e gestione del tempo <input type="checkbox"/> apprendere in modo efficace
40	<u>Spirito di iniziativa ed imprenditorialità:</u> <input type="checkbox"/> sviluppare le proprie attitudini nel contesto lavorativo <input type="checkbox"/> gestire progetti in ambito lavorativo

NOTE:

1 - Il monte ore relativo alla formazione trasversale obbligatoria è differenziato per titolo di studio:

- licenza media o elementare: centoventi ore (**tre moduli**)
- diploma o qualifica professionale: ottanta ore (**due moduli**)
- laurea: quaranta ore (**un modulo**)

2 - Il modulo “Competenze sociali e civiche” è obbligatorio per tutti gli apprendisti ad eccezione di quelli in possesso di laurea.

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/2011 e dal contratto collettivo applicato dall’azienda. Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all’evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell’impresa

Per quanto riguarda la formazione trasversale, i corsi scelti sono confermati dalla “Scheda apprendista” in allegato, la quale costituisce parte integrante del Piano Formativo Individuale.

CRONOPROGRAMMA PERCORSO FORMAZIONE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1° PERIODO (QUINDICI MESI)

Competenze (con riferimento al piano individuale)	Numero di ore e periodo di svolgimento	Competenze (con riferimento al piano individuale)	Numero di ore e periodo di svolgimento
A	n. ore	H	n. ore
B	n. ore	I	n. ore

C	n. ore	L	n. ore
D	n. ore	M	n. ore
E	n. ore	N	n. ore
F	n. ore		
G	n. ore		
TOTALE ORE			

VERIFICHE E ANALISI PERCORSO FORMATIVO

(contenuto minimo rendicontazione percorso formativo: dichiarazione acquisizione competenze professionali sopra riportate previste per il periodo dal P.F.I.; indicazione date effettuazione formazione diversa da “on the job”; indicazioni relative alla formazione trasversale).

Data _____ Firma Tutor _____

Firma Apprendista _____

2° PERIODO (QUINDICI MESI)

Competenze (con riferimento al piano individuale)	Numero di ore e periodo di svolgimento	Competenze (con riferimento al piano individuale)	Numero di ore e periodo di svolgimento
A	n. ore	H	n. ore
B	n. ore	I	n. ore
C	n. ore	L	n. ore
D	n. ore	M	n. ore
E	n. ore	N	n. ore
F	n. ore		
G	n. ore		
TOTALE ORE			

2.4 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Per espressa previsione dell'articolo 45 del D.Lgs. n. 81/2015, possono essere assunti con il contratto di cui all'oggetto, in tutti i settori di attività, sia pubblici che privati, i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni in possesso, alternativamente, di:

- **diploma di istruzione secondaria superiore;**
- **diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da:**
 - *un certificato di specializzazione tecnica superiore;*
 - *il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.*

Si precisa, inoltre, che l'apprendistato di alta formazione e ricerca è rivolto, in particolare, al conseguimento di:

- titoli di studio universitari;
- titoli di alta formazione;
- dottorati di ricerca;
- diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del DPCM 25 gennaio 2008;

- attività di ricerca;
- praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite:

- le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- le università;
- gli istituti tecnici superiori;
- le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza delle suddette regolamentazioni regionali, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni dell'articolo 46, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015.

Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Sul punto, inoltre, è intervenuto anche il D.M. 12 ottobre 2015, recante “*Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81*”, disciplinando alcuni punti essenziali per la corretta definizione del contratto di apprendistato qui in oggetto.

In particolare, con specifico riferimento alla sua durata, l'articolo 4 del provvedimento chiarisce che:

- **la durata dei contratti di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a sei mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi;**
- **la durata dei contratti di apprendistato per attività di ricerca non può essere inferiore a sei mesi e:**
 - *è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca;*
 - *non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca;*
- **la durata dei contratti di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche non può essere inferiore a sei mesi ed è definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.**

Per quanto attiene, invece, alla procedura di attivazione, il datore di lavoro che intenda stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce:

- **la durata;**
- **le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con apposito Decreto interministeriale di cui all'articolo 46, comma 1, del presente Decreto;**
- **il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda.**

Diversamente, i principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il succitato Decreto di cui all'articolo 46, comma 1.

Con specifico riferimento alla formazione esterna all'azienda, l'ultimo periodo del comma 2 dell'articolo 45, chiarisce come la stessa:

- debba essere necessariamente svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore;
- non possa essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

Per quanto attiene alla retribuzione riferita alle ore di formazione, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi, si sottolinea che il datore di lavoro:

- è esonerato da ogni obbligo retributivo per quelle svolte presso l'istituzione formativa;
- riconosce al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella dovuta, per quelle a suo carico.

Con riferimento al numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, l'articolo 42 del medesimo provvedimento stabilisce i seguenti limiti generali:

Numero dipendenti qualificati o specializzati	Numero massimo apprendisti
da zero a due	tre
da tre	<ul style="list-style-type: none"> • fino a nove dipendenti: 100% delle maestranze specializzate o qualificate in servizio; • oltre nove dipendenti: rapporto 3:2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in servizio.

Si precisa che resta in ogni caso esclusa l'assunzione di apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Parimenti a quanto disposto in tema di apprendistato di primo livello, anche nei casi di contratti di alta formazione e ricerca trova applicazione lo speciale regime contributivo introdotto, valido in via sperimentale fino al 31 dicembre 2017, dall'articolo 32 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, al fine di incentivare l'utilizzo delle suddette tipologie contrattuali.

Nel dettaglio, viene disposto che:

- non trova applicazione il contributo di licenziamento, previsto dall'art. 2, commi 31 e 32, della L. 28 giugno 2012, n. 92 (Ticket licenziamento);
- l'aliquota contributiva del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, prevista dall'art. 1, comma 773, della L. n. 296/2006, è ridotta alla misura del 5%;
- è riconosciuto lo sgravio totale dell'aliquota di finanziamento:
 - della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), fissata, dall'art. 2, comma 36, della L. n. 92/2012, nella misura dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
 - dei fondi interprofessionali per la formazione continua, prevista dall'art. 25 della L. n. 845/1978 e pari allo 0,30% della medesima retribuzione imponibile.

Con riguardo, invece, alla contribuzione a carico del lavoratore, invece, è fissata nel limite del 5,84%.

Tuttavia, è opportuno precisare che il regime contributivo sopra descritto è rimasto valido sino al 31 dicembre 2017. Dal 1° gennaio 2018, quindi, poiché la specifica norma a titolo sperimentale non è stata prorogata e salvo diverse indicazioni, la contribuzione dovuta in caso di stipula di apprendistati di alta formazione e ricerca viene ad essere parificata a quella dell'apprendistato c.d. professionalizzante.

Schematizzando:

Contribuzione apprendisti in aziende fino a nove dipendenti	
1° anno	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - 5,84%; - 6,14% (aziende destinatarie solo di CIGS). • Azienda: <ul style="list-style-type: none"> - 3,11%;

	- 3,71%(aziende destinatarie solo di CIGS).
2° anno	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - 5,84%; - 6,14% (aziende destinatarie solo di CIGS). • Azienda: <ul style="list-style-type: none"> - 4,61%; - 5,21%(aziende destinatarie solo di CIGS).
Dal 3° anno	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - 5,84%; - 6,14% (aziende destinatarie solo di CIGS). • Azienda: <ul style="list-style-type: none"> - 11,61%; - 12,21%(aziende destinatarie solo di CIGS).

Contribuzione apprendisti in aziende oltre i nove dipendenti	
Dal 1° anno	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendente: <ul style="list-style-type: none"> - 5,84%; - 6,14% (aziende destinatarie solo di CIGS). • Azienda: <ul style="list-style-type: none"> - 11,61%; - 12,21% (aziende destinatarie solo di CIGS).

Schema riassuntivo:

Datori beneficiari	Tutti
Lavoratori interessati	<p>Giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni in possesso, alternativamente, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diploma di istruzione secondaria superiore; • diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da: <ul style="list-style-type: none"> ○ un certificato di specializzazione tecnica superiore; ○ il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
Numero massimo di apprendisti	<ul style="list-style-type: none"> • Da zero a tre dipendenti: 3; • fino a nove dipendenti: 100% delle maestranze specializzate o qualificate in servizio; • oltre nove dipendenti: rapporto 3:2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in servizio.
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • La durata dei contratti di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a sei mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi; • la durata dei contratti di apprendistato per attività di ricerca non può essere inferiore a sei mesi e: <ul style="list-style-type: none"> ○ è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca; ○ non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca; • la durata dei contratti di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche non può essere inferiore a sei mesi ed è definita, quanto alla durata massima, in

	rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.
Forma del contratto	Scritta
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> • Divieto del cottimo; • esonero da ogni obbligo retributivo lo ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa; • retribuzione pari al 10% di quella dovuta, per quelle a carico del datore.
Piano formativo	<p>Obbligo di sottoscrizione di un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la durata; • le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con apposito Decreto interministeriale di cui all'articolo 46, comma 1, del presente Decreto; • il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda.

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET

3.1 Premessa

Nell'ambito delle iniziative europee, la Garanzia Giovani si propone di offrire ai giovani che non studiano e non lavorano, definiti NEET “*Not in Education, Employment or Training*”, un percorso personalizzato di formazione ed un'opportunità lavorativa.

Allo stesso modo, il suddetto piano rappresenta anche un'interessante occasione per le imprese che, beneficiando delle agevolazioni previste nelle diverse Regioni, possono investire su giovani motivati e rinnovare così il loro capitale umano, offrendo opportunità di lavoro e formazione.

3.2 Le disposizioni dell'ANPAL per il 2018

Con Decreto del 2 gennaio 2018, n. 3, dunque, l'ANPAL definisce le modalità e i requisiti d'accesso per la fruizione dell'incentivo “*Occupazione NEET*”, previsto, anche per l'anno 2018, nell'ambito del Programma Operativo Nazionale “*Iniziativa Occupazione Giovani*”.

In particolare, il provvedimento riconosce, ai datori di lavoro che assumano giovani di età compresa tra i sedici e i ventinove anni, aderenti al Programma “*Garanzia Giovani*”, un'agevolazione pari alla contribuzione previdenziale a carico dello stesso datore, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo di dodici mesi dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro annui per nuovo assunto, ad esclusione dei casi in cui la sede di lavoro si ubica nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano.

A norma dell'articolo 4 del Decreto in oggetto, per la fruizione del beneficio, l'assunzione in oggetto deve avvenire tra il 1° gennaio e 31 dicembre 2018, secondo una delle seguenti modalità:

- **contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;**
- **contratto di apprendistato professionalizzante;**
- **anche part-time;**
- **socio lavoratore di cooperativa, se assunto con contratto di lavoro subordinato.**

Si ritiene di dover precisare che, diversamente che per gli anni scorsi, non sarà possibile usufruire dell'agevolazione in esame per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

In aggiunta a quanto sopra, l'articolo 6 del provvedimento precisa che l'incentivo è fruito alternativamente nel rispetto delle seguenti regole:

- nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento UE n. 1407 del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 TFUE sugli aiuti “*de minimis*”;
- oltre i limiti previsti dal suddetto Regolamento, limitatamente ai giovani di età compresa tra i venticinque e i ventinove anni, qualora il giovane:
 - a) sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, ai sensi del D.M. Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 17 ottobre 2017 (in G.U. dell'8 febbraio 2018);
 - b) non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - c) abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - d) sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamo differenziale di almeno il 25%, ai sensi del D.I. n. 335/2017.

Inoltre, in caso di assunzione che comporti un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dipendenti dei dodici mesi precedenti l'assunzione stessa (c.d. "Computo U.L.A"), la fruizione dell'incentivo può avvenire oltre i limiti del regime "de minimis".

Si precisa, sul punto, che l'agevolazione in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto di lavoro precedentemente occupato si sia reso vacante a seguito di:

- **dimissioni volontarie;**
- **invalidità;**
- **pensionamento per raggiunti limiti d'età;**
- **riduzione volontaria dell'orario di lavoro;**
- **licenziamento per giusta causa.**

Infine, nonostante l'articolo 9 ne statuisca la non cumulabilità con altri incentivi, si precisa, all'articolo 8, che la suddetta agevolazione risulta cumulabile, per la parte residua, esclusivamente con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile previsto, per l'assunzione dei lavoratori under 35, dall'art. 1, co. 100 della L. n. 205/2017:

Incentivo	Cumulabilità
Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile	SI ma per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite di 8.060,00 euro per i primi dodici mesi
Altri incentivi di natura economica o normativa	NO

3.3 Le istruzioni dell'INPS per l'accesso al beneficio

Successivamente all'emanazione del Decreto dell'ANPAL del 2 gennaio 2018, n. 3, con Circolare del 19 marzo 2018, n. 48, l'INPS fornisce le istruzioni operative per l'accesso all'incentivo "Occupazione NEET", istituito al fine di favorire il miglioramento dei livelli occupazionali dei giovani dai sedici ai ventinove anni di età che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione.

Come precedentemente sottolineato, l'agevolazione è rivolta a tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumano, tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, giovani aderenti al Programma "Garanzia Giovani" con contratto:

- **a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;**
- **di apprendistato professionalizzante, esclusivamente con riguardo al periodo formativo;**
- **di lavoro subordinato in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro, sia in ipotesi di rapporti a tempo pieno che a tempo parziale.**

Con specifico riferimento all'ipotesi di apprendistato professionalizzante, occorre specificare che:

- qualora il rapporto abbia una durata pari o superiore a dodici mesi, la misura dell'incentivo corrisponde a quella prevista per i rapporti a tempo indeterminato;
- se la durata del periodo formativo inizialmente concordata sia inferiore a dodici mesi, l'importo del beneficio spettante deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettiva durata dello stesso.

Nessun beneficio spetta, invece, in riferimento al periodo di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, di cui all'articolo 47, comma 7, del D.Lgs. n.81/2015, anche se compreso nei dodici mesi dall'inizio della fruizione.

Diversamente, il beneficio è espressamente **escluso** nei casi di:

- contratto di lavoro domestico;
- contratto di lavoro intermittente;

- prestazioni di lavoro occasionale;
- rapporti di apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- rapporti di apprendistato di alta formazione e ricerca;
- trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine;
- assunzioni che abbiano come sede di lavoro la Provincia Autonoma di Bolzano;
- assunzioni costituenti attuazione di un obbligo preesistente;
- assunzioni che violino il diritto di precedenza;
- assunzioni riguardanti lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

L'incentivo, spettante in favore dello stesso lavoratore per un solo rapporto, è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, per dodici mesi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **per un importo massimo di 8.060,00 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità e fruibile, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020.

