

Apprendistato, tirocini e alternanza scuola-lavoro

Pierluigi Rausei - Dirigente Ispettorato Nazionale del Lavoro

Apprendistato

Ai sensi dell'art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendistato è definito come "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani".

L'art. 41, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 presenta le 3 tipologie che ricalcano, pressoché fedelmente le finalità e le peculiarità dei tre apprendistati disciplinati nel D.Lgs. n. 167/2011, che recava il "Testo unico dell'apprendistato" ora abrogato, sia pure con notevoli elementi di semplificazione per quanto attiene agli apprendistati di primo e di terzo livello:

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

L'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015 affida la disciplina del contratto di apprendistato ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro, stipulati a livello nazionale dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto di principi specificamente enucleati, relativamente a: retribuzione, sottoinquadramento, tutore o referente aziendale, finanziamento e riconoscimento dei percorsi formativi, registrazione della formazione e della qualificazione professionale, prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia o infortunio o simile causa di sospensione involontaria del rapporto; forme e modalità di conferma in servizio.

Il D.Lgs. n. 185/2016, nell'art. 1, comma 1, lettere a) e c), è intervenuto sull'apprendistato di primo livello e su quello di terzo livello.

Il Ministero del lavoro con interpello n. 2 del 9 agosto 2017 ha chiarito che ferme restando eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi ai sensi del comma 1, art. 24, non può integrare la violazione del

diritto di precedenza né la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione, non trattandosi di una nuova assunzione, né la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risultava già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

Obbligo di forma per il contratto

Il datore di lavoro deve: rispettare l'obbligo di forma scritta del contratto di apprendistato, tuttavia l'art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 richiede la forma scritta "ai fini della prova" e non già a pena di nullità.

L'obbligo di forma scritta riguarda sia la formalizzazione per iscritto del contratto di apprendistato, evidentemente prima dell'instaurazione del rapporto, tenendo conto, pur nel silenzio della legge, per ciò che rileva ai fini dei contenuti del contratto, di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Obbligo di forma scritta per il piano formativo individuale

In base all'art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro deve rispettare l'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale anche sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro o dagli enti bilaterali. In verità, secondo l'attuale quadro regolatorio, il piano formativo individuale dell'apprendista deve essere inserito all'interno del contratto di apprendistato che lo contiene, appunto, in forma sintetica. L'obbligo di forma scritta del piano formativo, dunque, si conferma, sebbene non come documento autonomo, ma inserito in modo sintetico all'interno del contratto di apprendistato.

D'altra parte, l'art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che in caso di assunzione in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore ovvero in apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo

Inserto

individuale deve essere predisposto dalla istituzione formativa con il presupposto e inevitabile coinvolgimento dell'impresa nella definizione dello stesso.

Numero di apprendisti

Nel comma 7, art. 42, D.Lgs. n. 81/2015 si stabilisce che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con le diverse tipologie di contratto di apprendistato, direttamente o anche indirettamente, qualora ricorra al tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro per una somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing), non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro (ad esempio 15 apprendisti in azienda con 10 operai specializzati).

Detto rapporto non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne ha in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Per le imprese artigiane seguivano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 4, legge 8 agosto 1985, n. 443, secondo cui il limite massimo degli apprendisti viene valutato in prospettiva dei limiti dimensionali delle imprese qualificabili come artigiane, in numero variabile a seconda del settore di attività dell'azienda (lavorazioni in serie non totalmente automatizzate, lavorazioni non in serie, lavorazioni artistiche, lavorazioni tradizionali, lavorazioni dell'abbigliamento su misura, impresa di trasporto, impresa di costruzioni).

Durata minima del periodo formativo

Con l'art. 42, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 si prevede una durata minima del contratto di apprendistato, non inferiore a 6 mesi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 43, comma 8 e dall'art. 44, comma 5, che consentono ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali di stipulare contratti di apprendistato di primo (diploma o qualifica) e di secondo livello (professionalizzante) a tempo determinato, se ciò è stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda, purché sottoscritto da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Prolungamento del periodo formativo

Viene riconosciuta agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi nazionali di lavoro (stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) la possibilità di prolungare l'apprendistato in caso di malattia, infortunio e altre cause di sospensione involontaria del rapporto, che risulti superiore a 30 giorni (art. 42, comma 5, lett. g), D.Lgs. n. 81/2015).

Presenza del tutor o del referente aziendale

Il datore di lavoro deve garantire all'apprendista la presenza di un tutore o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro (art. 42, comma 5, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015).

Il legislatore affida alle Parti sociali la disciplina del soggetto aziendale chiamato ad affiancare l'apprendista nelle vesti di tutor o di "referente" per tutti i profili che attengono la formazione e l'addestramento del lavoratore secondo le disposizioni del contratto individuale e del piano formativo.

Profili retributivi

Quanto ai profili retributivi, il "Codice dei contratti" conferma i due principi consolidati della disciplina previgente dell'apprendistato: il divieto di retribuzione a cottimo (art. 42, comma 5, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015) e l'alternatività fra sottoinquadramento e retribuzione percentualizzata (art. 42, comma 5, lett. b), D.Lgs. n. 81/2015).

Anzitutto sussiste il divieto assoluto di adibire, per qualsiasi tempo o mansione, l'apprendista a lavorazioni assoggettate a retribuzione a cottimo, secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Quanto, invece, alle modalità di corresponsione della retribuzione il datore di lavoro può occupare il lavoratore con un inquadramento fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria che, applicando il contratto collettivo nazionale di lavoro, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni per le quali sono richieste qualificazioni corrispondenti a quelle per il cui conseguimento l'apprendista è assunto.

In alternativa chi occupa l'apprendista può retribuire nella misura percentuale e con la gradualità legata all'anzianità di servizio maturata, secondo le specifiche previsioni normative della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Per l'apprendistato di primo e di terzo livello, peraltro, il D.Lgs. n. 81/2015 ha previsto una ulteriore novità in materia di retribuzione, stabilendo che (pur facendo salva l'autonomia della contrattazione collettiva) gli apprendisti assunti in apprendistato per la qualifica o il diploma ovvero di alta formazione e ricerca possono essere retribuiti con il 10% della retribuzione spettante per le ore di formazione effettuate in azienda e non ricevere affatto la retribuzione per le ore di formazione esterne, fatte salve previsioni più favorevoli del Ccnl.

Esclusione degli apprendisti dal computo del personale

In base all'art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, fatte salve specifiche previsioni di legge (come in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008) o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono

esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Obbligo di stabilizzazione

L'art. 42, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015 ha confermato l'obbligo legale di conferma in servizio per i soli datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti per procedere all'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante. La norma, inoltre, conferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dalla norma.

Esclusivamente i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e per le sole assunzioni in apprendistato professionalizzante, la nuova assunzione è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione in apprendistato di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei 3 anni (36 mesi) che precedono la nuova assunzione. Se il datore di lavoro che assume in violazione della clausola legale di stabilizzazione nuovi apprendisti professionalizzanti questi "sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto" (art. 42, comma 8, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Nessuna trasformazione si ha nel caso in cui la percentuale legale di stabilizzazione non è rispettata e il datore di lavoro ha assunto un apprendista professionalizzante, giacché l'art. 42, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015 prevede che "è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante".

Il Ministero del lavoro con la risposta ad interpello n. 5 del 5 febbraio 2013 ha stabilito che, dovendosi tenere conto della "evidente incompatibilità" dell'apprendistato stagionale con le previsioni sulla "stabilizzazione degli apprendisti", deve affermarsi che le norme sulla stabilizzazione "non possano ritenersi applicabili anche nell'ambito delle attività stagionali".

Obblighi contributivi e assicurativi

L'art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce espressamente che per gli apprendisti le norme in materia di previdenza e assistenza sociale obbligatoria si applicano con riferimento alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di

cui all'art. 1, comma 773, legge n. 296/2006, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (che non è soggetta allo sgravio contributivo di cui all'art. 22, comma 1, legge n. 183/2011).

Nello specifico va rilevato che la legge 27 dicembre 2006, n. 296 al comma 773 dell'articolo unico, ha modificato il sistema contributivo degli apprendisti, eliminando il criterio della contribuzione in misura fissa settimanale (già vigente per la quota a carico dell'azienda ed operante in misura diversa per aziende artigiane e aziende non artigiane), introducendo un sistema di contribuzione percentuale indifferenziato fra aziende artigiane e non artigiane con differenziazione basata esclusivamente sulla base del numero degli addetti (si veda anche il D.M. 28 marzo 2007).

L'attuale sistema contributivo degli apprendisti risulta così strutturato:

- per i datori di lavoro con più di 9 addetti: il 15,84% del normale imponibile contributivo, per il 10% a carico del datore di lavoro e per il 5,84% a carico dell'apprendista;
- per i datori di lavoro fino a 9 addetti: il 7,34% del normale imponibile contributivo, per l'1,50% a carico del datore di lavoro per il primo anno di apprendistato, e dell'8,84% (3% a carico del datore di lavoro) per il secondo anno di apprendistato; successivamente il contributo è fissato, anche per tali datori di lavoro, nella misura normale del 15,84% di cui il 10% a carico del datore di lavoro.

L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è, in ogni caso, fissata nella misura del 5,84% del normale imponibile contributivo per tutta la durata dell'apprendistato (Inps, circ. 23 gennaio 2007, n. 22).

Naturalmente su tali aliquote andranno aggiunti a carico del datore di lavoro ulteriori 1,61% di contribuzione relativi a:

- contributo dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per la NASpI;
- contributo dello 0,30% di cui all'art. 25, legge n. 845/1978 per la formazione.

La ripartizione della contribuzione complessiva a carico del datore di lavoro, pari al 10,00%, è stata determinata dall'Inps (circ. n. 22/2007 e mess. n. 25374/2007).

Alla contribuzione così come evidenziata si aggiungono i contributi dovuti per l'accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro come delineati dal D.Lgs. n. 148/2015.

In base all'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 i trattamenti di integrazione salariale spettano ai lavoratori subordinati, inclusi gli apprendisti assunti in apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44, D.Lgs. n. 81/2015.