Inoltre, nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, troverà applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della L. n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Occorre, in aggiunta, ricordare che, per espressa previsione dell'articolo 8 del Decreto Direttoriale n. 3/2018 è sancita la possibilità di cumulare l'incentivo Occupazione NEET con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile introdotto dalla Legge di bilancio 2018.

Ne deriva che, se l'assunzione, effettuata ai sensi dell'articolo 1, comma 100 e ss., della Legge di bilancio 2018, consente al datore di lavoro, ricorrendone tutti i presupposti giuridici, di accedere anche all'incentivo Occupazione NEET, quest'ultimo, secondo quanto disposto dal suddetto articolo 8, comma 2, del Decreto n. 3/2018, è fruibile per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060,00 euro su base annua, importo che deve essere riparametrato e applicato su base mensile, per un ammontare mensile pari a 671,66 euro.

Di conseguenza, nell'ipotesi di cumulo tra l'esonero contributivo previsto dalla Legge di bilancio 2018 e l'incentivo Occupazione NEET, la soglia massima annuale di esonero della contribuzione datoriale per quest'ultimo incentivo è pari a 5.060 euro, corrispondenti a 8.060 euro totali per l'incentivo Occupazione NEET, cui va sottratto l'importo massimo riconoscibile di 3.000 euro per l'esonero previsto dalla Legge di bilancio 2018.

Oltre alle suddette condizioni, si precisa che il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

- rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della L. 296/2006;
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

Con riferimento, infatti, ai principi generali in materia di incentivi all'occupazione, si ricorda che esso non spetta:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

- se presso il datore di lavoro o presso l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione riguardi lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

Per quanto attiene alla procedura di accesso al beneficio, sarà onere del datore di lavoro inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "NEET", disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it, una domanda preliminare di ammissione all'incentivo.

Sul punto, l'Istituto precisa che qualora l'istanza di prenotazione dell'incentivo dovesse essere inizialmente non accolta per carenza di fondi, rimarrà valida, mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione, per trenta giorni, potendosi verificare le seguenti situazioni:

- se entro tale termine si libereranno delle risorse utili, la richiesta verrà automaticamente accolta;
- ovvero, trascorsi inutilmente i trenta giorni indicati, l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.

Analogamente, l'istanza di prenotazione dell'incentivo che dovesse essere inizialmente non accolta in quanto, dalla consultazione dell'archivio dell'ANPAL, risulti che il giovane sia registrato al Programma "Garanzia Giovani" ma non sia stata completata la procedura di presa in carico da parte della struttura competente, rimarrà valida, mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione, per trenta giorni e, su segnalazione da parte dell'ANPAL, la Regione interessata, entro quindici giorni, provvederà alla presa in carico del giovane.

Una volta completata la procedura di prenotazione, nelle ipotesi in cui l'istanza inviata venga accolta, il datore di lavoro, improrogabilmente entro dieci giorni di calendario, ha l'onere di comunicare, a pena di decadenza, l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

Difatti, l'inosservanza del termine di dieci giorni previsto per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determina l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare successivamente un'altra domanda.

Infine, successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, effettuato in base all'aliquota contributiva datoriale dichiarata, il soggetto interessato potrà fruire dell'importo spettante in dodici quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro e fatta eccezione per l'ipotesi di rapporti di apprendistato per i quali è previsto un periodo formativo di durata inferiore a dodici mesi.

Ricapitolando:

Soggetti beneficiari	Tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori che assumano, tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, giovani aderenti al Programma "Garanzia Giovani" con contratto: <ul style="list-style-type: none"> • a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione; • di apprendistato professionalizzante, esclusivamente con riguardo al periodo formativo; • di lavoro subordinato in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro, sia in ipotesi di rapporti a tempo pieno che a tempo parziale.
Esclusioni	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto di lavoro domestico; • contratto di lavoro intermittente; • prestazioni di lavoro occasionale;

	<ul style="list-style-type: none"> • rapporti di apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; • rapporti di apprendistato di alta formazione e ricerca; • trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine; • assunzioni che abbiano come sede di lavoro la Provincia autonoma di Bolzano; • assunzioni costituenti attuazione di un obbligo preesistente; • assunzioni che violino il diritto di precedenza; • assunzioni riguardanti lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.
Misura dell'incentivo	Contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, per dodici mesi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un importo massimo di 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità e fruibile, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020.
Requisiti	<p>Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della L. 296/2006; • applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015; • rispetto delle previsioni di cui al Regolamento UE n. 1407 del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 TFUE sugli aiuti "de minimis"; • ovvero, oltre i limiti previsti dal suddetto Regolamento, limitatamente ai giovani di età compresa tra i venticinque e i ventinove anni, qualora il giovane: <ul style="list-style-type: none"> e) sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013; f) non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale; g) abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; h) sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamo differenziale di almeno il 25%, ai sensi del D.I. n. 335/2017; • incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dipendenti dei dodici mesi precedenti l'assunzione stessa, la fruizione dell'incentivo può avvenire oltre i limiti del regime "de minimis".
Cumulabilità con altri benefici	Solo con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile previsto, per l'assunzione dei lavoratori under 35, dall'art. 1, co. 100 della L. n. 205/2017, esclusivamente per la parte residua.



Fatturazione elettronica b2b

Cerchi una soluzione facile, sicura e veloce per affrontare al meglio l'obbligo della fatturazione elettronica negli scambi tra privati? Affidati a CGN

[**CLICCA QUI**](#)

Procedura di ammissione:

I datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all'INPS, esclusivamente in via telematica, un'istanza preliminare di ammissione mediante apposito modulo telematico, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intenderanno effettuare.



L'INPS determina importo dell'incentivo spettante in relazione alla durata e alla retribuzione del contratto agevolato e verifica iscrizione del lavoratore a Garanzia Giovani.



Verificata la disponibilità residua delle risorse, l'INPS comunicherà, all'azienda interessata, che è stato prenotato, da questa, l'importo dell'incentivo.



Entro i successivi dieci giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Istituto deve comunicare l'avvenuta assunzione all'INPS, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

L'ESONERO CONTRIBUTIVO UNDER TRENTA

4.1 Premessa

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, la c.d. Legge di bilancio 2018 (L. 27 dicembre 2017, n. 205) riconosce, ai datori privati, l'esonero del versamento del 50% dei soli contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite di importo massimo di 3.000 euro su base annua e fino a trentasei mesi, per assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tutele crescenti ex D.Lgs. n. 23/2015, ovvero in caso di conversione di un contratto a tempo determinato in indeterminato, con riferimento a soggetti che non abbiano compiuto il trentesimo anno d'età.

Ferme restando le suddette condizioni, il medesimo esonero è applicabile, per un periodo massimo di dodici mesi, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato.

Inoltre, limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'incentivo è riconosciuto anche nei confronti dei soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno d'età, ferme restando le precedenti condizioni.

Con la Circolare del 2 marzo 2018, dunque, l'INPS è intervenuto a dettare istruzioni operative relative all'esonero contributivo introdotto dall'art. 1, commi da 100 a 108 e dal 113 a 114 della L. 27 dicembre 2017, n. 205.

Le indicazioni fornite dall'istituto permettono, così, alle aziende e ai datori di lavoro di gestire correttamente le nuove assunzioni di lavoratori dipendenti under trenta (under trentacinque per il solo anno 2018), potendo godere dell'agevolazione contributiva disciplinata dalla Legge Finanziaria per il 2018.

4.2 Soggetti beneficiari dell'incentivo

Il beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati e, in forza di quanto previsto dall'articolo 1 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, trova applicazione per le assunzioni riguardanti i lavoratori che rivestono la qualifica di:

- **operai;**
- **impiegati;**
- **quadri.**

Restano, quindi, esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato, i contratti di lavoro domestico e dirigenziale.

Quanto ai lavoratori interessati, invece, l'esonero contributivo spetta, per trentasei mesi:

- **a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi soggetti che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;**
- **non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.**

Per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018, invece, il limite di età del soggetto da assumere è innalzato fino ai trentacinque anni (da intendersi come trentaquattro anni e trecentosessantaquattro giorni), sempre a condizione che i medesimi lavoratori non siano mai stati occupati a tempo indeterminato.

L'agevolazione, tuttavia, può essere riconosciuta nelle ipotesi di mantenimento in servizio, decorrente dal 1° gennaio 2018, del lavoratore al termine del periodo di apprendistato, a condizione che il lavoratore, al momento del mantenimento in servizio, non abbia compiuto il trentesimo anno di età. Nella suddetta fattispecie, il beneficio trova applicazione per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando l'importo massimo pari a 3.000 euro.

In via generale l'esonero contributivo:

- è rivolto all'assunzione di giovani lavoratori che risultino, nel corso dell'intera vita lavorativa, non essere mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo;
- costituisce una misura strutturale a beneficio dei contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al D.Lgs. n. 23/2015 (contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti);
- si caratterizza come intervento non solo strutturale ma anche generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale;
- non è suscettibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali).

4.3 Rapporti di lavoro incentivati

Come precedentemente anticipato, l'esonero contributivo riguarda:

- **tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 107, della L. n. 205/2017);**
- **fermo il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore alla data della nuova assunzione o della conversione a tempo indeterminato;**
- **compresi i casi di regime di part-time, con l'eccezione, come previsto dall'articolo 1, comma 114, dei contratti di apprendistato e lavoro domestico;**
- **i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della L. n. 142/2001;**
- **le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.**

Non rientrano, invece, fra le tipologie incentivate:

- l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli 13 -18 del D.Lgs. n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato o venga riconosciuta una indennità di disponibilità;
- il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale;
- i contratti di prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'articolo 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla L. n. 96 del 21 giugno 2017.

In secondo luogo, l'esonero (50% dei contributi carico azienda, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro):

- spetta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato realizzatosi successivamente al 31 dicembre 2017;
- sempre che, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non abbia compiuto il trentesimo anno di età;
- trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio già previsto dall'articolo 47, comma 7, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore al momento del mantenimento in servizio);
- per un periodo massimo di dodici mesi.

Inoltre, il beneficio è riconosciuto anche ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno:
 - al 30% delle ore di alternanza previste;
 - ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi IeFP;

- ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS;
 - ovvero pari almeno al 30% del monte ore (o, in mancanza del monte ore, 30% del numero dei crediti formativi) previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.
- studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

L'assunzione a tempo indeterminato, tuttavia, per essere legittimamente incentivata, deve avvenire, presso il medesimo datore di lavoro, entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

L'alternanza si articola in moduli didattici-formativi, svolti in aula o in azienda (quali laboratori, lezioni tecniche anche on the job, visite, job shadowing, testimonianze in aula di imprenditori e lavoratori, percorsi di e-learning collegati all'azienda etc.) e periodi di apprendimento pratico all'interno del contesto lavorativo.

L'attività formativa può essere svolta anche durante la sospensione delle attività didattiche, secondo il programma formativo e le modalità di verifica ivi stabilite, nonché con la modalità dell'impresa formativa simulata, ossia attuata mediante la costituzione di un'azienda virtuale animata dagli studenti, che svolge un'attività di mercato in rete (e-commerce) e fa riferimento ad un'azienda reale (azienda tutor o madrina).

Infine, in caso di lavoratori assunti da un'agenzia e somministrati ad un utilizzatore che eroga loro la formazione prevista dall'apprendistato, l'esonero spetta non solo nell'ipotesi in cui, al termine del periodo di apprendistato duale - ed entro sei mesi dal conseguimento del titolo - il rapporto a tempo indeterminato venga instaurato con la medesima agenzia di somministrazione, ma anche nel caso in cui l'ex utilizzatore decida di assumere in via diretta e a tempo indeterminato il lavoratore al quale ha precedentemente erogato la formazione.

4.4 Condizioni per l'esonero contributivo

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto:

- dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150 del 2015;
- delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori;
- da taluni presupposti specificamente previsti dalla Legge di bilancio 2018.

In particolare il beneficio non spetta nei casi in cui:

- 1) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto;
- 2) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- 3) siano violate le condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della L. n. 296/2006 (regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale; assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro; rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

L'agevolazione, inoltre, è subordinata alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

Condizione	Particolarità
<p>Il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto trenta anni (da intendersi ventinove anni e trecentosessantaquattro). Per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018, il limite di età del lavoratore è innalzato a trentacinque anni (da intendersi trentaquattro anni e trecentosessantaquattro).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato; • nella diversa ipotesi in cui un lavoratore, successivamente al 31 dicembre 2017, venga mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato, il requisito anagrafico da rispettare è, invece, che, alla data della prosecuzione del rapporto, il giovane non abbia compiuto trenta anni di età.
<p>Il lavoratore nel corso della sua vita lavorativa non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p>	<p>Non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • i periodi di apprendistato, svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro; • eventuali precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato; • eventuali precedenti rapporti di lavoro domestico a tempo indeterminato. <p>Diversamente, sono ostativi all'esonero contributivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione; • nei casi in cui il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore.
<p>L'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva (art. 1, comma 104, della Legge di bilancio 2018).</p>	<p>Il rispetto di tale requisito non è richiesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato; • nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.
<p>Il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica.</p>	<p>Il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.</p>

Oltre alle suddette condizioni, la circolare INPS n. 40/2018, fornisce ulteriori istruzioni in merito ad alcuni casi particolari quanto all'applicazione del beneficio in oggetto.

Pertanto:

1. la sussistenza del predetto requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera;
2. con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima;
3. nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex articolo 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;
4. la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
5. come già previsto per l'esonero triennale disciplinato dalla L. n. 190/2014 dall'interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 2016, l'esonero di cui alla L. n. 205/2017 non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato (Messaggio INPS n. 459/2016);
6. non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.;
7. il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata ai sensi della Legge di bilancio 2018;
8. se il lavoratore, per il quale lo stesso o un precedente datore di lavoro ha già fruito parzialmente dell'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

4.5 Assetto e misura dell'incentivo

L'incentivo introdotto dalla Legge di bilancio 2018, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione:

- dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL;
- del contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c.";
- del contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. n. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano di cui all'articolo 40 del D.Lgs. n. 148/2015;
- delle contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;
- del contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'articolo 1, comma 29, della L. n. 190/2014;
- del contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della L. 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della L. n. 388/2000;
- del contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla L. n. 166/1991;
- del contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997;

- del contributo di solidarietà per gli portivi professionisti, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997.