Inserto

Recesso al termine dell'apprendistato, dimissioni, licenziamento

Si ammette la possibilità per entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto ex art. 2118 c.c. al termine del periodo di apprendistato, con preavviso decorrente dallo stesso termine, anziché come era nel quadro regolatorio precedente dal termine del periodo di formazione (art. 42, comma 4, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Peraltro, la norma dispone che durante il periodo di preavviso continua a trovare integrale applicazione la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Qualora né il datore di lavoro né l'apprendista esercitino la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, comma 4, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Ci si è interrogati riguardo alla possibilità di un libero recesso al termine del periodo di apprendistato da parte del datore di lavoro nei riguardi di una apprendista madre di un bambino di età inferiore ad un anno e si è ritenuto che il divieto di licenziamento sancito dall'art. 54, D.Lgs. n. 151/2001 potesse non trovare applicazione, trattandosi di una ipotesi di ultimazione della prestazione per la quale l'apprendista era stata assunta. Sulla questione si è pronunciato il Ministero del lavoro con la risposta ad interpello n. 16 del 14 giugno 2012 stabilendo che le cause di nullità del licenziamento (a causa di matrimonio o di maternità) "trovano evidentemente applicazione anche con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato", sancendo inoltre che anche per gli apprendisti valgono le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio. La risposta all'interpello n. 16/2012, peraltro, precisa che in tali circostanze, "al termine dei periodi di divieto", il datore di lavoro può legittimamente esercitare il diritto di recesso, segnalando che in questo caso il periodo di preavviso (art. 2118 c.c.) "non potrà che decorrere (...) dal termine dei periodi di divieto di licenziamento".

L'art. 42, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce testualmente che "durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo".

Sembra derivarne, quindi, la conferma del divieto (esplicitato nel quadro regolatorio previgente dall'art. 2, comma 1, lett. l), D.Lgs. n. 167/2011) per entrambe le parti del rapporto di lavoro di recedere dal contratto durante il periodo di apprendistato in assenza di una giusta causa o un giustificato motivo, secondo le previsioni normative esplicitate dall'art. 2119 c.c. e dall'art. 3, legge n. 604/1966.

Con riferimento al contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015) la norma esplicita che costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiet-

tivi formativi secondo quanto attestato dall'istituzione formativa (art. 42, comma 3, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

D'altra parte, qualora abbia luogo un licenziamento privo di giustificazione si applicano le sanzioni civili (ripristinatorie e risarcitorie) previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo secondo il dettato legislativo, dovendosi a tal fine interrogarsi l'operatore se il riferimento possa farsi ancora alle previsioni dell'art. 18, legge n. 300/1970 o piuttosto a quelle del D.Lgs. n. 23/2015.

Sul punto è intervenuta da ultimo la Cassazione (sez. lav., 13 luglio 2017, n. 17373) sancendo che la natura di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riconosciuta al contratto di apprendistato (Cass. 15 marzo 2016, n. 5051), comporta l'applicazione della normativa che governa il licenziamento nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, come già riconosciuto dalla Corte costituzionale con riferimento alla legge n. 604/1966 (così Cass. n. 17373/2017: "Tale conclusione è del resto imposta dalle sentenze additive di accoglimento della Corte costituzionale del 28 novembre 1973 n. 169 e del 4 febbraio 1970, n. 14; per effetto delle citate pronunzie l'intero corpus di norme di cui alla legge 604/1966 è stato esteso al contratto di apprendistato, proprio sul presupposto della sua assimilabilità all'ordinario rapporto di lavoro").

Apprendistato professionalizzante

Secondo l'art. 44, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 si può essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per conseguire una qualificazione professionale a fini contrattuali.

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere può essere instaurato in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici.

L'apprendistato professionalizzante riguarda, in primis, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Il limite minimo di età si abbassa per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età (art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015). Mentre per quanto attiene al limite massimo di età la norma porta a ritenere valido quanto affermato dal Ministero del lavoro con circolare n. 30/2005: "l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni)".

Apprendistato professionalizzante per lavoratori disoccupati

Nessun limite anagrafico è previsto per l'assunzione in apprendistato professionalizzante dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di altro trattamento di disoccupazione: l'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, infatti, stabilisce che ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile

assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Non trova applicazione per questo contratto il principio della libera recedibilità dal contratto con preavviso, in deroga all'art. 42, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015. In particolare l'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 ribadisce tale previsione derogatoria confermando la piena applicazione ai lavoratori in mobilità apprendisti delle disposizioni sui licenziamenti individuali.

Trova applicazione nei riguardi degli apprendisti per i lavoratori in mobilità il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, medesima legge.

La contribuzione agevolata per gli apprendisti provenienti dalle liste di mobilità non copre l'intero percorso formativo in apprendistato, ma soltanto i primi 18 mesi, in coerenza e quale diretta conseguenza di tale previsione, peraltro, l'art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che nei confronti dei lavoratori in mobilità assunti in apprendistato non trova applicazione la conservazione delle agevolazioni contributive per un ulteriore anno dopo la prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione.

L'Inps con messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017 ha fornito le indicazioni per favorire l'applicazione omogenea del regime contributivo nei casi di assunzione in apprendistato professionalizzante senza limiti di età dei lavoratori beneficiari di trattamenti di disoccupazione.

Apprendistato stagionale

Nel comma 5, art. 44, D.Lgs. n. 81/2015 il legislatore si rivolge ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali stabilendo che i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento dell'apprendistato, anche a tempo determinato.

In questo senso la norma non ha aperto la porta a qualsiasi utilizzo (o abuso) dell'apprendistato c.d. "stagionale", ma piuttosto fa obbligo alle parti del contratto individuale di riferirsi alle previsioni determinate nei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

Durata e disciplina del periodo di formazione

Ai sensi dell'art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi (stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura

dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

In base alle previsioni contenute nell'art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro (stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Il comma 3, art. 44, D.Lgs. n. 81/2015 introduce una formazione "integrativa", stabilendo che la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le Parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La norma prevede l'onere per la Regione di comunicare al datore di lavoro le modalità di erogazione e fruizione dell'offerta formativa pubblica per la formazione di base e trasversale dell'apprendista secondo i contenuti delle Linee guida adottate dalla Conferenza permanente Stato-Regioni in data 20 febbraio 2014 (art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015). La comunicazione deve pervenire, a cura del servizio regionale competente, si ritiene anche a mezzo Pec, all'azienda che assume l'apprendista entro 45 giorni dalla comunicazione telematica obbligatoria di instaurazione del rapporto di apprendistato (art. 9-bis, D.L. n. 510/1996, convertito dalla legge n. 608/1996) e deve contenere esplicito riferimento alle sedi e al calendario delle attività formative previste, per le quali la Regione potrà avvalersi anche del datore di lavoro ovvero della rispettiva associazione di categoria se dichiaratasi disponibili.

Apprendistato scolastico, di istruzione secondaria o qualificante

In base all'art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 l'apprendistato di primo livello è chiamato ad integrarsi, in un sistema duale, formazione e lavoro, rispetto ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali (D.Lgs. n. 13/2013), ed è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione, sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs. n. 226/2005. L'art. 2, comma 1,

Inserto

lett. a), D.M. 12 ottobre 2015, chiarisce che per “istituzioni formative” devono intendersi:

1) le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado, per i percorsi di cui ai D.P.R. nn. 87/2010, 88/2010 e 89/2010 e relativi decreti attuativi;

2) le istituzioni formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al D.Lgs. n. 226/2005;

3) i Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (Cpia), di cui al D.P.R. n. 263/2012;

4) le strutture formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui agli articoli 9 e 10, D.P.C.M. 25 gennaio 2008;

5) gli Istituti tecnici superiori di cui agli articoli da 6 a 8, D.P.C.M. 25 gennaio 2008;

6) le Università e gli enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (Afam);

7) le altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale, aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

Il comma 2, stesso art. 43, D.Lgs. n. 81/2015 prevede che possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, nonché per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore, quindi anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età.

Il tentativo della via italiana per un sistema duale di interazione fra formazione, istruzione e lavoro trova nell'apprendistato di primo e di terzo livello uno strumento operativo di assoluto significato, già nel contesto della Riforma Biagi (D.Lgs. n. 276/2003), proseguito e rilanciato dal Testo Unico dell'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011) e ripreso dal “Codice dei contratti” (D.Lgs. n. 81/2015), tuttavia anche i più recenti esiti del monitoraggio annuale sull'andamento dell'apprendistato confermano lo scarso apprezzamento e la bassa diffusione di tali contratti, prevalentemente a causa della carenza di un sistema normativo composto da regole chiare e di agevole applicazione. L'Accordo interconfederale del 18 maggio 2016, tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil detta regole operative condivise, per agevolare l'attuazione e la diffusione nel settore industriale delle due tipologie di apprendistato duale, delineate dagli artt. 43 e 45, D.Lgs. n. 81/2015. L'analogo Accordo Interconfederale regionale del 4 marzo 2016 siglato (da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claii con Cgil, Cisl, Uil) per le aziende artigiane della Lombardia che però riguarda il solo apprendistato per la qualifica e il diploma professionale la cui durata viene fissata in 3 anni per i contratti finalizzati ad acquisire la qualifica professionale e 4 anni per il conseguimento del diploma professionale (mentre sono esclusi il diploma di istruzio-

ne secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore).

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

Ambito di applicazione

Il contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale può essere stipulato anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, in tutti i settori di attività nell'ambito del settore privato (art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015). In base all'art. 2, comma 1, lett. b), D.M. 12 ottobre 2015, “datore di lavoro” è il soggetto giuridico, titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, in ogni caso, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito l'apprendista è chiamato a svolgere la propria attività lavorativa, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva. Si è previsto che, nelle Regioni e Province autonome in cui è presente un sistema di alternanza scuola-lavoro definito, i contratti collettivi di lavoro possono stabilire specifiche modalità per utilizzare il contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, con riferimento allo svolgimento di attività stagionali (art. 43, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015).

L'art. 3, D.M. 12 ottobre 2015 definisce i requisiti essenziali del datore di lavoro, sancendo che ai fini della stipula dei contratti di apprendistato, il datore di lavoro deve possedere capacità strutturali, tecniche e formative. In particolare per “capacità strutturali” si intende la presenza e la disponibilità di spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, con superamento o abbattimento delle barriere architettoniche. Per “capacità tecniche”, invece, si considera una disponibilità strumentale per svolgere la formazione interna, in regola col vigente quadro regolatorio in materia di verifica e collaudo tecnico, anche all'esterno dell'unità produttiva. Infine, per “capacità formative” si intende la garanzia della disponibilità di uno o più tutor aziendali per svolgimento dei relativi compiti.

L'apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, ovvero anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, interessa, come detto, i soggetti dai 15 ai 24 anni, e precisamente da coloro che hanno compiuto 15 anni a quelli che non hanno ancora compiuto i 25 anni di età.

Attivazione del contratto

In base all'art. 43, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015, se il datore di lavoro vuole stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il

diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa alla quale lo studente è iscritto. Lo schema di protocollo al quale attachiare il singolo elaborato che l'azienda può proporre all'istituzione formativa o con la stessa elaborare è definito con il Decreto interministeriale (del Ministro del lavoro, di concerto con il Miur e del Mef, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni) 12 ottobre 2015 (in G.U. n. 296, serie generale, 21 dicembre 2015) attuativo dell'art. 46, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 per la definizione degli standard formativi che devono essere considerati livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16, D.Lgs. n. 226/2005. L'art. 1, comma 3, D.M. 12 ottobre 2015 prevede espressamente che "l'istituzione formativa e il datore di lavoro sottoscrivono il protocollo (.....) secondo lo schema di cui all'allegato n. 1", mentre l'art. 2, comma 1, lett. c), stesso D.M. 12 ottobre 2015 chiarisce che l'accordo definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa, oltre a precisare che la stipula del protocollo può avvenire anche tra reti di istituzioni formative. L'art. 2, comma 1, lett. d), del D.M. 12 ottobre 2015, stabilisce che per "formazione interna" e "formazione esterna" si intendono i periodi di apprendimento formale, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 13/2013, che si svolgono, rispettivamente, sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa.

Il protocollo di intesa fra azienda e istituzione formativa stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi a cura del datore di lavoro, tenendo conto delle indicazioni dettate dalla stessa disposizione normativa secondo cui per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda impartita presso l'istituzione formativa non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.

Durata e disciplina del periodo di formazione

La durata del contratto, da intendersi evidentemente quale durata del periodo formativo al termine del quale il rapporto può cessare per libera scelta delle parti, è determinata in considerazione della qualifica e del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni ovvero 4 anni nel caso di diploma quadriennale regionale (art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a 4 anni, con giovani iscritti a partire dal 2° anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, "per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche

ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore" (art. 43, comma 5).

In base alla medesima disposizione possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a 2 anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (art. 6, comma 5, D.P.R. 15 marzo 2010, n. 87). Più specificamente, in base all'art. 4, comma 1, D.M. 12 ottobre 2015, la durata del contratto di apprendistato di primo livello non può essere inferiore a 6 mesi e non può, in ogni caso, essere superiore a:

- a) 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, D.Lgs. n. 226/2005;
- e) 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f) 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro può prorogare fino ad 1 anno il contratto dei giovani qualificati e diplomati che hanno concluso positivamente i percorsi formativi, per consolidare e acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche per acquisire il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art. 43, comma 4, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2015). Una proroga annuale è prevista anche quando, al termine del periodo di formazione previsto, l'apprendista non ha ancora conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art. 43, comma 4, secondo periodo).

In base all'art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è stata rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano. In assenza della prevista regolamentazione regionale la norma dispone che l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore sia rimessa al Ministero del lavoro, chiamato a disciplinarne l'esercizio con propri decreti.

L'art. 5, D.M. 12 ottobre 2015 definisce gli standard formativi, i contenuti del piano formativo individuale e le caratteristiche della formazione interna ed ester-

Inserto

na, sancendo, anzitutto, che l'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato (concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro) si articola in periodi di formazione interna ed esterna che si integrano per il raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'art. 45, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 prevede la possibilità di assumere con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori (art. 7, D.P.C.M. 25 gennaio 2008), per attività di ricerca, nonché per il praticantato presso gli studi professionali.

In buona sostanza, il D.Lgs. n. 81/2015 delinea una duplice figura di apprendistato di terzo livello: da un lato l'apprendistato per l'alta formazione universitaria ovvero per percorsi di formazione specializzata; dall'altro per contratti di ricerca anche a prescindere dal conseguimento di un titolo finale, ma più semplicemente per consentire la formazione e il reclutamento di giovani ricercatori favorendone l'inserimento nei contesti aziendali e lavorativi, nonché per il praticantato nelle professioni ordinistiche.

Ambito di applicazione

Il contratto di apprendistato di alta formazione e per attività di ricerca può essere attivato in tutti i settori di attività, pubblici o privati, compresi gli studi professionali (art. 45, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Condizione essenziale per l'operatività dell'apprendistato di terzo livello è che esista un'apposita regolamentazione regionale definita ai sensi dell'art. 45, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, tuttavia il comma 5 della stessa disposizione ha espressamente previsto che si può attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca anche in assenza delle regolamentazioni regionali attuative, mediante apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro, direttamente ovvero per il tramite delle rispettive associazioni datoriali, con Università, istituti tecnici superiori o istituzioni formative o di ricerca.

I requisiti essenziali che devono essere posseduti dal datore di lavoro, con riferimento alle specifiche capacità strutturali, tecniche e formative, sono anche in questo caso quelli definiti dall'art. 3, D.M. 12 ottobre 2015.

L'apprendistato di alta formazione e per attività di ricerca riguarda i soggetti tra i 18 e i 29 anni. Per quanto attiene al limite massimo l'apprendista potrà essere assunto fino al giorno antecedente al compimento del 30° anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

In base all'art. 6, D.M. 12 ottobre 2015 anche agli apprendisti di terzo livello sono riconosciuti specifici diritti di informazione, l'istituzione formativa (con il datore di lavoro) deve informare i giovani interessati

con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative idonee ad assicurare la conoscenza: degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire; dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale; delle modalità di selezione degli apprendisti; del doppio "status" di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna (art. 6, comma 1).

Per essere assunti con apprendistato di terzo livello i giovani devono essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Deve ritenersi compatibile il previo svolgimento di un apprendistato per la qualifica o per il diploma.

Attivazione del contratto

In base all'art. 45, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, se il datore di lavoro vuole stipulare il contratto di apprendistato di alta formazione e per attività di ricerca è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa o con l'ente di ricerca cui lo studente è iscritto.

Il protocollo stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, nonché 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 (anche in deroga al limite di cui all'art. 2, comma 147, D.L. n. 262/2006, convertito dalla legge n. 286/2006). La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

Anche con riferimento all'apprendistato di terzo livello vale quanto previsto dall'art. 1, comma 3, D.M. 12 ottobre 2015 secondo cui le parti "sottoscrivono il protocollo (...) secondo lo schema di cui all'allegato n. 1", inoltre l'art. 2, comma 1, lett. c), dello stesso D.M. 12 ottobre 2015 chiarisce che la stipula del protocollo può avvenire anche tra reti di istituzioni formative, precisando che l'accordo definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa.

Durata e disciplina del periodo di formazione

Secondo le previsioni dell'art. 45, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, la regolamentazione e la durata dell'ap-

prendistato per attività di ricerca e di alta formazione sono demandate alle regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, le università, gli istituti tecnici superiori e 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.

La norma ha inteso consegnare ai singoli ambiti regionali, d'intesa con gli stakeholder sindacali, associativi e istituzionali, la disciplina della durata della formazione in apprendistato di terzo livello, senza fissare un quadro nazionale normativo di riferimento riguardante i limiti massimi di durata.

Secondo le previsioni dell'art. 4, commi 3-5, D.M. 12 ottobre 2015, la durata del contratto di apprendistato di terzo livello varia a seconda della tipologia specifica: se trattasi di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi (comma 3); per i contratti di apprendistato per attività di ricerca la durata non può essere inferiore a 6 mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a 3 anni, salva la facoltà delle Regioni e delle Province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad 1 anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca (comma 4); mentre l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche deve avere una durata non inferiore a 6 mesi definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato (comma 5).

L'art. 1, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 185/2016, intervenendo sui commi 4 e 5, art. 45, D.Lgs. n. 81/2015, ha comportato che dall'8 ottobre 2016 in assenza delle regolamentazioni regionali i percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca sono disciplinati dalle disposizioni del D.M. 12 ottobre 2015 (attuativo dell'art. 46, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, in G.U. n. 296, serie generale, 21 dicembre 2015). La norma fa però salve le convenzioni già stipulate dai datori di lavoro o dalle associazioni datoriali con università, istituti tecnici superiori o altre istituzioni formative o di ricerca, fino alla specifica regolamentazione regionale.

Di fatto, tuttavia, con tale proposizione normativa il quadro regolatorio dell'apprendistato di terzo livello prevede le seguenti opzioni regolative nelle Regioni prive di regolamentazione propria:

- disciplina regionale propria che recepisce le previsioni contenute nel D.M. 12 ottobre 2015;
- convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle associazioni datoriali con Università, istituti tecnici superiori o altre istituzioni formative (fino all'approvazione delle specifiche norme regionali);

- disciplina contenuta nel D.M. 12 ottobre 2015 (riferimento normativo proprio dall'8 ottobre 2016 fino all'approvazione delle specifiche norme regionali).

Anche con riferimento all'apprendistato di terzo livello l'art. 5, D.M. 12 ottobre 2015 individua gli standard formativi, i contenuti del piano formativo individuale e le caratteristiche della formazione interna ed esterna, sancendo che l'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato (concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro) si articola in periodi di formazione interna ed esterna che si integrano per il raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Sistema sanzionatorio

Sul piano sanzionatorio, il primo periodo del comma 1, art. 47, D.Lgs. n. 81/2015 punisce l'inadempimento datoriale nell'erogazione della formazione: il datore di lavoro che non adempie nei confronti dell'apprendista all'erogazione della formazione, con esclusiva responsabilità e in modo da impedire la realizzazione delle finalità, è tenuto al pagamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100% (sono però escluse altre sanzioni per omessa contribuzione). La circ. n. 5/2013 sottolinea come la norma individui due requisiti: l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro e la gravità della violazione idonea ad impedire il conseguimento degli obiettivi formativi. D'altra parte, lo stesso art. 47, comma 1, secondo e ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015 prevede nei riguardi del datore di lavoro, che non adempie all'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale per l'apprendistato in corso di esecuzione, l'adozione del provvedimento di disposizione (art. 14, D.Lgs. n. 124/2004) con assegnazione di un congruo termine per adempiere. La circ. n. 5/2013 illustra i casi nei quali l'inadempimento formativo può dirsi recuperabile e, conseguentemente, formare oggetto di disposizione affermando che è più difficile recuperare il debito accumulato all'approssimarsi della scadenza del periodo formativo; i chiarimenti segnalano che nei casi più complessi va adottata la disposizione, che se non ottemperata espone il datore di lavoro non soltanto alla sanzione dell'art. 47, comma 1, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2015, ma anche alla sanzione amministrativa da 515 ad 2.580 euro prevista dall'art. 11, comma 1, D.P.R. n. 520/1955.

Su un piano amministrativo l'art. 47, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 sanziona condotte vietate o rese obbligatorie per il datore di lavoro, volte a rafforzare le garanzie di congruità dell'apprendistato. La norma punisce, con sanzione amministrativa da 100 a 600 euro (in caso di recidiva da 300 a 1.500 euro) aspetti essenziali relativi alla disciplina generale dell'apprendistato riguardanti: la violazione del disposto normativo che pone l'obbligo della forma scritta ai fini del-

Inserto

la prova del contratto di apprendistato contenente, in forma sintetica, il piano formativo individuale (art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015), nonché la violazione delle previsioni contrattuali collettive che attuano i principi relativi a: divieto di retribuzione a cottimo (art. 42, comma 5, lett. *a*); sottoinquadramento fino a 2 livelli inferiori o, in alternativa, retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio (art. 42, comma 5, lett. *b*); presenza di un tutore o referente aziendale (art. 42, comma 5, lett. *c*). La norma non punisce la mera violazione di alcuni dei principi che governano la disciplina generale dei nuovi apprendistati, ma più incisivamente la declinazione che di tali principi abbiano operato gli accordi interconfederali ovvero i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il personale ispettivo deve procedere a una verifica preliminare sull'attuazione dei principi generali sanzionati e, conseguentemente, verificare la concreta applicazione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva (circ. n. 5/2013).