Inoltre:

- trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della L. n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50‰ della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale;
- l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di bilancio 2018 opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 252/2005 (previdenza complementare e Qu.I.R. - ed è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative;
- nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della L. n. 92/2012;
- il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. circolare n. 84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici;
- la soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250 euro (euro 3.000/12);
- per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di euro 8,06 (euro 250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'esonero contributivo introdotto dalla Legge di bilancio 2018 non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi" (cfr. art. 1, comma 114, L. 205/2017).

Infine, con riferimento al coordinamento del beneficio di cui all'oggetto con altre agevolazioni, si osservano le seguenti possibilità:

Agevolazione	Cumulabilità
Assunzione over cinquanta disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni	È possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla L. n. 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'esonero previsto dalla L. n. 205/2017 per la trasformazione a tempo indeterminato.
Assunzione dei lavoratori disabili	Cumulabilità con l'incentivo per di cui all'articolo 13, della L. n. 68/1999, come modificato dall'articolo 10 del D.Lgs. n. 151/2015.
NASpI	Cumulabilità, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2015, al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.
Incentivo "Occupazione Mezzogiorno"	Cumulabilità per la parte residua con l'incentivo strutturale di cui all'articolo 1, comma 100, della Legge di bilancio 2018 e fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.

Incentivo NEET	Cumulabile per la parte residua e fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile, e applicabile alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018.
<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate; • riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia. 	L'agevolazione non è cumulabile

4.6 Modalità di controllo

Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei requisiti, l'Istituto ha realizzato un'apposita utility attraverso la quale i datori di lavoro ed i loro intermediari previdenziali nonché i lavoratori possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle basi dati dell'Istituto e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (sistema delle comunicazioni obbligatorie), le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati precedentemente al 1° gennaio 2018 ovvero a partire dalla predetta data.

Attraverso l'utilizzo di detta utility, gli interessati potranno indicare il codice fiscale del lavoratore e conoscere se lo stesso abbia già avuto rapporti a tempo indeterminato. Detta procedura restituisce, con evidenza separata, il riscontro (SI/NO) risultante sulla base dell'analisi delle informazioni desumibili dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'Istituto e dalle comunicazioni obbligatorie, senza tuttavia attribuirgli alcun valore certificativo.

Il controllo in ordine al possesso di tutti i requisiti stabiliti dalla legge ai fini del diritto all'assunzione agevolata sarà svolto dall'INPS e dall'INL, sulla base delle rispettive competenze e delle informazioni in possesso del sistema informativo del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca.

In particolare, costituiscono elementi probanti dell'attività di alternanza scuola lavoro i seguenti elementi:

- la convenzione stipulata con l'istituzione scolastica o formativa per l'attivazione del tirocinio;
- il progetto formativo individuale allegato alla convenzione per l'attivazione del tirocinio;
- il foglio presenze dello studente in impresa;
- la dichiarazione rilasciata dall'istituzione scolastica o formativa, attestante l'effettivo svolgimento del tirocinio in coerenza con i contenuti e la durata previsti dalla convenzione e dal progetto formativo individuale, nonché di altre attività riconducibili al percorso di alternanza scuola-lavoro realizzate dal medesimo datore di lavoro.

Ricapitolando:

Soggetti beneficiari	L'incentivo è riconosciuto, per l'assunzione di giovani lavoratori che risultino, nel corso dell'intera vita lavorativa, non essere mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo: <ul style="list-style-type: none"> • a tutti i datori di lavoro privati (imprenditori o meno); • compresi i datori di lavoro del settore agricolo; • con esclusione della pubblica amministrazione.
Rapporti incentivati	L'esonero contributivo riguarda: <ul style="list-style-type: none"> • tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 107, della L. n. 205/2017);

	<ul style="list-style-type: none"> • fermo il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore alla data della nuova assunzione o della conversione a tempo indeterminato; • compresi i casi di regime di part-time, con l'eccezione, come previsto dall'articolo 1, comma 114, dei contratti di apprendistato e lavoro domestico; • i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della L. n. 142/2001; • le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.
Misura e durata dell'incentivo	<p>La misura dell'incentivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile; • è elevato nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per trentasei mesi a partire dalla data di assunzione e sempre nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile, per le assunzioni a tempo indeterminato riguardino giovani che, <u>nei sei mesi precedenti</u>, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro: <ul style="list-style-type: none"> a) attività di alternanza scuola-lavoro; b) periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. <p>La durata del beneficio è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione. L'esonero (50% dei contributi carico azienda, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro):</p> <ul style="list-style-type: none"> • spetta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato realizzatosi successivamente al 31 dicembre 2017; • sempre che, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non abbia compiuto il trentesimo anno di età; • trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio già previsto dall'articolo 47, comma 7, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore al momento del mantenimento in servizio); • per un periodo massimo di dodici mesi.
Requisiti	<p>La fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150 del 2015; • delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori; • da taluni presupposti specificamente previsti dalla Legge di bilancio 2018.
Cumulabilità con altri benefici	<ul style="list-style-type: none"> • Assunzione over cinquanta disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi 811, della L. n. 92/2012: è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla L. n. 92/2012,

	<p>per un rapporto a tempo determinato, e poi dell’esonero previsto dalla L. n. 205/2017 per la trasformazione a tempo indeterminato.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumulabilità con l’incentivo per l’assunzione dei lavoratori disabili di cui all’articolo 13, della L. n. 68/1999, come modificato dall’articolo 10 del D.Lgs. n. 151/2015 (la fruizione dell’incentivo disciplinato dall’articolo 13 della L. n. 68/1999 è subordinata al rispetto del requisito dell’incremento occupazionale). • Cumulabilità con l’incentivo all’assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all’articolo 2, comma 10-bis, della L. n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall’articolo 24, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2015, al 20% dell’indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento (la fruizione dell’incentivo disciplinato dalla L. n. 92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. “de minimis”). • Incentivo “Occupazione Mezzogiorno”: cumulabilità per la parte residua con l’incentivo strutturale di cui all’articolo 1, comma 100, della Legge di bilancio 2018 e fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile. • Incentivo NEET – D.D. n. 3 del 2 gennaio 2018: cumulabile per la parte residua e fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile, e applicabile alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell’anno 2018.
--	---

L'ASSUNZIONE GIOVANI UNDER TRENTACINQUE DECRETO DIGNITÀ

Dopo aver analizzato i requisiti d'accesso dell'incentivo giovani under trenta, così come disciplinato dalla Finanziaria 2018, occorre fare un cenno alla nuova misura introdotta di recente dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, per la cui applicazione si dovrà attendere un dedicato Decreto del Ministero del Lavoro e le consuete indicazioni operative tramite circolare INPS.

Per espressa previsione dell'articolo 1-bis del cd. Decreto Dignità, infatti, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privato che negli anni 2019 e 2020 assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, è riconosciuto:

- **per un periodo massimo di trentasei mesi;**
- **l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro;**
- **con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro;**
- **nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.**

L'esonero spetta con riferimento ai soggetti:

- **che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età;**
- **e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.**

Non ostano, invece, al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Da una prima analisi dell'incentivo, si osserva come lo stesso risulti molto simile all'incentivo giovani istituito dalla Finanziaria 2018, seppur appaia più snello quanto ai requisiti d'accesso, non prevedendo, ad esempio, che il datore di lavoro non abbia effettuato licenziamenti nei sei mesi precedenti l'assunzione e non ne effettuati nei sei mesi successivi.

Occorrerà, pertanto, attendere ulteriori provvedimenti in tema che definiscano più precisamente limiti e modalità di fruizione.

L'INCENTIVO OCCUPAZIONE SUD

6.1 Premessa

Nell'ambito dei Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (PON SPAO), è stata istituita la misura "*Incentivo occupazione SUD*" quale incentivo all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo indeterminato nelle regioni del Sud.

Nel dettaglio, con Decreto Direttoriale dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro del 2 gennaio 2018, n. 2, pubblicato il 26 gennaio 2018, e rettificato dal Decreto Direttoriale n. 81 del 5 marzo 2018, vengono definiti i requisiti e i limiti d'accesso per l'assunzione, tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2018, a tempo indeterminato, di soggetti disoccupati ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015, in regioni "meno sviluppate" o "in transizione", nei limiti delle risorse specificamente stanziato.

L'agevolazione, cumulabile per la parte residua dei contributi datoriali con l'esonero contributivo all'occupazione giovanile stabile, previsto dall'articolo 1, comma 100, della L. 27 dicembre 2017, n. 205, è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro annui per lavoratore assunto.

Inoltre, posta la durata massima di un anno dalla data di assunzione, quanto alla fruizione del beneficio, lo stesso verrà riconosciuto anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato, in riferimento a lavoratori per cui non è richiesto il requisito della disoccupazione.

Poste le suddette premesse, con circolare del 19 marzo 2018, n. 49, l'INPS è intervenuto a fornire le istruzioni operative e le modalità di accesso al beneficio.

6.2 Le disposizioni dell'ANPAL per il 2018

Per espressa previsione dell'articolo 2 del Decreto Direttoriale dell'ANPAL n. 2/2018, l'Incentivo Occupazione Mezzogiorno è rivolto ai datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumono, tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, persone disoccupate ai sensi del D.Lgs. n. 150/2015, in possesso delle seguenti caratteristiche:

- **età compresa tra i sedici anni e i trentaquattro anni d'età;**
- **con trentacinque anni d'età e oltre privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. del 17 ottobre 2017;**
- **assenza di rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro.**

Occorre, inoltre, sottolineare che la sede di lavoro per la quale viene effettuata l'assunzione sia ubicata, indipendentemente dalla residenza del lavoratore, esclusivamente nelle Regioni "meno sviluppate" o in "transizione", ossia:

- **Basilicata;**
- **Calabria;**
- **Campania;**
- **Puglia;**
- **Sicilia;**
- **Abruzzo;**
- **Molise;**
- **Sardegna.**

Ne deriva che, in caso di trasferimento fuori da tali regioni, l'incentivo non spetterà a decorrere dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.

Quanto alle tipologie contrattuali incentivate, invece, il beneficio, da fruirsi, a pena di decadenza, entro il 29 febbraio 2020, è riconosciuto limitatamente a:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante;
- anche in caso di lavoro a tempo parziale;
- trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato;
- socio lavoratore di cooperativa, se assunto con contratto di lavoro subordinato.

Diversamente, l'incentivo è escluso in caso di contratto di lavoro domestico, occasionale o intermittente.

In aggiunta a quanto sopra, l'articolo 6 del provvedimento precisa che l'incentivo è fruito alternativamente nel rispetto delle seguenti regole:

- nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento UE n. 1407 del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 TFUE sugli aiuti "de minimis";
- oltre i limiti previsti dal suddetto Regolamento, limitatamente ai giovani di età compresa tra i venticinque e i ventinove anni, qualora il giovane:
 - a) sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 17 ottobre 2017 (in G.U. dell'8 febbraio 2018);
 - b) non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - c) abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - d) sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamo differenziale di almeno il 25%, ai sensi del D.I. n. 335/2017.

Inoltre, in caso di assunzione che comporti un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dipendenti dei dodici mesi precedenti l'assunzione stessa (c.d. "Computo U.L.A"), la fruizione dell'incentivo può avvenire oltre i limiti del regime "de minimis".

Si precisa, sul punto, che l'agevolazione in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto di lavoro precedentemente occupato si sia reso vacante a seguito di:

- **dimissioni volontarie;**
- **invalidità;**
- **pensionamento per raggiunti limiti d'età;**
- **riduzione volontaria dell'orario di lavoro;**
- **licenziamento per giusta causa.**

Infine, nonostante l'articolo 9 ne statuisca la non cumulabilità con altri incentivi, si precisa, all'articolo 8, che la suddetta agevolazione risulta cumulabile, per la parte residua, esclusivamente con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile previsto, per l'assunzione dei lavoratori under trentacinque, dall'art. 1, co. 100 della L. n. 205/2017:

Incentivo	Cumulabilità
Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile	SI ma per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite di 8.060,00 euro per i primi dodici mesi
Altri incentivi di natura economica o normativa	NO

6.3 Le istruzioni dell'INPS per l'accesso al beneficio

Successivamente all'emanazione del Decreto dell'ANPAL del 2 gennaio 2018, n. 2, con Circolare del 19 marzo 2018, n. 49, l'INPS fornisce le istruzioni operative per l'accesso all'incentivo "Occupazione Mezzogiorno", istituito al fine di favorire le assunzioni con contratto a tempo indeterminato nelle regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e nelle regioni "in transizione" (Abruzzo, Molise, Sardegna).

Come anticipato, l'agevolazione è rivolta a tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che, senza esservi tenuti, assumano, tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, lavoratori con contratto:

- a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- di apprendistato professionalizzante;
- di lavoro subordinato in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro, sia in ipotesi di rapporti a tempo pieno che a tempo parziale.

Con specifico riferimento all'ipotesi di trasformazione in rapporti a tempo indeterminato dei rapporti a termine, si precisa che in tali ipotesi:

- non è richiesto il possesso del requisito di disoccupazione di cui all'articolo 2, comma 2, del Decreto Direttoriale n. 2/2018;
- non è richiesto neanche il rispetto dell'ulteriore requisito dell'assenza di rapporti di lavoro negli ultimi sei mesi con lo stesso datore di lavoro.

Intendendo favorire l'occupazione attraverso misure premianti nei confronti dei datori di lavoro che effettuano nuove assunzioni, il Decreto citato prevede espressamente che l'assunzione non debba rappresentare adempimento di un obbligo.

L'incentivo in esame, infatti, spetta per l'assunzione di persone:

- disoccupate ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2015, ossia di soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13 del medesimo Decreto, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego;
- prive, nei sei mesi precedenti l'assunzione, di lavoro subordinato con lo stesso datore di lavoro che lo assume con una società controllata dal datore di lavoro che lo assume o con una società controllata dal datore di lavoro che lo assume o ad esso collegata ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o, comunque, facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Inoltre, occorre osservare che i requisiti per la fruizione del beneficio si differenziano in base all'età del lavoratore alla data dell'assunzione, ossia:

Età	Requisiti
Compresa tra i sedici e i trentaquattro anni (intesi come trentaquattro anni e trecentosessantaquattro giorni)	È sufficiente che lo stesso risulti disoccupato, salve le precisazioni in materia di aiuti di Stato.
Dai trentacinque anni di età	<ul style="list-style-type: none">• disoccupato;• privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 ottobre 2017, pubblicato in data 8 febbraio 2018.