Tirocinio

L'art. 18, legge 24 giugno 1997, n. 196, come attuato dal D.M. n. 142 del 25 marzo 1998, prevede la possibilità di realizzare momenti di alternanza fra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso tirocini formativi e di orientamento (c.d. stages) a favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico. È espressamente previsto che i rapporti che i datori di lavoro pubblici e privati intrattengono con i soggetti da essi ospitati non costituiscono rapporti di lavoro.

Quadro regolatorio complesso

La materia è attualmente regolamentata dall'art. 18, legge 24 giugno 1997, n. 196 e dal relativo decreto ministeriale di attuazione n. 142 del 25 marzo 1998, sui quali impattano le più recenti riforme di cui all'art. 11, D.L. n. 138/2011, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148/2011, norma dichiarata poi incostituzionale dalla Corte costituzionale con sentenza n. 287 del 19 dicembre 2012, e quella di cui all'art. 1, commi 34-36, legge n. 92/2012, così come attuata dall'Accordo 24 gennaio 2013 in sede di Conferenza Stato-Regioni sulle "Linee-guida per i tirocini formativi", ora rimodulate dall'Accordo 25 maggio 2017 (Atto Rep. n. 86/CSR) sulle nuove "Linee-guida in materia di tirocini formativi e di orientamento" approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni, in base al quale Regioni e Province autonome devono recepire le nuove linee-guida entro il 25 novembre 2017. Come chiarito dal Ministero del lavoro con la circolare n. 24 del 12 settembre 2011, l'intervento legislativo di cui al D.L. n. 138/2011 permette di riconoscere l'esistenza di almeno 6 distinte tipologie di tirocini:

1) i tirocini formativi e di orientamento non curricolari, consistenti in percorsi di accompagnamento dei giovani diplomati o laureati dall'esperienza scolastica e accademica a quella del mondo del lavoro;

2) i tirocini formativi e di orientamento per lavoratori svantaggiati, con riferimento specifico a persone disabili, invalidi fisici, psichici e sensoriali (per i quali operano le previsioni normative contenute nell'art. 11, comma 2, legge 12 marzo 1999, n. 68, su cui si veda anche quanto previsto dall'art. 6, D.M. 22 gennaio 2001), soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, condannati ammessi a misure alternative di detenzione;

3) i tirocini formativi e di orientamento curricolari, promossi, esclusivamente all'interno di un corso di istruzione o di formazione con la finalità propria di completare il percorso formativo, da Università e istituti di istruzione universitaria (art. 10, comma 5, lettere *d* ed *e*, D.M. n. 270 del 22 ottobre 2004), istituzioni scolastiche (art. 9, comma 3, D.M. n. 142/1998), centri di formazione professionale convenzionati con la Regione o la Provincia, nei confronti di studenti iscritti ai corsi di studio e di formazione, compresi master e dottorato, anche senza diretta connessione al conseguimento di crediti formativi (così dettagliatamente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali nella circolare n. 24/2011, nonché già nella nota n. 4746/2007);

4) i tirocini di reinserimento o di inserimento al lavoro, attivati da Regioni e Province nei confronti di disoccupati e inoccupati a prescindere dall'età anagrafica degli aspiranti tirocinanti;

5) i tirocini di integrazione, promossi per l'integrazione di cittadini non comunitari immigrati (per i cittadini extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia trova direttamente applicazione la normativa regionale in materia di tirocini formativi e di orientamento o, in mancanza, la regolamentazione stabilita dal D.M. n. 142/1998; i cittadini extracomunitari residenti all'estero possono, invece, fare ingresso in Italia per svolgere un periodo di tirocinio formativo nel contesto di ingressi c.d. "fuori quota", senza previo nulla osta al lavoro, essendo sufficiente il nulla osta per motivi di studio o di formazione, secondo quanto previsto dal D.M. 22 marzo 2006), di quanti attivano le procedure per conseguire l'asilo politico, di persone titolari di protezione internazionale (la circolare n. 24/2011 del Ministero del lavoro include anche i tirocini promossi da Ministero, Regioni e Province per ulteriori categorie di soggetti svantaggiati destinatari di specifiche iniziative di inserimento o reinserimento al lavoro, sulle quali era già intervenuto favorevolmente lo stesso Ministero con la risposta ad interpello n. 7 del 2 aprile 2010, riconoscendo la possibilità di attivare percorsi di tirocinio "atipici", ai sensi dell'art. 1322 c.c., in favore di categorie di persone a rischio di esclusione sociale);

6) i tirocini di praticantato, previsti dalle norme che disciplinano l'accesso alle professioni ordinistiche.

L'art. 18, legge 24 giugno 1997, n. 196 come attuato dal D.M. n. 142 del 25 marzo 1998, prevede la possibilità di realizzare momenti di alternanza fra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso tirocini formativi e di orientamento a favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico. È espressamente previsto che i rapporti che i datori di lavoro pubblici e privati intrattengono con i soggetti da essi ospitati, non costituiscono rapporti di lavoro.

Disciplina generale

Su un piano definitorio, peraltro, i tirocini formativi e di orientamento sono quelli che consentono "momenti di alternanza tra studio e lavoro" (in questo "formativi") e agevolano "le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro" (in ciò "di orientamento"), che sono rivolti a giovani diplomati o laureati, con esclusione di quelli curricolari, di inserimento o reinserimento, di integrazione, per i lavoratori svantaggiati o di praticantato professionale, come chiarito dalla circolare n. 24/2011 del Ministero del Lavoro. I tirocini formativi e di orientamento non curricolari, quindi, possono essere promossi esclusivamente dai soggetti che risultino in possesso dei requisiti specificamente determinati dalle normative adottate da Regioni e Province Autonome, le quali devono legiferare con la finalità propria di acquisire dai soggetti promotori determinate e idonee garanzie circa l'effettivo e regolare espletamento dei tirocini stessi.

In mancanza delle norme regionali opererà l'art. 2, D.M. n. 142/1998, il cui comma 1 individua specificamente una serie di soggetti titolati a promuovere i tirocini, anche tra loro associati: servizi dei sistemi regionali per l'impiego e i centri per l'impiego (testualmente nell'art. 2, comma 1, D.M. n. 142/1998, "agenzie per l'impiego"), università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici, uffici scolastici provinciali (testualmente nell'art. 2, comma 1, D.M. n. 142/1998, "provveditorati agli studi"), scuole secondarie superiori statali, paritarie, pareggiate e legalmente riconosciute (testualmente nell'art. 2, comma 1, D.M. n. 142/1998, "istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale"), centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali se esistenti, servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici. Peraltro il comma 2 del medesimo art. 2, D.M. n. 142/1998 sancisce che i tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, purché non abbiano scopo di lucro, ma soltanto in base ad una specifica autorizzazione rilasciata dalla Regione.

Analogamente deve ritenersi che siano abilitati ad attivare tirocini formativi e di orientamento non curricolari le agenzie per il lavoro e i soggetti autorizzati allo svolgimento dell'attività di intermediazione in ragione di quanto previsto dall'art. 2, lett. b), D.Lgs. n. 276/2003.

In argomento è intervenuta la risposta ad interpello n. 36 del 21 settembre 2011 del Ministero del lavoro, ribadendo i contenuti dell'art. 2, comma 2, D.M. n. 142/1998, e riconoscendo piena titolarità a promuovere tirocini da parte dei soggetti che svolgono attività di intermediazione, come definita dall'art. 2, lett. b), D.Lgs. n. 276/2003.

Il tirocinio non curricolare può essere stipulato, quale "soggetto ospitante", da tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, anche non imprenditori, salvi specifici limiti stabiliti dalle norme regionali, sulla base di apposita convenzione sottoscritta con il "soggetto promotore", nel rispetto dei seguenti contingenti numerici (art. 1, comma 3, D.M. n. 142/1998):

- 1 tirocinante per soggetti che occupano fino a 5 dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato;
- fino a 2 tirocinanti per soggetti che occupano dai 6 ai 19 dipendenti a tempo indeterminato;
- 10% del numero complessivo dei dipendenti per soggetti che occupano più di 20 dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.

La convenzione è un contratto di natura organizzativo-gestionale a carattere cooperativo con il quale il soggetto promotore e il soggetto ospitante si dotano di un contesto regolativo per la concreta realizzazione del tirocinio, al quale deve essere necessariamente allegato, quale parte integrante, uno specifico progetto formativo e di orientamento (art. 4, comma 2, D.M. n. 142/1998).

Il rapporto trilaterale, che vede protagonisti soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante, attivato con il tirocinio formativo e di orientamento non curricolare, in assenza di differente specifica previsione normativa a livello regionale, non può avere una durata superiore a 6 mesi, comprese le proroghe. Fra gli obblighi formali a carico del soggetto promotore rileva quello di cui all'art. 3, comma 1, D.M. n. 142/1998 di assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nonché per la responsabilità civile verso terzi presso idonea compagnia di assicurazioni, anche per quanto concerne le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda ospitante ma comunque rientranti nel progetto formativo e di orientamento. La permanenza di tale obbligo, peraltro, è stata confermata dall'Inail con la nota n. 6295 del 23 settembre 2011, nella quale è stato precisato che le tutele assicurative sono garanzie dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, di cui all'art. 117, comma 2, lett. m), Cost. e, come tali non derogabili né eliminabili o altrimenti sostituibili dalle normative regionali.

Inserto

Sempre a carico del soggetto promotore di un tirocinio formativo e di orientamento non curriculare è l'obbligo di trasmettere una copia della convenzione e del progetto formativo e di orientamento alla Regione, all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente e alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, agli organismi locali delle confederazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale (art. 5, D.M. n. 142/1998). Infine, si tenga presente, fra gli obblighi formali a carico del soggetto ospitante, rileva l'obbligo di effettuare la preventiva comunicazione obbligatoria telematica della instaurazione del tirocinio, ai sensi dell'art. 1, comma 1180, legge n. 296/2006. Infine, con risposta ad interpello n. 3 del 27 gennaio 2012, il Ministero del lavoro ha ribadito che in caso di riqualificazione, in sede ispettiva, del tirocinio in rapporto di lavoro subordinato (per mancato rispetto delle previsioni normative e quindi illegittimità della fattispecie instaurata) sono applicabili tutte le sanzioni amministrative conseguenti, ivi comprese, pertanto, quelle relative alla violazione dell'obbligo di comunicazione.

Accordo Stato-Regioni 2013-2017

A seguito anche del vuoto normativo creatosi dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 287/2012, nella prospettiva delineata dalla legge n. 92/2012, il 24 gennaio 2013 la conferenza Stato-Regioni approvava definitivamente un documento contenente le linee-guida relative alla riforma di stages e tirocini. L'Accordo 24 gennaio 2013 non riguarda gli stages curricolari, i periodi di pratica professionale o di praticantato per accesso alle professioni ordinistiche, i tirocini estivi, gli stages transnazionali e quelli per stranieri inseriti nelle liste di ingresso. L'Accordo 24 gennaio 2013 - soggetto ora alle modifiche approvate con l'Accordo del 25 maggio 2017 - individua soltanto linee-guida unificate che diverranno operative quando e come recepite da specifiche leggi regionali. Tre, peraltro, i contenuti principali dell'intesa:

- **compenso minimo garantito:** il tirocinante o stagista avrà diritto a percepire un'indennità di partecipazione non inferiore a euro 300 euro lordi al mese (diverse Regioni hanno innalzato il minimo). Nel caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi e comunque percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di dette erogazioni, può non essere corrisposta l'indennità di tirocinio. Per i tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento di persone svantaggiate ovvero richiedenti asilo, le Regioni potranno definire misure di agevolazione o sostegno (nelle linee-guida vi è la conferma che sotto il profilo fiscale l'indennità di tirocinio deve essere considerata reddito assimilato al reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. c), D.P.R. n. 217/1986);

- **durata massima:** è stata rivista la durata dei periodi di tirocinio, superata la quale dovrà applicarsi la disciplina di una delle altre forme contrattuali di lavoro

previste dalle norme vigenti, come segue: 12 mesi per neodiplomati e neolaureati, disoccupati e inoccupati; 24 mesi per disabili;

- **limiti e requisiti:** restano fermi i limiti numerici (numero massimo di tirocini contemporaneamente esperibili da un soggetto); inoltre, l'azienda non potrà attivare più di un tirocinio nei confronti dello stesso soggetto tirocinante. Non sono ammessi gli stages per mansioni a bassa specializzazione, per le quali non risulti necessario un periodo formativo. Non possono essere inseriti in azienda stagisti per risolvere problemi di carenza di organico o per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, né possono essere attivati tirocini dalle aziende che hanno effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti o che hanno in corso, nella stessa unità produttiva e per mansioni analoghe, procedure di cassa integrazione o comunque di sospensione del lavoro.

Soggetti promotori

I tirocini sono promossi, anche su proposta degli enti bilaterali e delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche fra loro associati:

- a) servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro;
- b) università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- c) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- d) fondazioni di istruzione tecnica superiore (Its);
- e) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operativi in regime di convenzione con le Regioni o la Provincia, ovvero accreditati;
- f) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- g) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione;
- h) istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle di cui sopra, sulla base di una specifica autorizzazione, fatta salva la possibilità di revoca, della Regione;
- i) Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal);
- l) soggetti autorizzati all'intermediazione dall'Anpal ovvero accreditati ai servizi per il lavoro.

Al Ministero del lavoro (nel rispetto di quanto previsto dalle normative nazionali e regionali) è riconosciuta la possibilità di promuovere programmi e sperimentazioni che prevedono l'attivazione di tirocini anche avvalendosi dell'apporto dei propri enti in house (Italia lavoro).

I soggetti promotori devono provvedere ad assicurare i tirocinanti presso l'Inail, nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte al di fuori dell'a-

zienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento. Le Regioni possono assumere a proprio carico gli oneri assicurativi; se i soggetti promotori sono le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro, il datore di lavoro può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa Inail.

Il soggetto promotore quale garante del tirocinio deve:

- fornire un'informativa preventiva sulla disciplina applicabile al tirocinio, alla quale deve attenersi il soggetto ospitante;
- predisporre il Progetto Formativo Individuale, il Dossier individuale e l'Attestazione finale del tirocinio;
- segnalare al soggetto ospitante l'eventuale mancato rispetto degli obiettivi formativi e delle modalità attuative;
- segnalare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro le fattispecie in cui vi sono fondati motivi per ritenere che il tirocinante sia adibito ad attività non previste nel Progetto Formativo Individuale o svolga attività riconducibili ad un rapporto di lavoro subordinato.

I soggetti promotori devono garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; i soggetti che ospitano i tirocinanti indicano il responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti cui fare riferimento.

Soggetti ospitanti

Con riferimento ai soggetti ospitanti l'Accordo del 24 gennaio 2013 individua la generalità dei soggetti pubblici e privati (persona fisica o giuridica) che hanno attuato le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, siano in regola con le norme in materia di collocamento obbligatorio delle persone con disabilità (legge n. 68/1999), non abbiano proceduto ad effettuare licenziamenti - ad esclusione dei soli licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo - e che non abbiano in essere sospensioni o riduzioni di orario lavorativo a causa di procedure di cassa integrazione con riguardo a lavoratori dipendenti impegnati in attività ritenute equivalenti a quelle previste per il tirocinio (fatti salvi specifici accordi sindacali).

Le singole Regioni e Province Autonome possono ulteriormente specificare le caratteristiche soggettive e oggettive del soggetto ospitante.

Il soggetto ospitante deve:

- trasmettere le comunicazioni obbligatorie e le eventuali variazioni del Progetto Formativo Individuale al soggetto promotore;
- garantire un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nella fase di avvio del tirocinio e assicurare la sorveglianza sanitaria prevista;
- mettere a disposizione del tirocinante le attrezzature necessarie;

- collaborare con il soggetto promotore per la predisposizione e compilazione del Dossier individuale e per il rilascio dell'Attestazione finale.

Il soggetto ospitante non può realizzare più di un tirocinio con il medesimo tirocinante (fatta salva la possibilità di prorogare il tirocinio entro i limiti di durata previsti); inoltre uno stesso soggetto non può essere al contempo promotore e ospitante.

Limiti numerici

Il rapporto trilaterale, che vede protagonisti soggetto promotore, soggetto ospitante e tirocinante, attivato con il tirocinio formativo e di orientamento non curricolare, è sottoposto a specifici limiti numerici.

In base alle Linee guida del 24 gennaio 2013 il numero di tirocini attivabili contemporaneamente in proporzione alle dimensioni del soggetto ospitante è definito dalle singole normative regionali e provinciali autonome.

Sono previsti limiti numerici per i tirocinanti che possono essere ospitati dai singoli datori di lavoro:

- a)** in assenza di dipendenti o se i dipendenti sono non più di 5, 1 tirocinante;
- b)** da 6 a 20 dipendenti, non più di 2 tirocinanti contemporaneamente;
- c)** con più di 20 dipendenti, tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti contemporaneamente con arrotondamento all'unità superiore.

La base di calcolo tiene conto dei dipendenti: a tempo indeterminato, con esclusione degli apprendisti; a tempo determinato con contratto antecedente all'attivazione del tirocinio e con scadenza del termine successiva alla conclusione del tirocinio. Sono esclusi dai limiti numerici i tirocini in favore dei disabili, delle persone svantaggiate, dei richiedenti asilo a titolo di protezione internazionale, quelli finalizzati per l'inclusione sociale, l'autonomia e la riabilitazione delle persone in carico ai servizi sociali o sanitari.

Tuttavia, le aziende con più di 20 dipendenti nella stessa unità operativa se assumono con contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi un tirocinante possono superare il limite del 10%: un ulteriore tirocinio se assumono almeno il 20% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti; 2 tirocini se assumono almeno il 50% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti; 3 tirocini se assumono almeno il 75% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti; 4 tirocini se assumono almeno il 100% dei tirocini attivati nei 24 mesi precedenti.

Durata

L'art. 2 dell'Accordo 25 maggio 2017 prevede che il tirocinio possa avere durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, pari a 12 mesi anche per neodiplomati e neolaureati, che si estendono a 24 mesi per i soggetti disabili; si prevede anche una durata minima di 2 mesi, che si riduce a 1 mese per le attività stagionali e a 14 giorni per il tirocinio estivo degli studenti.

Inserto

La durata massima così individuata si intende comprensiva delle eventuali proroghe, salvo che per i tirocini riservati alle persone svantaggiate per i quali Regioni e Province autonome possono definire misure di agevolazione e prevedere deroghe in materia di durata e di ripetibilità.

Il tirocinante ha diritto ad una sospensione del tirocinio per maternità o malattia lunga, intendendosi per tale quella che si protrae per una durata pari o superiore a 30 giorni solari. Si ha sospensione anche per chiusura aziendale di durata pari o superiore a 15 giorni. Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio secondo i limiti massimi indicati.

Convenzione

I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate fra i soggetti promotori e i datori di lavoro pubblici e privati.

Il tirocinio è attivato sulla base di un'apposita convenzione stipulata in forma scritta fra i soggetti promotori e i datori di lavoro pubblici e privati, individuati quali soggetti ospitanti, che deve contenere:

- gli elementi identificativi delle parti;
- le finalità e gli obiettivi della convenzione;
- le modalità di svolgimento del tirocinio;
- gli ambiti e i settori aziendali di inserimento dei tirocinanti;
- obblighi del soggetto promotore e del soggetto ospitante;
- modalità di attivazione;
- valutazione e attestazione degli apprendimenti;
- monitoraggio;
- decorrenza e durata della convenzione.

Alla convenzione, che può riguardare più tirocini, deve essere allegato un progetto formativo individuale per ciascun tirocinio, il cui modello è fornito dalle Linee Guida del 25 maggio 2017, contenente:

- a)** obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio assicurando, per gli studenti, il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza;
- b)** i nominativi del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;
- c)** le garanzie assicurative con gli estremi identificativi delle assicurazioni stipulate;
- d)** la durata e il periodo di svolgimento del tirocinio, con l'indicazione delle ore giornaliere e settimanali;
- e)** l'indennità di partecipazione;
- f)** il settore aziendale di inserimento.