Al riguardo, si specifica che è privo di impiego regolarmente retribuito chi, nei sei mesi precedenti l'assunzione agevolata:

- non ha prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi;

- ovvero non ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale sia derivato un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alla misura delle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Diversamente, il beneficio è espressamente escluso nei casi di:

- contratto di lavoro domestico;
- contratto di lavoro intermittente;
- prestazioni di lavoro occasionale;
- rapporti di apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- rapporti di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Con specifico riferimento all'ipotesi di apprendistato professionalizzante, occorre specificare che:

- qualora il rapporto abbia una durata pari o superiore a dodici mesi, la misura dell'incentivo corrisponde a quella prevista per i rapporti a tempo indeterminato;
- se la durata del periodo formativo inizialmente concordata sia inferiore a dodici mesi, l'importo del beneficio spettante deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettiva durata dello stesso.

Nessun beneficio spetta, invece, in riferimento al periodo di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, di cui all'articolo 47, comma 7, del D.Lgs. n.81/2015, anche se compreso nei dodici mesi dall'inizio della fruizione.

L'incentivo, spettante in favore dello stesso lavoratore per un solo rapporto, è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, per dodici mesi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un importo massimo di 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità e fruibile, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020.

Inoltre, nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, troverà applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della L. n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Occorre, in aggiunta, ricordare che, per espressa previsione dell'articolo 8 del Decreto Direttoriale n. 3/2018 è sancita la possibilità di cumulare l'incentivo Occupazione Mezzogiorno con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile introdotto dalla Legge di bilancio 2018.

Ne deriva che, se l'assunzione, effettuata ai sensi dell'articolo 1, comma 100 e ss., della Legge di bilancio 2018, consente al datore di lavoro, ricorrendone tutti i presupposti giuridici, di accedere anche all'incentivo Occupazione Mezzogiorno, quest'ultimo, secondo quanto disposto dal suddetto articolo 8, comma 2, del Decreto n. 2/2018, è fruibile per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060,00 euro su base annua, importo che deve essere riparametrato e applicato su base mensile, per un ammontare mensile pari a 671,66 euro.

Di conseguenza, nell'ipotesi di cumulo tra l'esonero contributivo previsto dalla Legge di bilancio 2018 e l'incentivo Occupazione Mezzogiorno, la soglia massima annuale di esonero della contribuzione datoriale per quest'ultimo incentivo è pari a 5.060 euro, corrispondenti a 8.060 euro totali per l'incentivo Occupazione Mezzogiorno, cui va sottratto l'importo massimo riconoscibile di 3.000 euro per l'esonero previsto dalla Legge di bilancio 2018.

Oltre alle suddette condizioni, si precisa che il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

- rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della L. 296/2006;

- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

Con riferimento, infatti, ai principi generali in materia di incentivi all'occupazione, si ricorda che esso non spetta:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- se presso il datore di lavoro o presso l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione riguardi lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

Per quanto attiene alla procedura di accesso al beneficio, sarà onere del datore di lavoro inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "OMEZ", disponibile all'interno dell'applicazione "*DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente*", sul sito internet www.inps.it, una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando i seguenti dati:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine;
- la regione e la provincia di esecuzione della prestazione lavorativa, che devono rientrare tra le regioni per le quali è previsto il finanziamento;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale che può essere oggetto di sgravio;
- se per l'assunzione/trasformazione intende fruire anche dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 100 e ss., della L. n. 205/2017.

Sul punto, l'Istituto precisa che qualora l'istanza di prenotazione dell'incentivo dovesse essere inizialmente non accolta per carenza di fondi, rimarrà valida, mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione, per trenta giorni, potendosi verificare le seguenti situazioni:

- se entro tale termine si libereranno delle risorse utili, la richiesta verrà automaticamente accolta;
- ovvero, trascorsi inutilmente i trenta giorni indicati, l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.

Analogamente, l'istanza di prenotazione dell'incentivo che dovesse essere inizialmente non accolta in quanto, dalla consultazione dell'archivio dell'ANPAL, non risulta validamente rilasciata una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (D.I.D.), rimarrà valida, mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione, per un periodo massimo di trenta giorni.

Pertanto:

- se entro il suddetto termine di trenta giorni, l'ANPAL aggiornerà la posizione relativa al lavoratore, la richiesta di riconoscimento dell'agevolazione, se sussisteranno tutti gli altri presupposti legittimanti, verrà automaticamente accolta;
- diversamente, trascorsi inutilmente i trenta giorni indicati, l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.

Nelle ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro entro dieci giorni di calendario ha l'onere di comunicare, a pena di decadenza l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma

della prenotazione effettuata in suo favore, pena l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare successivamente un'altra domanda.

Infine, successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, effettuato in base all'aliquota contributiva datoriale dichiarata, il soggetto interessato potrà fruire dell'importo spettante in dodici quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro e fatta eccezione per l'ipotesi di rapporti di apprendistato per i quali è previsto un periodo formativo di durata inferiore a dodici mesi.

Ricapitolando:

Soggetti beneficiari	<p>Tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumano con contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione; • di apprendistato professionalizzante; • di lavoro subordinato in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro, sia in ipotesi di rapporti a tempo pieno che a tempo parziale; <p>tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, persone disoccupate ai sensi del D.Lgs. n. 150/2015, in possesso delle seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • età compresa tra i sedici anni e i trentaquattro anni d'età; • con trentacinque anni d'età e oltre privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. del 17 ottobre 2017; • assenza di rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro. <p>La sede di lavoro per la quale viene effettuata l'assunzione sia ubicata, indipendentemente dalla residenza del lavoratore, esclusivamente nelle Regioni "meno sviluppate" o in "transizione", ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basilicata; • Calabria; • Campania; • Puglia; • Sicilia; • Abruzzo; • Molise; • Sardegna.
Esclusioni	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto di lavoro domestico; • contratto di lavoro intermittente; • prestazioni di lavoro occasionale; • rapporti di apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; • rapporti di apprendistato di alta formazione e ricerca; • assunzioni costituenti attuazione di un obbligo preesistente; • assunzioni che violino il diritto di precedenza; • assunzioni riguardanti lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.
Misura dell'incentivo	<p>Contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, per dodici mesi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un importo massimo di 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità e fruibile, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020.</p>
Requisiti	<p>Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176,

	<p>della L. 296/2006;</p> <ul style="list-style-type: none"> • applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015; • rispetto delle previsioni di cui al Regolamento UE n. 1407 del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 TFUE sugli aiuti "de minimis"; • ovvero, oltre i limiti previsti dal suddetto Regolamento, limitatamente ai giovani di età compresa tra i venticinque e i ventinove anni, qualora il giovane: <ul style="list-style-type: none"> i) sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013; j) non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale; k) abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; l) sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamo differenziale di almeno il 25%, ai sensi del D.I. n. 335/2017; • incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dipendenti dei dodici mesi precedenti l'assunzione stessa, la fruizione dell'incentivo può avvenire oltre i limiti del regime "de minimis".
Cumulabilità con altri benefici	Solo con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile previsto, per l'assunzione dei lavoratori under trentacinque, dall'art. 1, co. 100 della L. n. 205/2017, esclusivamente per la parte residua.

Procedura di ammissione:

I datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all'INPS, esclusivamente in via telematica, un'istanza preliminare di ammissione mediante apposito modulo telematico, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intenderanno effettuare.



L'INPS determina importo dell'incentivo spettante in relazione alla durata e alla retribuzione del contratto agevolato e verifica i requisiti di ammissione all'incentivo mediante apposito modulo telematico.



Verificata la disponibilità residua delle risorse, l'INPS comunicherà, all'azienda interessata, che è stato prenotato, da questa, l'importo dell'incentivo.



Entro i successivi dieci giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Istituto deve comunicare l'avvenuta assunzione all'INPS, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.



L'incentivo potrà essere fruito esclusivamente tramite conguaglio nelle denunce contributive mensilmente trasmesse dalle aziende all'Istituto previdenziale (entro il termine del 28 febbraio 2020).

IL TIROCINIO FORMATIVO

7.1 Premessa

Il tirocinio costituisce un periodo di orientamento e di formazione in un contesto lavorativo, ma non identificabile come rapporto di lavoro, volto all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

In linea generale, esistono **due tipi di tirocini**:

- i **tirocini curriculari**, rivolti ai giovani frequentanti un percorso di istruzione o formazione e finalizzati ad integrare l'apprendimento con un'esperienza di lavoro, disciplinati dai Regolamenti di istituto o di ateneo e promossi da scuole, università o enti di formazione accreditati;
- i **tirocini extracurriculari**, finalizzati ad agevolare le scelte professionali dei giovani tramite un periodo di formazione in un ambiente produttivo e quindi con la conoscenza diretta del mondo del lavoro, disciplinati dalle Regioni e dalle Province autonome. A livello nazionale sono comunque definiti degli standard minimi comuni, riferiti ad esempio agli elementi qualificanti del tirocinio, alle modalità con cui il tirocinante presta la sua attività, all'indennità minima. Tali standard sono contenuti nelle "Linee guida in materia di tirocini".

Per attivare un tirocinio è necessaria una convenzione tra un **oggetto promotore** (università, scuola superiore, agenzia per l'impiego, centro di formazione, ecc.) e un **oggetto ospitante** (azienda, studio professionale, cooperativa, ente pubblico ecc.), corredata da un piano formativo.

Il soggetto promotore del tirocinio e il soggetto ospitante nominano un **tutor** ciascuno, che aiuteranno il tirocinante nella stesura del piano formativo, nel suo inserimento nel nuovo contesto, nella definizione delle condizioni organizzative e didattiche, nel monitoraggio del percorso formativo e nell'attestazione dell'attività svolta.

Pur non costituendo un rapporto lavorativo, i tirocini disciplinati nelle linee-guida **sono soggetti all'obbligo di comunicazione obbligatoria** da parte del soggetto ospitante.

Di seguito, pertanto, varrà delineata solamente la disciplina relativa ai tirocini extracurriculari, cd. formativi, in quanto, allo stato attuale, costituiscono una delle principali forme di primo accesso al mondo del lavoro per giovani diplomati o laureati.

7.2 Le Linee Guida del 25 maggio 2017

Per espressa previsione della L. n. 92/2012, è stato disposto che entro centoottanta giorni dalla data di entrata in vigore della Riforma del Lavoro, il Governo e le Regioni concludessero, in sede di conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, un accordo per la specifica definizione delle linee-guida in tema di tirocini.

Alla luce di tale previsione, dunque, è stato siglato, in data 24 gennaio 2013, l'Accordo relativo all'adozione di "*Linee guida in materia di tirocini*".

In seguito, con successivo accordo del 25 maggio 2017, si è provveduto alla stipula di un ulteriore accordo con cui si è inteso rivedere, aggiornare ed integrare il contenuto delle precedenti Linee guida, al fine di superare le criticità emerse nei primi anni di attuazione delle discipline regionali e perseguire la finalità di attivazione di tirocini di buona qualità, secondo la strategia di Europa 2020.

7.3 I tratti essenziali del tirocinio formativo

Come evidenziato in premessa, il tirocinio è una misura formativa di politica attiva finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante, allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio

di conoscenze, l'acquisizione di competenza professionali e l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro.

Esso, dunque:

- consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro;
- si realizza sulla base di un progetto formativo individuale (PFI), concordato fra soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante, che definisce gli obiettivi formativi da conseguire, nonché le modalità di attuazione.

Destinatari di tali progetti, secondo le suddette Linee Guida, e per quanto qui interessa, sono:

- **soggetti disoccupati** ex art. 19 D.Lgs. n. 150/2015;
- **coloro** che hanno **completato percorsi di istruzione** secondaria superiore e terziaria.

Diversamente, sono **esclusi** da tale disciplina:

- i tirocini curriculari, anche nella modalità di tirocinio estivo, promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale ecc.;
- i tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche e i periodi di pratica professionale;
- i tirocini transnazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale.

Quanto alla durata del progetto, per espressa previsione dell'articolo 2 delle Linee Guida del 25 maggio 2017, essa:

- **non può essere superiore a dodici mesi;**
- **non può essere inferiore a sei mesi, ad eccezione del tirocinio svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta ad un mese;**
- **nell'ambito dei massimali previsti, è specificatamente determinata nel PFI, dove sono indicati gli orari giornalieri e settimanali da osservare che non possono essere superiori a quanto previsto dal CCNL applicato dal soggetto ospitante;**
- **dev'essere congrua agli obiettivi formativi da conseguire.**

In ogni caso, il tirocinante, ha diritto alla sospensione del tirocinio, senza che detti periodi siano computati nella sua durata complessiva, per:

- maternità;
- infortunio;
- malattia di lunga durata (di durata pari o superiore a trenta giorni solari);
- periodi di chiusura aziendale di almeno quindici giorni solari.

In caso, invece, di interruzione del tirocinio, essa sarà possibile:

- previa comunicazione scritta al tutor del soggetto ospitante e del soggetto promotore da parte del tirocinante;
- in caso di gravi inadempienze da parte di uno dei soggetti coinvolti, su impulso del soggetto ospitante o del soggetto promotore;
- da parte del soggetto ospitante o del soggetto promotore, in caso di impossibilità a conseguire gli obiettivi formativi del progetto.

Il numero dei tirocini attivabile contemporaneamente in proporzione alle dimensioni dell'unità operativa del soggetto ospitante sarà definito dalle singole discipline regionali.

Per ospitare tali progetti, tuttavia, sono previste le seguenti quote di contingentamento (ai fini della determinazione dei limiti di contingentamento non c'è cumulabilità tra tirocini curriculari ed extracurriculari):

Numero massimo tirocini	Stato del soggetto ospitante
Un tirocinio	Unità operative: <ul style="list-style-type: none"> • in assenza di dipendenti; • con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato o di dipendenti a tempo determinato; • purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla fine dello stesso.
Non più di due tirocinanti contemporaneamente	Unità operative: <ul style="list-style-type: none"> • con un numero di dipendenti a tempo indeterminato o di dipendenti a tempo determinato, compreso tra sei e venti; • purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla fine dello stesso.
Tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti, con arrotondamento dell'unità superiore	Unità operative: <ul style="list-style-type: none"> • con un numero di dipendenti a tempo indeterminato o di dipendenti a tempo determinato, superiore a venti; • purché la data di inizio del contratto sia anteriore alla data di avvio del tirocinio e la scadenza posteriore alla fine dello stesso.

Si precisa, inoltre, che per i soggetti ospitanti che abbiano unità operative con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato, l'attivazione di nuovi tirocini oltre la quota di contingentamento del 10% è subordinata alla stipula di un contratto di lavoro subordinato:

- della durata di sei mesi;
- pari ad almeno il 50% delle ore settimanali previste dal ccnl applicato in azienda, nel caso di part time.

Tali soggetti, infatti, possono attivare, in deroga ai limiti di cui sopra:

- un tirocinio se hanno assunto almeno il 20% dei tirocinanti attivati nei ventiquattro precedenti;
- due tirocini se hanno assunto almeno il 50% dei tirocinanti attivati nei ventiquattro precedenti;
- tre tirocini se hanno assunto almeno il 75% dei tirocinanti attivati nei ventiquattro precedenti;
- quattro tirocini se hanno assunto almeno il 100% dei tirocinanti attivati nei ventiquattro precedenti.

Infine, occorre sottolineare che:

- il soggetto promotore è tenuto a garantire il rispetto dell'obbligo assicurativo per il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL;
- il soggetto promotore deve garantire la responsabilità civile verso i terzi con idonea compagnia assicuratrice;
- è corrisposta la tirocinante un'indennità di partecipazione non inferiore a 300 euro, ferma restando la competenza delle Regioni e delle Province Autonome quanto alla sua determinazione, erogata a fronte di una partecipazione minima pari al 70% su base mensile;
- nell'ipotesi di sospensione del tirocinio non sussiste l'obbligo di corresponsione dell'indennità di partecipazione.

7.4 I soggetti coinvolti nel tirocinio

Ferma restando la competenza di Regioni e Province Autonome ad integrare e modificare il seguente elenco, i tirocini di cui all'oggetto possono essere promossi da:

- servizi per l'impiego ed agenzie regionali per il lavoro;
- istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici e dell'AFAM;
- istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore.

Occorre, inoltre, che tali soggetti nominino un tutor, preposto alle seguenti attività:

- elaborare il PFI in collaborazione con il soggetto ospitante;
- coordinare l'organizzazione e il programma del tirocinio;
- monitorare l'andamento del progetto;
- provvedere alla composizione di un dossier individuale e alla predisposizione dell'Attestazione finale;
- acquisire dal tirocinante elementi in merito agli esiti dell'esperienza svolta, con particolare riferimento ad un'eventuale prosecuzione del rapporto con il soggetto ospitante.

Quanto al soggetto ospitante, che non può coincidere con il promotore, è qualsiasi persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata presso il quale viene realizzato il tirocinio, in regola con la normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e con la normativa ex L. n. 68/1999.

Tuttavia, il soggetto ospitante non può attivare tirocini:

- qualora abbia in corso procedure di cassa integrazione straordinaria o in deroga per attività equivalenti a quelle del tirocinio, salvo il caso di accordo con le organizzazioni sindacali;
- in presenza di procedure concorsuali, salvo accordo con le organizzazioni sindacali;
- in favore di professionisti abilitati o qualificati all'esercizio di professioni regolamentate per attività tipiche ovvero riservate alla professione;
- fatti salvi i licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo e specifici accordi sindacali, se nel PFI sono previste attività equivalenti a quelle per cui, nella medesima unità operativa e nei dodici mesi precedenti, si è proceduto a licenziamento per:
 - giustificato motivo oggettivo;
 - collettivo;
 - superamento del periodo di comportaio;
 - mancato superamento del periodo di prova;
 - fine appalto;
 - risoluzione del rapporto di apprendistato per volontà del datore, al termine del periodo formativo.

Anche il soggetto ospitante dovrà nominare un tutor responsabile dell'inserimento e dell'affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro, dotato di adeguate esperienze e competenze professionali per garantire il raggiungimento degli obiettivi enunciati nel PFI e che non abbia già in carico più di tre tirocinanti.

Egli, inoltre, in collaborazione con il tutor del soggetto promotore, dovrà:

- predisporre il dossier individuale e l'attestazione finale;
- definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento;
- garantire il monitoraggio dell'attività svolta.

7.5 Le modalità di attivazione del progetto

Poste le suddette premesse, vediamo ora quali sono i passaggi necessari all'avvio di un tirocinio formativo.

Il tirocinio dev'essere svolto in coerenza con gli obiettivi formativi previsti nel PFI.

Tuttavia, i tirocinanti non possono:

- ricoprire ruoli o posizioni proprie dell'organizzazione del soggetto ospitante;
- sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività;
- sostituire il personale in malattia, maternità o ferie;
- aver avuto rapporti di lavoro, collaborazioni o prestazioni di servizi con il medesimo soggetto ospitante negli ultimi due anni precedenti l'attivazione del tirocinio;
- aver svolto lavoro accessorio presso il medesimo soggetto ospitante per non più di trenta giorni nei sei mesi precedenti l'attivazione.

Tali progetti, per cui sussiste l'obbligo di comunicazione obbligatoria, sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra soggetti promotori e ospitanti, predisposte sulla base dei modelli definiti dalle Regioni e Province Autonome, strutturate secondo le seguenti sezioni:

- obblighi del soggetto promotore e ospitante;
- modalità di attivazione;
- valutazione e attestazione degli apprendimenti;
- monitoraggio;
- decorrenza e durata della convenzione.

Inoltre, come più volte ricordato, si dovrà allegare un PFI sottoscritto da tirocinante, soggetto promotore e ospitante, contenente anche l'indicazione degli obiettivi formativi per ciascun tirocinante, che identifichi:

- la durata del progetto, con l'indicazione delle ore giornaliere e settimanali;
- l'indennità;
- le garanzie assicurative;
- le attività previste come progetto del tirocinio.

Al termine del tirocinio, sulla base del PFI e del Dossier individuale, è rilasciata al tirocinante che abbia partecipato ad almeno il 70% della durata prevista dal PFI, un'attestazione finale, firmata dal soggetto promotore e ospitante, contenente la documentazione delle attività effettivamente svolte con riferimento alle aree di attività contenute nell'ambito della classificazione dei Settori Economico Professionali.

7.6 Le istruzioni dell'INL sulla corretta gestione dei tirocini

Con Circolare del 18 aprile 2018, n. 8, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce, al proprio personale ispettivo, le istruzioni operative utili al corretto inquadramento dei tirocini, con particolare attenzione a quelli extracurricolari, alla luce delle nuove linee guida approvate in Conferenza permanente Stato – Regioni il 25 maggio 2017, a seguito dell'inserimento dei tirocini tra gli ambiti principali di intervento per l'attività di vigilanza dell'Ispettorato per il 2018.

Nel dettaglio, ambito d'applicazione delle suddette nuove linee guida, che recepiscono le raccomandazioni del Consiglio dell'Unione Europea del 10 marzo 2014, è costituito esclusivamente dai cd. tirocini extracurricolari (formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo), escludendosi, pertanto:

- i tirocini curriculari;
- i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- i periodi di pratica professionale;
- i tirocini transnazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale;
- i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso.

Va tuttavia ricordato che, poiché le Regioni hanno competenza legislativa esclusiva in materia in forza dell'articolo 117, comma 4 e allo stato attuale, non tutte le Regioni hanno recepito i contenuti delle linee guida adottate nel 2017 in Conferenza Stato/Regioni, per le Regioni che non hanno ancora provveduto, la disciplina di riferimento resta quella adottata a seguito dell'approvazione delle linee guida del 2013.

Per quanto attiene, invece, alla verifica della genuinità dei rapporti formativi, l'Istituto precisa che in termini generali il personale ispettivo, ove riscontri la violazione delle disposizioni regionali che regolano l'istituto o in caso di mancanza dei requisiti propri del tirocinio, fermo restando un accertamento in concreto della reale natura del rapporto intercorso tra le parti, potrà ricondurre il tirocinio alla forma comune di rapporto di lavoro, ossia il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, così come previsto dall'articolo 1 del D.Lgs. n. 81/2015.

Allo stesso modo, anche in assenza di violazioni specifiche della normativa regionale, particolare valore assumerà, ai fini della ricostruzione della fattispecie in termini di rapporto di lavoro:

- l'assoggettamento del tirocinante alle medesime regole vigenti per il personale dipendente in relazione, in particolare, alla gestione delle presenze e all'organizzazione;

- l'imposizione al tirocinante di standard di rendimento periodici, rilevati mediante i sistemi di misurazione utilizzati per i lavoratori, in funzione del raggiungimento degli obiettivi produttivi aziendali.

Si ricorda, tuttavia, che il superamento della durata massima del tirocinio stabilita dalla legge regionale comporta peculiari conseguenze sanzionatorie:

- la prosecuzione di fatto del rapporto, non più coperto dalla comunicazione preventiva afferente ad un tirocinio scaduto ex lege, non potrà che essere ricondotta ad una prestazione lavorativa che, se connotata dagli indici della subordinazione, comporterà l'applicazione della maxisanzione;
- ovvero, qualora il superamento della durata del tirocinio prevista nel PFI risulti comunque inferiore alla durata massima stabilita dalla legge regionale, sussistendo tutti gli ulteriori requisiti di regolarità del rapporto formativo, la fattispecie andrà ricondotta ad una semplice proroga eventualmente sanzionabile solo ai sensi dell'articolo 9 bis D.L. n. 510/1996 (conv. da L. n. 608/1996).

Con specifico riferimento all'apparato sanzionatorio, è prevista l'intimazione alla cessazione del tirocinio, pena l'interdizione per il soggetto promotore e/o ospitante ad attivarne altri nei successivi dodici/diciotto mesi, per le seguenti violazioni definite non sanabili relative:

- ai soggetti titolati alla promozione;
- alle caratteristiche soggettive e oggettive richieste al soggetto ospitante del tirocinio;
- alla proporzione tra organico del soggetto ospitante e numero di tirocini;
- alla durata massima del tirocinio;
- al numero di tirocini attivabili contemporaneamente;
- al numero o alle percentuali di assunzione dei tirocinanti ospitati in precedenza;
- alla convenzione richiesta ed al relativo piano formativo.

Diversamente sono soggette, in una prima fase, a semplice invito alla regolarizzazione e, in caso di successivo inadempimento alla medesima procedura di intimazione ed interdizione, le seguenti ipotesi sanabili:

- inadempienza dei compiti richiesti ai soggetti promotori e ai soggetti ospitanti e ai rispettivi tutor;
- violazioni della convenzione o del piano formativo, nel caso in cui la durata residua del tirocinio consenta di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti;
- violazioni della durata massima del tirocinio, quando al momento dell'accertamento non sia ancora superata la durata massima stabilita dalla norma regionale.

Infine, l'Ispettorato del Lavoro sottolinea che:

- permangono, anche in vigenza delle nuove linee guida, alcune sanzioni amministrative per l'inadempimento di ulteriori obblighi connessi al rapporto di tirocinio;
- per quanto riguarda le Regioni che attualmente non hanno ancora recepito le linee guida 2017 trova ancora applicazione la disciplina regionale già adottata.

Schema riassuntivo:

Datori beneficiari	Qualsiasi persona fisica o giuridica, di natura pubblica o privata, in regola con la normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e con la normativa ex L. n. 68/1999.
Lavoratori interessati	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti disoccupati ex art. 19 D.Lgs. n. 150/2015; • coloro che hanno completato percorsi di istruzione secondaria superiore e terziaria.
Soggetto promotore	<p>Possono essere promossi da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • servizi per l'impiego ed agenzie regionali per il lavoro; • istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici e dell'AFAM; • istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;

	<ul style="list-style-type: none"> • fondazioni di Istruzione Tecnica Superiore. <p>Occorre, inoltre, che tali soggetti nomino un tutor.</p>
Numero massimo di tirocini	<ul style="list-style-type: none"> • Il numero dei tirocini attivabile contemporaneamente in proporzione alle dimensioni dell'unità operativa del soggetto ospitante sarà definito dalle singole discipline regionali; • per ospitare tali progetti, tuttavia, sono previste le seguenti quote di contingentamento (ai fini della determinazione dei limiti di contingentamento non c'è cumulabilità tra tirocini curriculari ed extracurriculari).
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • Non può essere superiore a dodici mesi; • non può essere inferiore a sei mesi, ad eccezione del tirocinio svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta ad un mese; • nell'ambito dei massimali previsti, è specificatamente determinata nel PFI, dove sono indicati gli orari giornalieri e settimanali da osservare che non possono essere superiori a quanto previsto dal CCNL applicato dal soggetto ospitante; • dev'essere congrua agli obiettivi formativi da conseguire.
Forma del progetto	<p>Tali progetti sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra soggetti promotori e ospitanti, predisposte sulla base dei modelli definiti dalle Regioni e Province Autonome, strutturate secondo le seguenti sezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obblighi del soggetto promotore e ospitante; • modalità di attivazione; • valutazione e attestazione degli apprendimenti; • monitoraggio; • decorrenza e durata della convenzione. <p>Inoltre, si dovrà allegare un PFI sottoscritto da tirocinante, soggetto promotore e ospitante, contenete anche l'indicazione degli obiettivi formativi per ciascun tirocinante, che identifichi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la durata del progetto, con l'indicazione delle ore giornaliere e settimanali; • l'indennità; • le garanzie assicurative; • le attività previste come progetto del tirocinio.
Indennità di partecipazione	<ul style="list-style-type: none"> • È corrisposta al tirocinante un'indennità di partecipazione non inferiore a 300 euro, ferma restando la competenza delle Regioni e delle Province Autonome quanto alla sua determinazione, erogata a fronte di una partecipazione minima pari al 70% su base mensile; • nell'ipotesi di sospensione del tirocinio non sussiste l'obbligo di corresponsione dell'indennità di partecipazione.