Il progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio deve essere sottoscritto dai 3 soggetti coinvolti nell'esperienza di tirocinio (tirocinante, soggetto ospitante e soggetto promotore) ed è strutturato secondo le seguenti partizioni:

- **sezione anagrafica:** dati identificativi del tirocinante, del soggetto ospitante, del soggetto promotore, del tutor individuato dal soggetto ospitante e del tutor o referente nominato dal soggetto promotore;

- **elementi descrittivi del tirocinio:** tipologia di tirocinio, settore di attività economica dell'azienda (codici di classificazione Ateco) o dell'amministrazione pubblica, area professionale di riferimento dell'attività del tirocinio (codici di classificazione CP Istat), sede prevalente di svolgimento, estremi identificativi delle assicurazioni stipulate, durata e periodo di svolgimento del tirocinio, entità dell'importo corrisposto quale indennità di partecipazione al tirocinante;

- **specifiche del progetto formativo:** figura professionale di riferimento nel Repertorio nazionale o regionale ed eventuale livello Eqf; attività da affidare al tirocinante durante il tirocinio; obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio; competenze da acquisire con riferimento alla figura professionale;

- **diritti e doveri delle parti:** indicazione degli obblighi e delle tutele previste per le persone coinvolte nel progetto di tirocinio, vale a dire il tirocinante, il tutor del soggetto ospitante e il tutor o referente del soggetto promotore.

In merito ai contenuti del tirocinio le Linee guida prevedono una necessaria coerenza tra attività svolte e gli obiettivi formativi indicati nel Progetto Formativo Individuale; inoltre è vietata l'attivazione dei tirocini per lo svolgimento di attività ritenute a bassa specializzazione, vale a dire quelle che non necessitano di un periodo formativo, così pure ricoprire ruoli o posizioni proprie dell'organizzazione del soggetto ospitante, per sostituire lavoratori assenti a causa di malattia, congedi per maternità o parentali, ferie e simili, così pure per sopperire a temporanee esigenze di organico in determinati periodi di particolare intensità lavorativa. Vigè altresì il divieto di attivare il tirocinio quando il tirocinante ha avuto un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico come prestazione d'opera o di servizio con il soggetto ospitante nei 2 anni precedenti all'attivazione del tirocinio.

L'esperienza può svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa. Qualora le esperienze si realizzino presso una pluralità di aziende, le convenzioni possono essere stipulate fra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l'associazione che rappresenta i datori di lavoro interessati. È ammessa la stipulazione di "convenzioni quadro" a livello territoriale fra i soggetti istituzionali competenti a promuovere i tirocini e le associazioni dei datori di lavoro interessate.

I soggetti promotori devono trasmettere copia della convenzione e di ciascun progetto formativo e di orientamento alla Regione, all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio in materia di ispezione, nonché alle Rappresentanze sindacali ovvero, in mancanza, agli organismi locali delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Viene vietata l'attivazione di più di un tirocinio con lo stesso tirocinante, salvo proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista.

Tutor

Sia il soggetto promotore che quello ospitante sono tenuti ad individuare un tutor o referente con specifici compiti.

In particolare il tutor o referente del soggetto promotore deve:

- collaborare alla stesura del progetto formativo del tirocinio;
- coordinare l'organizzazione del percorso di tirocinio;
- programmare il percorso di tirocinio;
- monitorare l'andamento del tirocinio;
- acquisire dal tirocinante elementi sull'esperienza svolta e agli esiti di essa;
- concorrere alla redazione dell'attestazione finale.

Ogni tutor del soggetto promotore può seguire al massimo 20 tirocinanti, fatta salva la possibilità di deroga per i soggetti promotori che attivano tirocini con le stesse finalità formative presso lo stesso soggetto ospitante.

Il tutor del soggetto ospitante è individuato quale responsabile dell'attuazione del piano formativo oltreché dell'inserimento del tirocinante sul luogo di lavoro e del suo affiancamento per l'intera durata del progetto formativo, in questa prospettiva deve:

- favorire l'inserimento del tirocinante;
- promuovere l'acquisizione delle competenze;
- aggiornare la documentazione relativa al tirocinio;
- accompagnare e supervisionare il percorso formativo del tirocinante.

In ragione dei suoi compiti, peraltro, il tutor del soggetto ospitante deve possedere esperienze e competenze professionali adeguate per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio.

In particolare le Linee guida del 24 gennaio 2013 stabiliscono che ogni tutor del soggetto ospitante può affiancare fino ad un massimo di 3 tirocinanti contemporaneamente.

I 2 tutor sono chiamati a collaborare per la:

- definizione di condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento;
- verifica dello stato di avanzamento del percorso formativo del tirocinante, sia in itinere che alla sua conclusione;
- attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite dal tirocinante.

Indennità di partecipazione

Il soggetto ospitante deve corrispondere al tirocinante un'indennità di partecipazione al tirocinio.

Pur riconoscendo la competenza delle Regioni e delle Province Autonome in materia, le Linee guida ritengono congrua un'indennità di importo non inferiore a euro 300 lordi mensili, individuata "anche al fine di evitare un uso distorto dell'istituto". L'indennità è erogata per intero a fronte di una partecipazione minima ai tirocini del 70% su base mensile, mentre viene erogata in misura proporzionale all'effettiva parteci-

pazione al tirocinio, su base mensile, se inferiore al 70%.

Se i tirocinanti sono lavoratori sospesi o percettori di forme di sostegno al reddito l'indennità di tirocinio non viene corrisposta essendo fruitori di ammortizzatori sociali. Nei tirocini per persone svantaggiate Regioni e Province autonome possono definire misure di agevolazione, prevedendo deroghe alla corresponsione o all'ammontare della indennità.

Obblighi del soggetto promotore e del soggetto ospitante

Spetta al soggetto promotore presidiare la qualità del tirocinio, dovendo:

- favorire l'attivazione del tirocinio supportando il soggetto ospitante e il tirocinante nella fase di avvio nella gestione delle procedure amministrative e nella predisposizione del progetto formativo;
- individuare un referente o tutor quale responsabile organizzativo del tirocinio;
- promuovere il buon andamento del tirocinio con un attento monitoraggio;
- rilasciare, anche sulla base della valutazione del soggetto ospitante, l'attestazione dei risultati, specificando le competenze acquisite;
- contribuire al monitoraggio territoriale dell'andamento dei tirocini.

Al soggetto ospitante, destinatario della prestazione lavorativa resa dal tirocinante, è affidato il compito di:

- stipulare la convenzione con il soggetto promotore e definire il progetto formativo, in collaborazione con quello;
- designare un tutor con funzioni di affiancamento al tirocinante sul luogo di lavoro, individuato tra i propri lavoratori in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il progetto formativo individuale;
- assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal progetto formativo;
- utilizzare il tirocinante esclusivamente per attività coerenti con gli obiettivi formativi del tirocinio;
- valutare l'esperienza svolta dal tirocinante ai fini del rilascio (a cura del soggetto promotore), dell'attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite.

Aziende multilocalizzate

Allo scopo di semplificare la gestione per le aziende multilocalizzate, che operano con sedi presenti su più aree del territorio nazionale, l'art. 2, comma 5-ter, D.L. n. 76/2013, convertito dalla legge n. 99/2013, ha previsto che i datori di lavoro con sedi in più Regioni possono fare riferimento alle norme della Regione ove è ubicata la sede legale.

Il Ministero del lavoro, nella circolare n. 35 del 29 agosto 2013, ha precisato che tale scelta deve essere esplicitamente indicata nella documentazione consegnata al tirocinante e che tale previsione normativa

Inserto

non costituisce un obbligo, ma una mera facoltà, rimanendo sempre possibile per il datore di lavoro optare per l'osservanza della specifica disciplina regionale in relazione al luogo di svolgimento del tirocinio.

Dossier individuale e attestazione delle attività svolte

Il Dossier individuale del tirocinante è predisposto dal soggetto promotore con la collaborazione del soggetto ospitante e compilato dagli stessi con l'ausilio dei rispettivi tutor. Esso dà conto delle attività svolte dal tirocinante e delle evidenze documentali delle stesse oltre a contenere una valutazione specifica.

Al termine del tirocinio, sulla base del PFI e del Dossier individuale, è rilasciata al tirocinante un'attestazione finale, firmata dal soggetto promotore e dal soggetto ospitante, in conformità al modello adottato. L'attestazione indica e documenta le attività effettivamente svolte con riferimento alle aree di attività contenute nell'ambito della classificazione dei settori economico professionali, finalizzata ad agevolare la leggibilità e spendibilità degli apprendimenti maturati.

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

Le linee guida del 25 maggio del 2017 introducono un modello per l'attestazione delle attività svolte.

Profili assicurativi Inail

Fra gli obblighi formali a carico del soggetto promotore rileva quello (già sancito dall'art. 3, comma 1, D.M. n. 142/1998 e ribadito dalle Linee guida del 24 gennaio 2013) di assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail, nonché per la responsabilità civile verso terzi presso idonea compagnia di assicurazioni, anche per quanto concerne le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda ospitante ma comunque rientranti nel progetto formativo e di orientamento.

La permanenza di tale obbligo è stata confermata dall'Inail con la nota n. 6295 del 23 settembre 2011, secondo cui il soggetto promotore del tirocinio deve corrispondere il premio assicurativo Inail calcolato in base alla retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita in vigore rapportato ai giorni di effettiva presenza e al tasso corrispondente alla voce di tariffa 0611 nell'ambito della Gestione tariffaria di cui al D.M. 12 dicembre 2000. Le Regioni e Province Autonome possono assumere a proprio carico gli oneri connessi alle coperture assicurative, così pure il premio Inail può essere a carico del soggetto ospitante, qualora ciò sia espressamente previsto dalla convenzione.

Con circolare n. 16 del 4 marzo 2014, l'Inail ha confermato, ai fini assicurativi, l'equivalenza di trattamento fra tirocinio curriculare ed extracurriculare. Per quanto riguarda i tirocini di accesso alle profes-

sioni ordinistiche (praticantato) l'Inail ne ha escluso l'obbligo di assicurazione in ragione della sostanziale gratuità della fattispecie, precisando che i praticanti restano però da assicurare obbligatoriamente quando sussistono altri requisiti soggettivi.

Comunicazione obbligatoria di instaurazione del tirocinio

Fra gli obblighi formali a carico del soggetto ospitante rileva l'obbligo di effettuare la preventiva comunicazione obbligatoria telematica della instaurazione del tirocinio, ai sensi dell'art. 1, comma 1180, legge n. 296/2006, mediante Modello Unificato Lav.

In base alle previsioni del D.L. n. 76/2013, convertito dalla legge n. 99/2013, i datori di lavoro con sedi in più regioni possono accentrare le comunicazioni presso il Servizio informatico nel cui ambito territoriale è ubicata la sede legale. Inoltre, secondo i chiarimenti offerti dal Ministero del lavoro con circolare 29 agosto 2013, n. 35, la comunicazione è di norma effettuata dal soggetto ospitante, ma la stessa può essere effettuata dal soggetto promotore, considerando, però, ai fini dell'accentramento, la sede legale del soggetto ospitante.

Dall'obbligo di comunicazione sono esclusi, invece, come chiarito dal Ministero del lavoro con nota prot. n. 4746 del 14 febbraio 2007, i tirocini curricolari, vale a dire quelli "promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro".