FAC- SIMILE PROGETTO FORMATIVO INDIVIDUALE
(all. "A" alla DGR 1816 del 7 novembre 2017, d'ora in avanti "Regolamento")

Quadro A Soggetto Promotore

Ragione Sociale:

Codice fiscale:

Comune sede legale:

CAP sede legale:

Comune sede operativa che gestisce il tirocinio (se diverso dal Comune della sede legale):

Categoria soggetto promotore ex art. 6 all. A alla DGR n. 337/2012:

Tutor didattico-organizzativo indicato dal soggetto promotore:

Recapiti tutor didattico-organizzativo:

Quadro B tirocinante

Cognome e nome:

Codice fiscale:

Data di nascita:

Comune di nascita:

Cittadinanza:

Comune residenza:

Indirizzo di residenza:

Comune domicilio:

Indirizzo di domicilio:

Titolo di studio:

Permesso di soggiorno:

Numero di documento:

Motivo del permesso:

Scadenza del permesso:

Recapiti tirocinante:

Quadro C - Tipologia di tirocinio promosso

Tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo

Titolo di inserimento/reinserimento lavorativo a favore di

Disoccupato

Non percettore di sostegno al reddito erogato dall'INPS

Quadro D - Soggetto ospitante

Ragione Sociale:

Codice fiscale

Comune sede
legale:

CAP sede legale:

Indirizzo sede
legale:

Settore:

Sede svolgimento tirocinio:

CAP:

Indirizzo:

Telefono:

E-mail:

Fax:

PEC:

Numero dei dipendenti a tempo indeterminato (senza contratto apprendisti) presenti nella sede operativa sede del tirocinio alla data di avvio del tirocinio:

Numero dei dipendenti a tempo determinato presenti nella sede operativa sede del tirocinio alla data di avvio del tirocinio e con scadenza del contratto oltre il termine del tirocinio previsto al Quadro E:

Numero dei tirocinanti ospitati nella suddetta sede operativa negli ultimi 24 mesi:

Numero dei tirocinanti assunti al termine del tirocinio, con contratto di apprendistato ovvero con contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi (nel caso di part-time, con orario settimanale almeno pari al 50% delle ore settimanali previste dal Contratto Collettivo applicato al soggetto ospitante):

Numero dei tirocinanti extracurricolari presenti nella sede operativa alla data di avvio del tirocinio:

Tutor aziendale:

Ruolo tutor nell'azienda:

Recapito tutor aziendale:

Durata del tirocinio:

Giorni e orari di accesso ai locali
aziendali:

Giorno / mattino

Orario ingresso:

Orario uscita:

Pomeriggio

Orario ingresso:

Orario uscita:

Giorni di presenza:

Orario settimanale previsto dal Contratto o accordo collettivo applicato al soggetto ospitante:

Orario settimanale previsto per il tirocinante:

Orario da svolgersi in fascia:

Diurna

Quadro F - Indennità di partecipazione al tirocinio

Importo mensile lordo in euro:

L'impegno a riconoscere l'indennità di partecipazione viene assunto da:

Note:

Quadro G - Copertura assicurativa

Infortuni sul lavoro INAIL: posizione n.

Oneri economici della copertura assicurativa INAIL a carico di soggetto ospitante

Responsabilità civile: polizza n.

Compagnia assicuratrice:

Oneri economici della copertura assicurativa RC a carico di:

Onere dell'invio della comunicazione obbligatoria di avvio:

Quadro I – Attestazioni

Il soggetto promotore attesta che:

- 1. la durata del tirocinio è congrua in relazione agli obiettivi formativi del tirocinio*
- 2. il profilo professionale di riferimento del tirocinio non corrisponde ad un profilo elementare connotato da compiti generici e ripetitivi, salvo deroghe;*
- 3. gli impegni assunti in convenzione si ritengono confermati;*
- 4. il tutor didattico organizzativo non segue contemporaneamente più di 40 tirocinanti, come da art. 13 comma 3 del regolamento, fatte salve apposite deroghe stabilite dalla Regione Veneto*

Il soggetto ospitante attesta che:

- 1. alla data odierna sussistono le condizioni dichiarate in sede di sottoscrizione della convenzione;*
- 2. gli impegni assunti in sede di sottoscrizione della convenzione sono confermati;*
- 3. il tutor aziendale non sta seguendo contemporaneamente 3 o più tirocinanti;*
- 4. il tutor aziendale possiede le competenze professionali adeguate per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio.*

Il tirocinante è stato reso edotto dei propri diritti e doveri.

Il tirocinio potrà essere interrotto, prima della scadenza indicata nel progetto formativo e nella comunicazione di avvio del tirocinio, del soggetto ospitante, o dal soggetto promotore o dal tirocinante mediante motivata comunicazione scritta.

Il tirocinio potrà essere sospeso e prolungato correlativamente in caso di astensione obbligatoria per maternità, infortunio o malattia di lunga durata che si protraggono per una durata pari o superiore a 30 giorni solari.

Al termine del tirocinio, qualora il tirocinante abbia svolto almeno il 70% del monte ore previsto nel progetto formativo, a quest'ultimo, il soggetto promotore e il soggetto ospitante rilasciano un'attestazione finale del tirocinio.

Quadro L – Sottoscrizione

Firma del tirocinante

Firma del genitore (se tirocinante minore)

Firma per il Soggetto Promotore:

Firma (per presa visione e accettazione) del tutor del soggetto promotore:

Firma del soggetto ospitante:

Firma (per presa visione e accettazione) del tutor del soggetto ospitante

Firma per il servizio sociale pubblico che ha in carico il tirocinante (eventuale, al fine dell'applicazione delle deroghe previste per i tirocini attivati a favore dei soggetti in condizione di svantaggio)

FAC- SIMILE ATTESTAZIONE FINALE

(Rif. Convenzione n. stipulata in data / /)

Attestazione finale

Si attesta che il sig./ra. (dati identificativi del tirocinante):

HA PARTECIPATO AL SEGUENTE TIROCINIO

Progetto:

Promosso da (Soggetto promotore):

Svolto presso (Soggetto ospitante):

Dal al Numero complessivo dei mesi di attività:

E HA SVOLTO LE SEGUENTI ATTIVITA':

Attività oggetto del tirocinio ¹	Descrizione sintetica delle attività
Settore
Area di attività (ADA)
Attività
Settore
Area di attività (ADA)
Attività
Altra attività non ricompresa nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni (specificare) (sezione da utilizzare solo in caso di attività non riconducibili a quelle presenti)

¹ Da Progetto Formativo e da Dossier individuale, limitatamente a quelle attività effettivamente svolte, documentate recanti una valutazione da A a D

<i>Attività oggetto del tirocinio ¹</i>	<i>Descrizione sintetica delle attività</i>
<i>nell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni)</i>	

Le attività sono documentate e avvalorate dal Dossier Individuale del tirocinante.

Luogo: Data:

Timbro e Firma del Soggetto Promotore

.....

Timbro e Firma del Soggetto Ospitante

.....

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE AL TERMINE DEL TIROCINIO

Attività e compiti svolti (attività e compiti affidati al tirocinante; area aziendale in cui ha operato e strutture organizzative con cui si è interfacciato)

Competenze tecnico-professionali acquisite (competenze tecnico-professionali sviluppate nell'esercizio delle attività e/o compiti svolti e richiesti dal processo di lavoro e/o produttivo)

Competenze trasversali acquisite (competenze informatiche, linguistiche e di natura cognitiva, organizzativa e relazionale sviluppate nell'espletamento delle attività/compiti affidati)

Altre competenze acquisite (eventuali competenze tecnico-professionali sviluppate nell'espletamento delle attività/compiti affidati non codificate nella figura professionale di riferimento)

GIOVANI: COME ORIENTARSI NEL MONDO DEL LAVORO E COME AFFRONTARE IL COLLOQUIO

LA SCELTA DEL MERCATO A CUI RICOLGERSI

Affacciarsi per la prima volta al mondo del lavoro può, al tempo stesso, rivelarsi fonte di dubbi e paure e rappresentare una sfida molto stimolante.

Da una parte, infatti, i giovani vengono a confrontarsi con realtà aziendali che lamentano la mancanza di personale qualificato dovuta all'insufficiente esperienza e scarsa formazione dei candidati, dall'altra lamentano la mancanza di sicurezza contrattuale.

In questo contesto, pertanto, appare di fondamentale importanza conoscere i processi di ricerca e selezione del lavoro che permettono l'incontro di domanda e offerta con l'obiettivo di soddisfare tanto le esigenze dei candidati quanto delle imprese.

Nella ricerca di occupazione occorre, in primo luogo, capire quale sia il modo più corretto per valorizzare le proprie conoscenze e competenze e definire, di conseguenza, l'ambito in cui si può ottenere la maggior percentuale di successo.

Il primo passo da compiere per affrontare con profitto qualunque momento della selezione, ancor prima di procedere alla stesura del proprio curriculum vitae, è capire chi siamo, cosa desideriamo, cosa vogliamo ricevere e cosa abbiamo da offrire.

Infatti, fattori quali l'indipendenza, la capacità di adattamento, la sicurezza e la conoscenza dell'altro non sono innati, ma si acquisiscono grazie all'educazione e all'influenza esercitata dal contesto in cui si vive ed è, pertanto, utile avere piena conoscenza di sé prima di affrontare un nuovo percorso lavorativo.

In questo contesto, si pone il problema delle risorse individuali che consentono ai giovani, e non solo, di lavorare e sapersi muovere nel mercato del lavoro europeo e internazionale, tematica molto cara anche alla Commissione Europea che ha spesso destinato risorse finanziarie per specifici progetti o per lo sviluppo di alcune competenze ritenute cruciali (lingue, ITC, etc.).

Il dibattito europeo, in particolare, nel tentativo di identificare le suddette competenze, ha generato, nel 2006, un documento da titolo *Key competences: definitions, knowledge, skills and attitudes*, oggetto di successiva revisione e di conseguente raccomandazione del 23 maggio 2018, in cui sono individuate le cd. competenze chiave, delle quali sarebbe opportuno favorire lo sviluppo per aumentare la propria propensione alla mobilità. Esse sono:

- comunicazione nella lingua madre;
- comunicazione in lingue straniere;
- matematica di base;
- scienza e tecnologia (uso operativo di dati, macchinari e attrezzature);
- ICT – Information Communication Technology (e-mail; sito web, internet);
- autoapprendimento (gestione del tempo e delle informazioni, capacità di concentrazione e analisi critica, etc.);
- competenze interpersonali, interculturali e sociali;
- competenze civiche;
- autoimprenditorialità;
- sensibilità culturale.

Ne deriva che, la conoscenza di sé dovrà passare attraverso l'analisi delle proprie:

- conoscenze di base e loro utilizzo;
- competenze relazionali;
- competenze sociali;
- competenze organizzative;
- attitudini e disposizioni;

senza dimenticare l'importanza della formazione continua e mirata al potenziamento delle conoscenze già possedute e allo sviluppo di quelle nuove.

Da un lato, infatti, la formazione favorisce la mobilità, dall'altro è la mobilità a favorire la formazione, in uno scambio continuo che arricchisce costantemente il proprio bagaglio personale.

Una buona strategia di intervento per favorire la propensione alla mobilità deve, quindi, essere multifattoriale e agire su più leve.

Dopo aver delineato la propria "professionalità" ed aver individuato il settore lavorativo d'interesse, sarà fondamentale informarsi sulle competenze richieste dall'ambito prescelto e dimostrare piena conoscenza del lavoro per cui ci si propone, attivarsi per creare un network che possa dare indicazioni e favorire il proprio inserimento e, nel caso, affidarsi a personale qualificato che possa verificare se il bagaglio di esperienze posseduto sia compatibile con il contesto individuato.

I SISTEMI DI ORIENTAMENTO E DI RICERCA DI OPPORTUNITÀ DI LAVORO

La definizione della professione e del contesto lavorativo a cui rivolgersi è sicuramente il primo passo da compiere per approcciarsi con successo al mondo del lavoro, ma accade spesso che ci si senta disorientati.

Di seguito, pertanto, si cercherà di fornire una sorta di “mappa” che possa servire al giovane per orientarsi nel mare lavorativo, fornendo alcune indicazioni riguardanti i servizi in atto nel nostro territorio e ai progetti dedicati ai giovani lavoratori.

2.1 Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

L'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro), istituita dal D.Lgs. n. 150/2015, è l'ente preposto al coordinamento delle politiche del lavoro per le persone in cerca di occupazione e la ricollocazione dei disoccupati, attraverso strumenti e metodologie a supporto degli operatori pubblici e privati del mercato del lavoro.

Essa, infatti, coordina la Rete nazionale dei servizi per il lavoro, che promuove i diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale e comprende:

- le strutture regionali per le politiche attive del lavoro;
- INPS;
- INAIL;
- le agenzie per il lavoro e gli altri intermediari autorizzati;
- i fondi interprofessionali per la formazione continua e i fondi bilaterali;
- Anpal Servizi;
- Inapp;
- le camere di commercio;
- le università e le scuole secondarie di secondo grado.

Tale istituto, dunque, può risultare un valido alleato per meglio comprendere il mondo del lavoro, in quanto esso è responsabile del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro, dove confluiscono le informazioni su chi cerca lavoro, utili all'inserimento professionale. Inoltre l'Agenzia gestisce l'albo nazionale dei soggetti accreditati per le politiche attive, il repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione e delle attività e dei programmi europei per la formazione e l'occupazione.

2.2 Centri per l'impiego

Le politiche attive sono erogate dai servizi per l'impiego che sono organizzati secondo un modello di cooperazione tra parte pubblica (Centri per l'impiego - Cpi) e privata (Agenzie per il lavoro).

Tali strutture sono a disposizione di coloro che cercano occupazione per fornire un percorso di servizi e misure che aiutino nella ricerca di lavoro tramite la definizione del profilo personale di occupabilità (la cosiddetta **profilazione**, o **profiling**), che misura la distanza della persona dal mercato del lavoro e ne identifica le caratteristiche, collegandole ai bisogni del mercato del lavoro.

Nel dettaglio, le misure e i servizi di politica attiva erogati dai Cpi sono:

- orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;
- aiuto alla ricerca di un'occupazione, anche attraverso sessioni di gruppo, entro tre mesi dalla registrazione;
- orientamento specialistico e individualizzato, attraverso il bilancio delle competenze e l'analisi dei fabbisogni di formazione, esperienze di lavoro o altre misure, con riferimento all'adeguatezza del profilo alla domanda di lavoro territoriale, nazionale ed europea;

- orientamento individualizzato per l'autoimpiego e tutoraggio durante le fasi successive all'avvio dell'impresa;
- avviamento ad attività di formazione finalizzata alla qualificazione e riqualificazione professionale, all'autoimpiego e all'immediato inserimento lavorativo;
- accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;
- promozione di esperienze lavorative che portino ad un aumento delle competenze, anche attraverso i tirocini;
- gestione, anche in forma indiretta, di incentivi al lavoro autonomo;
- gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
- gestione di strumenti per la conciliazione dei tempi di lavoro con la cura dei minori e delle persone non autosufficienti;
- promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

Ne deriva che, rivolgendosi a tali centri, il giovane può essere inserito in una rete di contatti che gli consentirà di accedere ad offerte di lavoro o tirocini in base alla determinazione del proprio profilo e al grado di difficoltà nella ricerca di occupazione che verrà assegnato in sede di profilazione.

Al pari dei centri per l'impiego, fonte di opportunità e di aiuto nella ricerca di occupazione può venire anche dalle agenzie per il lavoro, disciplinate principalmente dal D.Lgs. del 10 settembre 2003 n. 276, a cui il giovane può rivolgersi per la promozione del proprio profilo.

Per essere sicuri di affidarsi ad un professionista abilitato, tuttavia, si consiglia di verificare che l'agenzia sia dotata di adeguata autorizzazione da parte dell'ANPAL ad offrire i servizi relativi a domanda e offerta di lavoro e sia iscritta all'Albo informatico, previa autorizzazione rilasciata ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 276/2003.