Comunicazione a istituzioni e rappresentanze sindacali

Nel caso di attivazione dei tirocini ai sensi del D.M. n. 142/1998, a carico del soggetto promotore del tirocinio formativo e di orientamento non curriculare vi è l'obbligo di trasmettere una copia della convenzione e del progetto formativo alla Regione, alla Direzione del lavoro territorialmente competente e alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, agli organismi locali delle confederazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale (art. 5, D.M. n. 142/1998).

Sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio in materia di tirocini si sviluppa attraverso un meccanismo punitivo che include sanzioni amministrative pecuniarie e sanzioni amministrative di tipo interdittivo accanto alla sanzione civile della conversione del rapporto di lavoro. Su tale quadro sanzionatorio è intervenuto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 8 del 18 aprile 2018.

Conversione in rapporto di lavoro subordinato

Già in base alla circolare 12 settembre 2011, n. 24 del Ministero del lavoro il personale ispettivo era te-

nuto a verificare la tipologia di tirocinio e a valutarne la legittimità alla luce della normativa regionale in vigore: se il tirocinio non risultasse conforme al quadro regolatorio applicabile, il personale ispettivo riqualificava il rapporto come di natura subordinata, irrogando le sanzioni amministrative in materia di Libro unico del lavoro, di prospetto di paga e di dichiarazione di assunzione, provvedendo anche al recupero dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi omessi. Con risposta ad interpello n. 3 del 27 gennaio 2012, il Ministero del lavoro ha ribadito che in caso di riqualificazione, in sede ispettiva, del tirocinio in rapporto di lavoro subordinato (per mancato rispetto delle previsioni normative e quindi illegittimità della fattispecie instaurata) sono applicabili tutte le sanzioni amministrative conseguenti, ivi comprese, pertanto, quelle relative alla violazione dell'obbligo di comunicazione (art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003). La successiva circolare 29 agosto 2013, n. 35 del Ministero del lavoro ha spiegato che il datore di lavoro deve indicare chiaramente il quadro regolatorio che applica al tirocinio, almeno nella documentazione consegnata al tirocinante, in modo da permettere al personale ispettivo un riferimento giuridico certo in base al quale effettuare l'attività di accertamento e di vigilanza.

In questo contesto, le Linee guida sanciscono che, nel corso delle verifiche, se il tirocinio non risulta essere attivato conformemente alla normativa regionale di riferimento, il personale ispettivo procedere a riqualificare il rapporto di tirocinio come vero e proprio rapporto di lavoro di natura subordinata con applicazione delle sanzioni amministrative.

La circolare INL n. 8/2018 chiarisce che l'attività ispettiva sui tirocini è principalmente finalizzata alla verifica della genuinità dei rapporti formativi, in quanto l'organizzazione dell'attività dei tirocinanti può presentare aspetti coincidenti con i profili dell'eterodirezione che connotano i rapporti di lavoro subordinato, dovendo pertanto gli ispettori valutare nel loro complesso "le modalità di svolgimento del tirocinio in modo tale da poter ritenere l'attività del tirocinante effettivamente funzionale all'apprendimento e non piuttosto all'esercizio di una mera prestazione lavorativa". Sotto questo specifico profilo dirimente si pone all'evidenza la verifica della corretta osservanza della normativa regionale di riferimento, per cui nel caso si riscontri la violazione delle disposizioni regionali ovvero in mancanza dei requisiti tipici del tirocinio, senza evidentemente poter prescindere dall'accertamento in concreto della reale natura del rapporto lavorativo intercorso tra le parti, gli ispettori potranno ricondurre il tirocinio alla forma comune di rapporto di lavoro, vale a dire al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, secondo le previsioni dell'art. 1, D.Lgs. n. 81/2015.

Sul punto, peraltro, la circolare INL n. 8/2018, al fine di uniformare e agevolare gli accertamenti in materia di tirocinio evidenzia una serie di violazioni della

normativa regionale, sia pure a titolo esemplificativo, che possono ricorrere ai fini della conversione del tirocinio in rapporto di lavoro subordinato:

- tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;
- tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale e che, esemplificando, le linee guida indicano al punto 1 lettere da a) ad e) (soggetti in stato di disoccupazione, beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, soggetti disabili e svantaggiati);
- tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;
- tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale;
- totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore;
- totale assenza di Pfi;
- coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;
- tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie;
- tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante. Ciò può pertanto avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante (es. unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio) oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito;
- tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi 2 anni;
- tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio, fatte salve eventuali proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista dalla legge regionale;
- tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito *ex lege*;
- impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel Pfi in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto. La sistematicità, a titolo esemplificativo, può ricorrere ove il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal Pfi;
- difformità tra quanto previsto dal Pfi in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante;
- corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel Pfi.

Inserto

Secondo l'INL se si attiva un tirocinio per attività che non necessitano di un periodo formativo ovvero in assenza di uno degli elementi e dei requisiti oggettivi e soggettivi essenziali si configurano irregolarità che compromettono la natura del rapporto, rendendo agevole la ricostruzione di un rapporto di lavoro.

Analogamente ove si accerti l'assoggettamento del tirocinante alle stesse disposizioni previste per il personale dipendente in merito alle presenze e all'organizzazione dell'orario o ad eventuali standard di rendimento periodici soggetti a misurazione.

Le indicazioni della prassi, peraltro, dispongono per la riqualificazione nelle forme del lavoro subordinato *tout court*, evidenziando l'esigenza di rilevare le violazioni connesse con il mancato iniziale corretto inquadramento nei tipi della subordinazione e, conseguentemente, con l'applicazione delle sanzioni pecuniarie amministrative. Ben è vero, d'altro canto, che il tirocinante potrà fornire, mediante le proprie dichiarazioni ricostruttive della fattispecie circa il proprio effettivo apporto lavorativo, idonea prova della sussistenza di un rapporto di lavoro seppure di natura non subordinata. Conseguentemente il personale ispettivo provvederà a sanzionare la prestazione lavorativa che è stata richiesta al tirocinante e da questi effettivamente resa rilevando come l'applicazione al lavoro sia risultata del tutto assimilabile e abbia di fatto coinciso con l'instaurazione di un rapporto di lavoro. L'applicazione al lavoro del tirocinante e il suo inevitabile inserimento nel contesto organizzativo del soggetto ospitante devono essere coesenziali e puramente strumentali rispetto alle finalità di orientamento e di formazione dello stage, non potendo in alcun caso, perché il tirocinio permanga nella sua genuina estrinsecazione operativa, debordare verso un pieno ed effettivo inserimento organico quale solo può realizzarsi in funzione della esecuzione di un contratto di lavoro.

Sul piano retributivo, come già previsto dalla circolare n. 24/2011, gli ispettori del lavoro procedono ad adottare la diffida accertativa (art. 12, D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124) per permettere al lavoratore di recuperare il credito retributivo maturato a fronte dell'utilizzo abusivo o fraudolento del tirocinio (la circolare ministeriale n. 1 dell'8 gennaio 2013 che ha ritenuto non applicabile la diffida accertativa ai casi in cui si tratti di lavoro formalmente comunicato e documentato rispetto al quale l'accertamento conduce ad una "riqualificazione del rapporto lavorativo", ammette che nel caso di specie non si ravvisa "nessuna particolare ragione giuridica impeditiva all'adozione della diffida").

La circolare INL n. 8/2018 sottolinea anche che il superamento della durata massima del tirocinio comporta specifiche reazioni sanzionatorie: la prosecuzione del rapporto avviato come tirocinio va ricondotta ad una prestazione lavorativa che, in presenza degli indici della subordinazione, sarà oggetto della maxisanzione; tuttavia, se il superamento della durata del tiro-

cinio è inferiore alla durata massima stabilita prevista, ove sussistano gli altri requisiti di regolarità del rapporto formativo, potrà applicarsi la sanzione per l'omessa comunicazione obbligatoria.

Omessa corresponsione indennità per tirocinio

In base all'art. 1, comma 35, legge n. 92/2012, "in ogni caso", la mancata corresponsione della congrua indennità prevista dall'Accordo Stato-Regioni comporta, a carico del trasgressore (soggetto ospitante), l'irrogazione di una sanzione pecuniaria amministrativa "il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso", in misura variabile da un minimo di euro 1.000 a un massimo di euro 6.000, conformemente alla legge n. 689/1981 (INL, circ. n. 8/2018).

D'altra parte si deve ritenere pienamente applicabile l'istituto della diffida a regolarizzare (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004) per cui il soggetto ospitante che regolarizza ottemperando alla diffida potrà essere ammesso al pagamento della sanzione minima. Inoltre, ai sensi dell'art. 16, legge n. 689/1981, il trasgressore è ammesso ad estinguere l'illecito con il pagamento della sanzione ridotta pari a euro 2.000.

Cessazione del tirocinio e interdizione dall'attivazione di tirocini

Per le violazioni non sanabili, in particolare nel caso in cui il tirocinio sia attivato senza il rispetto delle condizioni e dei limiti previsti - con riferimento ai soggetti titolati alla promozione, alle caratteristiche soggettive e oggettive del soggetto ospitante, al rispetto dei limiti numerici tra dipendenti e tirocinanti, alla durata massima del tirocinio, al numero di tirocini attivabili contemporaneamente e al numero di assunzioni di *ex* tirocinanti, alla convenzione richiesta e al relativo Progetto formativo - è prevista l'intimazione della cessazione del tirocinio da parte del soggetto individuato dalla Regione o dalla Provincia Autonoma e l'interdizione per 12 mesi, rivolta al soggetto promotore e/o a quello ospitante, dall'attivazione di nuovi tirocini.

Per le violazioni sanabili, in violazione di quanto riguarda l'inadempienza dei compiti richiesti ai soggetti promotori, ai soggetti ospitanti, ai rispettivi tutor, le violazioni della convenzione o del Progetto Formativo Individuale, quando la durata residua del tirocinio consente di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti, o di violazioni della durata massima del tirocinio, quando al momento dell'accertamento non sia ancora superata la durata massima stabilita dalle norme, è previsto un invito alla regolarizzazione la cui esecuzione non determinerà sanzioni. Se l'invito non viene adempiuto è prevista l'intimazione della cessazione del tirocinio e l'interdizione per 12 mesi, rivolta al soggetto promotore e/o a quello ospitante, dall'attivazione di nuovi tirocini.

In tutti i casi di seconda violazione nell'arco di 24 mesi dalla prima interdizione, l'interdizione ha durata di 18 mesi. In tutti i casi di terza o successiva ulteriore violazione nell'arco di 24 mesi dalla prima interdizione, l'interdizione ha durata di 24 mesi.

Infine si prevede che l'interdizione dell'attivazione di nuovi tirocini è disposta nei confronti del soggetto ospitante anche nel caso di riqualificazione del tirocinio in rapporto di lavoro subordinato operata dall'Ispettorato nazionale del lavoro.