2.3 Garanzia Giovani

Tra le misure di politica attiva più rilevanti degli ultimi anni, è doveroso citare la Garanzia Giovani (Youth Guarantee), ossia il Piano europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile, rivolto a giovani:

- non impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (Neet - Not in Education, Employment or Training);
- di età compresa tra i quindici e i ventinove anni;
- residenti in Italia (cittadino comunitario o straniero extra UE, regolarmente soggiornante).

Per stabilire in modo opportuno il livello e le caratteristiche dei servizi erogati, è stato introdotto un sistema di *profiling* che tenga conto della distanza dal mercato del lavoro, in un'ottica di personalizzazione delle azioni erogate. Infatti, una serie di variabili, territoriali, demografiche, familiari e individuali profilano il giovane permettendo così di regolare la misura dell'azione in suo favore, secondo le modalità di calcolo emanate con Decreto Direttoriale del 23 gennaio 2015 n.10.

Nel dettaglio, le misure previste dalla Garanzia Giovani sono:

- accoglienza;
- orientamento;
- formazione;
- accompagnamento al lavoro;
- apprendistato;
- tirocini;
- servizio civile;
- sostegno all'autoimprenditorialità;
- mobilità professionale all'interno del territorio nazionale o in Paesi UE;
- bonus occupazionale per le imprese;
- formazione a distanza.

Per aderire al programma, occorre compilare il modulo online in cui inserire le proprie informazioni anagrafiche (<http://www.garanziegiovani.gov.it/Pagine/Aderisci.aspx>). In seguito a tale registrazione, il sistema invierà all'indirizzo email indicato le credenziali con cui accedere alla propria area personale del portale ANPAL.

In questa area si dovrà completare l'adesione a Garanzia Giovani, selezionando una o più Regioni (o Provincia Autonoma) dove usufruire di una delle opportunità previste dal Programma. La Regione, infatti, può essere anche diversa da quella in cui si ha il domicilio.

Diversamente, per coloro che si siano già registrati al portale Cliclavoro prima del 2 febbraio 2018, o al portale ANPAL, non sarà necessario procedere ad nuova registrazione, ma sarà sufficiente accedere alla propria area personale del portale ANPAL, utilizzando user e password già in possesso e aderire al programma.

Successivamente all'adesione, entro sessanta giorni, la Regione scelta contatterà il giovane per indirizzarlo ad uno sportello dei Servizi per l'Impiego (Centro per l'Impiego, Agenzia per il lavoro o altro Ente accreditato per i Servizi al Lavoro) dove concordare un percorso personalizzato per l'inserimento lavorativo o di formazione professionale.

Segnaliamo, inoltre, che è possibile aderire a Garanzia Giovani anche tramite i portali regionali o rivolgendosi direttamente ai Servizi per l'Impiego. In tale secondo caso, tuttavia, consigliamo di verificare che, in seguito alla profilazione e all'iscrizione a Garanzia Giovani, venga rilasciato il patto di servizio personalizzato – Garanzia Giovani, necessario alla fruizione dei servizi offerti dal programma e da consegnare al datore di lavoro in caso di assunzione al fine di poter usufruire dello sgravio contributivo collegato al progetto.

2.4 AlmaLaurea

AlmaLaurea è un Consorzio Interuniversitario fondato nel 1994 a cui ad oggi aderiscono 75 Atenei e che rappresenta il 91% dei laureati italiani.

Esso rappresenta un punto d'incontro tra giovani laureati ed imprese, fornendo, tra i molteplici servizi, importanti informazioni quanto alle varie professioni, così da risultare utile nella fase di orientamento lavorativo, e contribuendo alla promozione dei profili aderenti al progetto.

AlmaLaurea, infatti:

- indaga ogni anno il Profilo e la Condizione occupazionale dei laureati a uno, tre e cinque anni, restituendo agli Atenei aderenti, al MIUR, all'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) basi documentarie attendibili per favorire i processi decisionali e la programmazione delle attività di formazione, orientamento e servizio per gli studenti;
- monitora i percorsi di studio degli studenti e analizza le caratteristiche e le performance dei laureati sul fronte accademico e sul fronte occupazionale, consentendo il confronto fra differenti corsi e sedi di studio;
- raccoglie e rende disponibili online i CV dei laureati per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro qualificato;
- valuta le esigenze e i profili professionali richiesti dalle aziende pubbliche e private, italiane ed estere e svolge attività di ricerca e selezione del personale tramite AlmaLaurea srl, società interamente controllata dal Consorzio AlmaLaurea, autorizzata dal Ministero del Lavoro all'esercizio dell'attività di ricerca e selezione del personale e all'attività di intermediazione;
- internazionalizza i propri servizi, le competenze, le attività di ricerca in prospettiva globale, collaborando con Paesi europei - in linea con la Strategia di Lisbona - ed extra europei, con attenzione ai Paesi del bacino del Mediterraneo e più di recente ai Paesi asiatici, in particolare la Cina.

Nel dettaglio, essa offre, agli Atenei aderenti al Consorzio:

- Rapporti annuali su Profilo e Condizione occupazionale dei laureati a uno, tre e cinque anni;
- Servizi di Placement finalizzati ad agevolare l'ingresso dei neolaureati nel mondo del lavoro in ottemperanza alla normativa;
- Banca dati dei CV: i laureati degli Atenei aderenti possono inserire all'interno della banca dati AlmaLaurea il proprio CV, l'unico con i titoli certificati dagli atenei. La banca dati CV viene utilizzata da AlmaLaurea srl, società interamente controllata dal Consorzio, autorizzata all'esercizio dell'attività di ricerca e selezione del personale ed iscritta all'Albo delle agenzie di lavoro sez. IV, per attività di ricerca e selezione. Tale attività si affianca a quella svolta autonomamente dagli uffici placement degli Atenei;
- Altri servizi: la Bachecca dedicata alla raccolta dell'offerta formativa post laurea; la Piattaforma Alumni che consente la creazione del network degli ex studenti dell'Ateneo; la personalizzazione del percorso orientativo AlmaOrientati, collegandolo alle pagine e all'offerta formativa dell'Ateneo.

2.5 Progetto Leonardo ed Erasmus+

Svolgere un'esperienza di lavoro o formazione all'esterno consente di sperimentare uno stile di vita diverso, sviluppare nuove competenze e conoscenze, esplorare culture diverse e ampliare i propri orizzonti.

Per cercare e offrire lavoro in Europa c'è Eures (*European Employment Services*), la rete dei servizi pubblici per l'impiego europei istituita nel 1993, che fornisce gratuitamente servizi d'informazione e consulenza per la mobilità professionale europea.

Nata con l'obiettivo di migliorare il mercato del lavoro europeo stimolando l'occupazione attraverso una maggiore mobilità dei lavoratori, Eures si rivolge a tutti coloro, cittadini, lavoratori e datori di lavoro, che vogliono aprirsi al mercato del lavoro europeo, con uno sguardo particolare ai giovani, in un quadro di mobilità regolamentata e sicura.

Da gennaio 2014, tutti i preesistenti programmi di apprendimento e mobilità dell'Unione Europea, sono stati inglobati all'interno di un unico contenitore e raccolti sotto un unico nome: Erasmus+, il nuovo programma europeo che sosterrà per sette anni le attività di mobilità e cooperazione per oltre quattro milioni di persone, estendendo il suo campo d'azione anche al settore dello sport.

Programma Leonardo Da Vinci, Erasmus For Young Entrepreneurs, Volontariato Internazionale sono alcuni dei programmi contenuti all'interno di Erasmus+ che apre le sue porte non solo agli studenti ma anche ai tirocinanti, a coloro che fanno il loro ingresso nel mondo del lavoro, agli sportivi e ai volontari allo scopo di creare uno scambio di conoscenze che mescoli ancora di più i cittadini europei.

In particolare, il programma Leonardo consente a chiunque desideri svolgere un'esperienza di lavoro all'estero, di effettuare tirocini formativi in aziende estere europee, per un periodo variabile compreso tra le ventidue e le ventisei settimane, prevedendo anche la frequenza di un corso di lingua intensivo prima dell'inizio dell'esperienza lavorativa, e di un training culturale con informazioni utili generali sulla città.

Per accedere al programma, non soggetto ad alcun limite d'età, è necessario essere maggiorenni, aver terminato gli studi ed essere in possesso della cittadinanza italiana. Diversamente, i cittadini italiani con residenza in un altro paese europeo dovranno rivolgersi all'Agenzia Nazionale dello stato in cui risiedono.

La domanda deve essere presentata agli organismi che hanno avuto progetti di mobilità approvati dall'Unione Europea, che si occuperanno di selezionare i candidati sulla base di colloqui attitudinali/motivazionali, di decidere i paesi di destinazione e la durata della permanenza all'estero, insieme ai requisiti e alla data di scadenza per la presentazione delle domande.

Mentre il tirocinio non prevede alcuna forma di remunerazione, i partecipanti al Progetto Leonardo beneficeranno di una borsa di studio dell'Unione Europea, consistente in un contributo finanziario per la

copertura dei costi di mobilità, quali viaggio, soggiorno, assicurazione e corso di lingua, variabile anche in relazione al contributo europeo assegnato ad ogni singolo progetto.

2.6 Informagiovani e Cliclavoro

Un cenno, infine, ad altri due portali che svolgono funzione di orientamento ed offerta di lavoro: Infomagiovani e Cliclavoro.

L'Agencia Servizi Informagiovani è un servizio territoriale considerato una delle realtà più attive in Italia nel campo dei servizi di informazione, orientamento e consulenza per i giovani.

La finalità principale è quella di fornire alle giovani generazioni supporti informativi e interventi di orientamento che consentano di compiere scelte opportune e consapevoli rispetto al futuro. Esso, infatti, è uno spazio pubblico e gratuito dove le informazioni e i materiali sono a disposizione di tutti. Informagiovani, inoltre, promuove l'informazione, l'orientamento e la partecipazione attraverso un piano integrato di comunicazione multicanale finalizzato alla crescita culturale delle nuove generazioni.

Nel dettaglio, Informagiovani si occupa della progettazione e gestione di:

- sportelli specialistici;
- reti informative locali, regionali e nazionali;
- iniziative di orientamento scolastico/formativo – lavoro;
- attività, eventi e progetti finanziati a livello provinciale, regionale, nazionale, comunitario;
- iniziative con le università;
- strumenti e reti di comunicazione multimediale.

Al contrario, il portale Cliclavoro è un luogo di incontro tra cittadini, aziende e operatori (pubblici e privati) che possono informarsi su tutto ciò che accade in materia di lavoro.

Cliclavoro, infatti, offre agli utenti tutte le informazioni per supportare il network del lavoro. Sul portale sono disponibili ampie sezioni informative di approfondimento, un'area news in cui vengono giornalmente inserite notizie su opportunità di lavoro, formazione, bandi e concorsi, incentivi e finanziamenti per le imprese, aspetti normativi e novità sul mondo del lavoro, in Italia e all'estero.

LA REDAZIONE DEL CURRICULUM

Cercare lavoro rappresenta a sua volta un “lavoro” che richiede impegno e preparazione tecnica, al fine di valorizzare le proprie esperienze e competenze.

Per questo motivo, risulta fondamentale saper redigere nel migliore dei modi il proprio curriculum vitae, in quanto esso rappresenta il biglietto da visita lavorativo, la carta d’identità professionale per farsi conoscere e scegliere.

Il curriculum, dunque, deve informare, stimolare e generare reputazione attorno al candidato. Per questo motivo, è necessario che segua la regola delle *quattro S*:

- **sintesi;**
- **schematicità;**
- **scorrevolezza;**
- **sobrietà.**

Il CV che si legge con piacere, infatti, dev’essere sintetico ma completo, ordinato e schematico, facile e veloce da scorrere, steso in un linguaggio professionale, dotato di un’impaginazione gradevole e un gioco di evidenziazioni quanto al carattere, non più lungo di due pagine, tre in caso di esperienze professionali significative.

Per compilare un curriculum adeguato può essere utile il modello che si può redigere con Microsoft Word, che può essere facilmente convertito in vari formati (ad. es in pdf), a seconda delle richieste delle aziende, e spedito via email. In linea generale, tuttavia, si consiglia di utilizzare il **CV europeo – Europass**, richiesto oggi dalla maggior parte delle aziende e di verificare se vi sia la possibilità di compilare direttamente sul sito dell’impresa la propria candidatura.

Il curriculum deve presentare un profilo chiaro e definito che corrisponde al tipo di lavoro per cui ci si propone: **chi lo legge deve riuscire a comprendere qual è la professionalità offerta già da una prima occhiata** e poi essere invogliato ad approfondire leggendo più dettagliatamente il testo.

È molto importante, inoltre, redigere un CV in linea con il profilo richiesto: a seconda del posto di lavoro per cui ci si candida, vanno selezionati con attenzione gli studi, i corsi e le esperienze professionali, dando maggiore o minore risalto ad alcune sezioni del CV rispetto ad altre.

Quanto alla sua struttura, il CV si basa su tre punti portanti:

- **I dati anagrafico-personali:** nome, cognome, luogo e data di nascita, nazionalità, residenza e domicilio, stato civile e composizione della propria famiglia, numeri di telefono, indirizzo e-mail.
- **Formazione scolastica e professionale:** titoli di studio di base conseguiti (nome dell’istituto, la sede, la data del conseguimento e la votazione riportata, cenni sulla tesi di laurea e nome del relatore); i titoli di studio complementari o supplementari quali master, corsi di perfezionamento, corsi di lingue e informatica. Vanno indicate le lingue straniere conosciute e le competenze informatiche acquisite.
- **Esperienze professionali:** vanno indicate le esperienze seguendo un ordine temporale naturale (partendo dalla prima) oppure da un ordine temporale inverso (procedendo dall’ultima esperienza).

A fine curriculum vitae, poi, è necessario dare il consenso al trattamento dei dati personali, per la presenza dei dati sensibili (appartenenza religiosa o politica, razziale, etc.), inserendo la propria firma sotto la dichiarazione.

Una formula standard, corretta e frequentemente utilizzata, con riferimento all’informativa sulla privacy, è la seguente: “Autorizzo il trattamento dei dati personali, ivi compresi quelli sensibili, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 196 del 30/06/2003 e del GDPR (Regolamento UE 2016/679), per le finalità di cui al presente avviso di candidatura”.

Un elemento per arricchire il CV e per beneficiare di una maggiore mobilità professionale in Europa è il **Supplemento al Certificato (ESC)**. Si tratta di un documento che accompagna titoli, diplomi o qualifiche professionali acquisiti a conclusione di un percorso di istruzione e formazione tecnica e professionale.

L'ESC viene rilasciato dai soggetti che rilasciano diplomi e qualifiche a conclusione dei percorsi di istruzione e formazione tecnica e professionale, i quali possono essere Istituti scolastici, Regioni o Province Autonome oppure altri soggetti pubblici o privati accreditati che erogano formazione. L'obiettivo del certificato è quello di fornire informazioni sulle abilità e sulle competenze acquisite, sul tipo di attività professionale cui è possibile accedere nonché sul livello del Quadro Europeo delle Qualificazioni (EQF).

Un aspetto non secondario, inoltre, è che nell'invio della candidatura deve essere allegata, oppure redatta direttamente nella mail di inoltro del curriculum, anche una **lettera di presentazione**.

Per la stesura è necessario osservare i seguenti criteri:

- **uniformità:** porre attenzione all'uniformità con il curriculum. Tipo e dimensione del carattere, numero di informazioni e tipo di informazioni devono essere coincidenti con quelle inserite nei dati biografici del CV;
- **incipit:** se si ha il nome del contatto si può iniziare con "Buon giorno Dott./Sig./Dott.sa/Sig.ra", quando invece non si ha il nome del contatto si può usare una forma impersonale ma ugualmente efficace: "Al responsabile ufficio del personale";
- **ragioni:** è bene mettere in evidenza le ragioni per cui si sta inviando il CV e dove si sono avute le informazioni relative alla ricerca di personale;
- **approfondimento:** bisogna esprimere il valore aggiunto che si apporterebbe all'azienda con una eventuale assunzione, valorizzando le proprie competenze e approfondendo le ragioni per cui si cerca proprio quel lavoro;
- **saluti:** si tratta di salutare nella maniera più cordiale ed elegante possibile. È quindi naturale inserire un ringraziamento, un saluto e il riferimento a una possibile risposta.

Riassumendo, forniamo un decalogo sulla **corretta composizione del CV**:

- non scrivere il CV a mano;
- non riportare troppe cose, allungandolo inutilmente;
- non superare le due/tre pagine nel caso in cui si abbia una lunga esperienza professionale (una pagina neolaureati);
- non fare errori di grammatica e grafica;
- organizzare il CV in sezioni ordinate;
- procedere ad invii mirati del CV, non a tappeto;
- utilizzare varianti diversificate, soprattutto se si ha esperienza in vari settori;
- non dimenticate di completare l'invio con la lettera di accompagnamento (personalizzata in base al destinatario);
- non tempestare l'interlocutore di telefonate per sapere se ha ricevuto il CV.

FAC- SIMILE CURRICULUM VITAE EUROPASS

Curriculum Vitae Europass

Inserire una fotografia (facoltativo)

Informazioni personali

Cognome(i)/Nome(i)

Cognome/i Nome/i

Indirizzo(i)

Numero civico, via, codice postale, città, nazione

Telefono(i)

Fax

E-mail

Cittadinanza

Data di nascita

Sesso

Settore professionale

Esperienza professionale

Date

Iniziare con le informazioni più recenti ed elencare separatamente ciascun impiego pertinente ricoperto.

Lavoro o posizione ricoperti

Principali attività e responsabilità

Nome e indirizzo del datore di lavoro

Tipo di attività o settore

Istruzione e formazione

Date

Iniziare con le informazioni più recenti ed elencare separatamente ciascun corso frequentato con successo.

Titolo della qualifica rilasciata

Principali tematiche/competenze professionali possedute

Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione

Livello nella classificazione nazionale o internazionale

Facoltativo

Capacità e competenze personali

Madrelingua(e)

Precisare madrelingua(e)

Altra(e) lingua(e)

Autovalutazione

Livello europeo ()*

Comprensione		Parlato		Scritto
Ascolto	Lettura	Interazione orale	Produzione orale	

Lingua										
Lingua										

(*) Quadro comune europeo di riferimento per le lingue

Capacità e competenze sociali	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.
Capacità e competenze organizzative	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.
Capacità e competenze tecniche	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.
Capacità e competenze informatiche	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.
Capacità e competenze artistiche	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.
Altre capacità e competenze	Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.
Patente	Indicare la(e) patente(i) di cui siete titolari precisandone la categoria.
Ulteriori informazioni	Inserire qui ogni altra informazione utile, ad esempio interessi, referenze, ecc.
Allegati	Enumerare gli allegati al CV. (facoltativo)

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali

Firma

LA PROMOZIONE DEL PROFILO ATTRAVERSO L'UTILIZZO DEI SOCIAL MEDIA

Dopo aver provveduto alla redazione del proprio (o dei propri) CV, è importante adottare la giusta strategia di promozione e un valido aiuto può arrivare dalla rete che oggi offre molteplici piattaforme di approccio al lavoro, social e professional network.

Rafforzare il proprio profilo professionale e mantenerne la reputazione nel lungo periodo, infatti, è al giorno d'oggi una competenza fondamentale, tanto che anche le attività di *recruiting* si stanno sempre più spostando nella gestione online, dato che i candidati stessi cercano posizioni lavorative aperte tramite la rete internet.

Nonostante i giovani siano considerati “*nativi digitali*”, in quanto nati e cresciuti nell'era del digitale e siano, pertanto, dotati di una particolare dimestichezza con le nuove tecnologie, la ricerca di lavoro sui social media necessita di costante impegno e applicazione nella scelta delle informazioni da condividere e nella creazione di una vasta rete di contatti.

Prima di analizzare le funzionalità delle singole piattaforme, occorre fornire alcune precisazioni generali.

Chi ricerca lavoro tramite i social media deve ricordare che, quando si tratta di costruire e tutelare il proprio social brand, è importante:

- essere se stessi perché il web può facilmente smascherare le notizie false;
- fare attenzione a ciò che si condivide e valutare se la piattaforma è adatta allo scopo;
- prestare attenzione a ciò che si pubblica e al linguaggio utilizzato;
- verificare la propria rete di contatti, poiché si può dire molto di una persona in base ai suoi amici;
- dire solo le cose di cui si parlerebbe durante un colloquio.

Poste le suddette indicazioni, forniamo ora una tabella riassuntiva dei principali social network attraverso cui condividere il proprio profilo professionale e degli accorgimenti da seguire nell'utilizzo di ognuno di essi:

Piattaforma	Istruzioni per l'uso
Facebook	Si tratta del social network più diffuso al mondo, dove connettersi e rimanere in contatto con le persone, stringere amicizie, trovare notizie e anche offerte di lavoro. Va prestata particolare attenzione a scegliere con cura le impostazioni della privacy.
Twitter	Un sito di micro-blogging in cui gli utenti possono postare aggiornamenti lunghi non più di centoquaranta caratteri. Consente di comunicare direttamente, eliminando gli intermediari.
LinkedIn	Il più grande network professionale al mondo, il cui obiettivo è far incontrare talenti ed opportunità. Per sfruttare al meglio questa “vetrina” è preferibile avere pochi contatti reali, che possano così fornire opinioni e feedback sinceri ed aggiornare costantemente il proprio profilo per dare un'idea di sé dinamica. Importante, inoltre, è redigere il profilo personale anche in inglese perché le opportunità di lavoro possono arrivare da tutto il mondo ed includere una foto rappresentativa di sé, purché sia sobria.
Pinterest	Permette di trasformare una bacheca in una “vetrina personale”, dove studi, esperienze e ambizioni professionali contribuiscono ad elevare il proprio grado di visibilità. Questa piattaforma può rappresentare un veicolo originale e creativo della propria professionalità. Ogni “pin” può diventare un tassello del curriculum vitae stesso.
Google+ e Hangouts	Consente di connettersi sia a contatti professionali sia personali in un unico posto, tenendoli separati tramite la funzione “cerchie” e di creare una rete di collaborazione veloce ed efficace.

IL COLLOQUIO

Il primo incontro conoscitivo va affrontato con preparazione e consapevolezza, dimostrandosi allenati, pronti e informati, con le idee chiare sia su quello che si vuole fare, sia sui profili e sulle competenze che l'azienda cerca.

Occorre, inoltre, considerare che si potrà avere davanti due interlocutori diversi, che si relazioneranno in due maniere differenti:

- Il datore di lavoro che si basa sull'esperienza, l'intuito e il buonsenso;
- Il selezionatore qualificato che impiega un ventaglio di strumenti di valutazione del candidato che sono:
 - analisi del curriculum e della lettera di accompagnamento;
 - colloquio individuale;
 - colloquio di dinamica di gruppo;
 - questionari di personalità e test attitudinali;
 - prove pratiche e simulazioni.

Il selezionatore, in particolare, cercherà di approfondire i seguenti elementi:

- effettivo interesse del candidato nei confronti della posizione lavorativa;
- quadro delle aspettative e ambizioni;
- livello e tipologia delle motivazioni nei riguardi del lavoro;
- propensione a lavorare in gruppo e a gestire le problematiche di interazione sociale.

Prima di presentarsi all'incontro, dunque, è bene seguire alcune piccole regole:

- raccogliere informazioni sull'azienda;
- riflettere sulle competenze ed esperienze che si vogliono valorizzare al fine di essere cosciente dei propri punti di forza;
- portare il curriculum vitae e la lettera di presentazione che potrebbero essere oggetto di chiarimenti e approfondimenti
- riflettere su quali domande eventualmente porre;
- utilizzare un abbigliamento consono che metta a proprio agio.

Non vi sono regole fisse quanto al colloquio, l'importante è cercare di non essere ansiosi, ma sicuri di sé senza cadere nella presunzione, dimostrando serietà e professionalità attraverso risposte che stimolino una conversazione biunivoca.

Per condurre un colloquio di successo non basta essere soltanto competenti e preparati rispetto al lavoro per cui ci si candida. Altri fattori hanno una valenza importante, come l'analisi dei propri aspetti interiori, la conoscenza delle proprie motivazioni e le note caratteriali necessarie sul posto di lavoro. Ma soprattutto, è decisivo il modo in cui si comunicano le proprie qualità, con le parole e anche attraverso il linguaggio del corpo.

Per completare la propria presentazione, infine, è bene mostrare un atteggiamento positivo anche attraverso la comunicazione non verbale: toni, gesti e sguardi, infatti, hanno un significato importante e vanno a completare il sistema delle valutazioni sulla nostra persona e su quel che diciamo.

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

Quando si approccia al mondo del lavoro, è molto importante che il giovane abbia piena conoscenza dei **diritti e dei doveri** che il nostro sistema sancisce nei confronti dei lavoratori.

Fonte primaria di tale trattazione è la **Costituzione** che dà estrema importanza al lavoro sin dall'articolo 1 che afferma che *“l'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro”*.

Il lavoro, dunque, è considerato valore fondativo della nostra Repubblica, nonché status attraverso cui si realizza la partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Il successivo articolo 4, ancora, considera il lavoro come un diritto-dovere, statuendo come:

- la Repubblica riconosca a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuova le condizioni che rendano effettivo questo diritto;
- ogni cittadino ha il dovere di svolgere un'attività o una funzione che concorre al progresso materiale e spirituale della società.

Inoltre, la carta costituzionale contiene anche un gruppo di norme, raggruppato nel titolo III, relative alla disciplina di interessi ed esigenze dei lavoratori, ossia:

- **Articolo 35:** “La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero”.
- **Articolo 36:** “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”.
- **Articolo 37:** “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione”.
- **Articolo 38:** “Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera”.
- **Articolo 39:** “L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”.
- **Articolo 40:** “Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano”.

In secondo luogo, all'interno del codice civile sono contenute ulteriori norme, soprattutto in tema di lavoro subordinato.

Mutuando, quanto stabilito dal codice civile, a norma dell'**art. 2094**, è prestatore di lavoro subordinato il soggetto che, prestando la sua opera intellettuale o manuale:

- ha diritto ad una retribuzione e quindi a vedere riconosciuto a livello economico il proprio lavoro;
- collabora nell'impresa divenendo quindi parte integrale della sua organizzazione;
- risulta sottostare ad un sistema gerarchico dal quale scaturisce il vincolo di dipendenza;

- osserva le direttive e indicazioni impartite dai superiori preposti e quindi è sottomesso alla direzione altrui (etero-direzione).

Posto il suddetto quadro normativo, tuttavia, appare indispensabile richiamare quanto indicato anche agli articoli 2104, 2105 e 2106 del codice civile.

In primo luogo, per espressa previsione dell'**articolo 2104 c.c.**, la subordinazione richiede una particolare diligenza e cura nello svolgimento della propria prestazione lavorativa che deve essere sempre rivolta ed offerta nel primario e superiore interesse dell'azienda.

Per diligenza s'intende:

- puntuale osservanza delle disposizioni trasmesse dall'imprenditore e dai suoi collaboratori;
- svolgimento della stessa prestazione con disciplina quale ubbidienza a regole e precetti stabiliti da altri soggetti (cioè il datore di lavoro).

In secondo luogo, la subordinazione diviene espressione di quel dovere di fedeltà che impone al lavoratore di non perpetrare comportamenti lesivi degli interessi aziendali in particolare (cfr. **art. 2105 c.c.**):

- nel porre in atto tecniche di sviamento della clientela e nello svolgere la medesima attività al di fuori dell'ambito lavorativo e senza autorizzazione (*concorrenza*);
- nel diffondere notizie relative alla gestione e all'organizzazione aziendale che possano, direttamente o indirettamente, recare danno all'immagine e alla reputazione dell'imprenditore e della sua azienda.

Infine la dipendenza e la subordinazione nella prestazione lavorativa comportano, in caso di inosservanza, l'applicazione di provvedimenti che possono sfociare in sanzioni di carattere disciplinare, come statuito dall'**articolo 2106 c.c.**

Ne deriva che, il contemporaneo emergere delle suddette caratteristiche configurerà un vero e proprio rapporto di lavoro:

- dietro corresponsione di un trattamento economico;
- con relativo obbligo di adempiere ai versamenti INPS ed INAIL secondo l'inquadramento lavorativo prescelto.

Il quadro normativo sopra delineato, dunque, rappresenta una sorta di schema di come si configura correttamente un rapporto di lavoro e di quali siano le norme principali da rispettare.

Tuttavia, quando ci si inserisce in un nuovo contesto lavorativo, oltre alla conoscenza della disciplina generale, occorre che il lavoratore conosca anche il contratto collettivo che applica il suo datore di lavoro dove sono indicati, più nello specifico, i comportamenti da tenere e le caratteristiche che connotano il suddetto contesto.

Infine, ma non meno importante, sarà necessario che il giovane si informi sulla presenza di regolamenti aziendali adottati nell'unità operativa dove presterà la sua opera di cui, solitamente, si ha notizia all'atto dell'assunzione, così da prendere conoscenza delle ulteriori specificità dell'ambito lavorativo in cui si verrà inseriti.