La circolare INL n. 8/2018 precisa che l'attivazione di un tirocinio da parte di un soggetto interdetto dalla Regione o la prosecuzione del tirocinio per il quale sia stata intimata la cessazione comporta la riqualificazione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Alternanza scuola-lavoro

L'art. 1, commi 33-43, legge 13 luglio 2015, n. 107 rilancia l'alternanza scuola-lavoro prevista nel secondo ciclo di istruzione, inserendo organicamente percorsi obbligatori nel secondo biennio e nell'ultimo anno della scuola secondaria di secondo grado, indicando la durata complessiva di almeno 400 ore per gli istituti tecnici e professionali e di almeno 200 ore per i licei e istituendo il *Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro*, in cui si devono iscrivere i soggetti disponibili ad accogliere studenti. Lo studio professionale o la società di servizi ospitante deve possedere: **capacità strutturali** (spazi adeguati per le attività in alternanza scuola-lavoro), **capacità tecnologiche** (attrezzature idonee per l'esercizio delle attività previste nella convenzione, garantendo a ogni studente un'esperienza adeguata e diretta del processo lavorativo in condizioni di sicurezza) e **capacità organizzative** (adeguate competenze professionali per la realizzazione delle attività, con un *tutor* incaricato dal soggetto ospitante dotato di competenze professionali in affiancamento formativo). I percorsi in alternanza vengono progettati e attuati sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, in base a specifiche convenzioni che regolano i rapporti e le responsabilità dei soggetti coinvolti (artt. 1, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 77/2005).

Attuazione dell'alternanza

L'art. 3, D.Lgs. n. 77/2015 prevede che le convenzioni "regolano i rapporti e le responsabilità dei diversi soggetti coinvolti nei percorsi in alternanza, ivi compresi gli aspetti relativi alla tutela della salute e della sicurezza dei partecipanti". Ai sensi del successivo art. 4 "i percorsi in alternanza sono dotati di una struttura flessibile e si articolano in periodi di formazione in aula e in periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro, che le istituzioni scolastiche e formative progettano e attuano sulla base delle convenzioni".

In base all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 77/2005, l'attuazione dei percorsi avviene sulla base di apposite

convenzioni, attivate con una platea di soggetti (strutture ospitanti), la cui tipologia è stata ampliata dall'art. 1, comma 34, legge n. 107/2015:

- Imprese e rispettive associazioni di rappresentanza;
 - Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
 - Enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore;
 - Ordini professionali;
 - Musei e altri istituti pubblici e privati operanti nei settori del patrimonio e delle attività culturali, artistiche e musicali;
 - Enti che svolgono attività afferenti al patrimonio ambientale;
 - Enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.
- Queste categorie di soggetti manifestano la disponibilità ad accogliere studenti, per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituiscono rapporto individuale di lavoro.

La struttura ospitante è luogo di apprendimento nel quale lo studente sviluppa competenze nuove, consolida quelle apprese nella didattica scolastica e acquisisce la cultura del lavoro sperimentandola in concreto. In ogni caso i periodi di apprendimento con esperienze di lavoro devono essere articolati con criteri di gradualità e progressività che rispettino lo sviluppo degli studenti in ragione dell'età (ovvero in base alle residue capacità lavorative per gli studenti disabili) e vanno dimensionati a seconda degli obiettivi formativi dei singoli percorsi di studio, oltreché evidentemente alle capacità di accoglienza dei soggetti ospitanti.

I periodi di apprendimento con esperienze di lavoro possono essere svolti durante la sospensione delle attività didattiche e possono includere anche attività da svolgersi all'estero.

Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro

La legge n. 107/2015 ha ampliato la rete delle collaborazioni per l'alternanza scuola-lavoro, estendendo l'accesso a: ordini professionali, musei, settori culturali, artistici e musicali, enti sportivi.

Al fine di agevolare l'individuazione dei partner è stata prevista la costituzione, presso le Camere di commercio, industria artigianato e agricoltura (CCIAA) competenti per territorio, di un *Registro nazionale per l'alternanza* (<https://scuolalavoro.registroimprese.it/rasl/home>), che reca una sezione liberamente consultabile nella quale si può accedere alle informazioni relative alle imprese e agli enti pubblici e privati resisi disponibili a svolgere i percorsi di alternanza, con indicazione del numero massimo di studenti che possono essere accolti e i periodi dell'anno nei quali è prevista l'attività di alternanza.

Il dirigente scolastico individua, attraverso il *Registro nazionale*, le strutture ospitanti con cui stipulare convenzioni per i percorsi di alternanza scuola-lavoro, sebbene le convenzioni possano essere stipulate an-

Inserto

che con imprese, musei e luoghi di cultura e di arte, istituzioni, non presenti nel Registro nazionale, in quanto la mancata iscrizione nello stesso non preclude la possibilità di accogliere studenti per attivare esperienze di alternanza scuola-lavoro.

Strutture ospitanti

I soggetti ospitanti devono possedere:

a) capacità strutturali: spazi adeguati per le attività in alternanza scuola-lavoro, senza barriere architettoniche per studenti disabili;

b) capacità tecnologiche: disponibilità di attrezzature idonee e sicure, verificate e collaudate, per lo svolgimento in sicurezza delle attività lavorative in convenzione;

c) capacità organizzative: adeguate professionalità per realizzare le attività di alternanza scuola-lavoro, con un tutor dotato di competenze professionali incaricato (anche esterno) a supporto delle attività in convenzione, e di affiancamento formativo, con oneri a carico del soggetto ospitante.

I requisiti anzidetti devono essere specificamente indicati nella convenzione.

Convenzione

La convenzione deve contenere le finalità dello specifico percorso di alternanza scuola-lavoro evidenziando le attività che dovranno essere svolte durante l'esperienza di lavoro, le norme che devono essere osservate, comprese quelle sugli obblighi assicurativi, sulla privacy, sulla sicurezza dei dati e sulla sicurezza sul lavoro.

Nella convenzione devono essere obbligatoriamente inseriti i seguenti elementi:

a) indicazioni anagrafiche della scuola e della struttura ospitante;

b) natura delle attività che lo studente deve svolgere durante il periodo di alternanza scuola-lavoro nella struttura ospitante, in coerenza con gli obiettivi del progetto formativo e con i risultati di apprendimento previsti;

c) individuazione del numero degli studenti coinvolti nell'attività di alternanza scuola-lavoro e della tipologia degli indirizzi di studio;

d) durata del singolo percorso formativo nell'ambito delle ore complessive di alternanza scuola-lavoro;

e) identificazione dei referenti coinvolti e dei rispettivi ruoli (Consiglio di classe, Comitato tecnico Scientifico/Comitato scientifico, tutor interno scolastico o formativo e tutor esterno, rappresentanti del mondo del lavoro e delle professioni);

f) informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo gli specifici profili di rischio;

g) risorse economiche impegnate per la realizzazione del percorso di alternanza scuola-lavoro;

h) strutture e *know-how* resi disponibili dalla struttura ospitante;

i) obblighi e responsabilità della scuola e della struttura ospitante;

j) modalità di valutazione dello studente su efficacia e coerenza del percorso di alternanza scuola-lavoro;

k) criteri e indicatori per monitorare il progetto.

La convenzione contiene inoltre il patto formativo che evidenzia i risultati di apprendimento attesi al termine del percorso di alternanza e con il quale lo studente si impegna a: rispettare gli obblighi di condotta e di rispetto delle regole nel percorso di alternanza; conseguire le competenze previste; svolgere le attività inserite in convenzione secondo gli obiettivi, i tempi e i modi stabiliti; seguire le indicazioni del tutor esterno e del tutor interno.

Tutor

Nel percorso di alternanza scuola-lavoro sono chiamati a seguire lo studente il docente tutor interno e il tutor formativo esterno, talora affiancati da un docente funzione strumentale per l'alternanza o da un referente di progetto, con ruolo di raccordo e coordinamento.

Il *docente tutor interno* ha il compito di:

a) elaborare, insieme al tutor formativo esterno, il percorso formativo;

b) assistere e guidare lo studente nei percorsi di alternanza, verificandone lo svolgimento, in collaborazione con il tutor formativo esterno;

c) gestire le relazioni con il contesto nel quale si sviluppa il percorso di alternanza scuola-lavoro, rapportandosi con il tutor formativo esterno;

d) monitorare le attività, affrontando le eventuali criticità;

e) valutare, comunicare e valorizzare gli obiettivi raggiunti e le competenze sviluppate dallo studente;

f) promuovere l'attività di valutazione su efficacia e coerenza del percorso di alternanza da parte dello studente;

g) informare gli organi scolastici preposti, aggiornando il Consiglio di classe, sullo svolgimento dei percorsi;

h) assistere il Dirigente scolastico nel redigere la scheda di valutazione sulle strutture con le quali sono stipulate convenzioni per attività di alternanza scuola-lavoro.

Il *tutor formativo esterno* deve assicurare il raccordo tra la struttura ospitante e l'istituzione scolastica e svolge i seguenti compiti:

a) collaborare con il tutor interno a progettare, organizzare e valutare l'esperienza di alternanza;

b) favorire l'inserimento dello studente nel contesto operativo, affiancandolo e assistendolo nel percorso di alternanza;

c) garantire l'informazione e la formazione dello studente sui rischi specifici aziendali;

d) organizzare le attività in base al percorso formativo, coordinandosi con le figure professionali della struttura ospitante;

e) coinvolgere lo studente nel processo di valutazione dell'esperienza di alternanza;

f) fornire alla scuola gli elementi per valutare le attività dello studente e l'efficacia del percorso formativo.

I due tutor sono chiamati a sviluppare un rapporto di forte interazione e devono possedere esperienze e competenze adeguate in base al percorso formativo.

Salute e sicurezza degli studenti in alternanza scuola-lavoro

Le norme a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro devono essere integralmente applicate anche nei confronti degli studenti in alternanza scuola-lavoro, in quanto, in base all'art. 2, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 81/2008, gli studenti che svolgono attività esterna alla scuola sono equiparati ai lavoratori.

Andranno in ogni caso garantite:

- la sorveglianza sanitaria, quando necessaria, ai sensi dell'art. 41, D.Lgs. n. 81/2008;

- l'assicurazione presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali gli studenti impegnati, ai sensi degli artt. 1 e 4, D.P.R. n. 1124/1965;

- l'assicurazione per la responsabilità civile verso terzi;

- un'adeguata formazione generale in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi degli artt. 15 e 37, commi 1, D.Lgs. n. 81/2008.

Curriculum e certificazione delle competenze

Il curriculum dello studente deve includere le esperienze condotte dallo stesso in regime di alternanza scuola-lavoro, per la mappatura delle competenze e per la loro valutazione anche nell'ambito dell'esame di Stato. La convenzione deve contenere la specificazione del processo di certificazione, degli strumenti utilizzati e dei soggetti coinvolti.