

Garanzia giovani

ORIENTAMENTO

Tre linee di credito per aprire le porte ai tirocini

Fino al 2015 a disposizione 10,6 milioni per l'alternanza scuola-lavoro

Michele Tiraboschi

Prima i vincoli, con le nuove regole della legge Fornero. Ora gli incentivi. Così può essere sintetizzata la più recente evoluzione dei tirocini, i cosiddetti stage aziendali.

Punto di partenza è la sentenza n. 287/2012 con cui la Corte costituzionale, nel dichiarare illegittimo l'articolo 11 del decreto-legge 138/2011, ha stabilito la competenza esclusiva delle Regioni nella regolazione degli stage. Il resto è storia nota. L'intervento della legge 92/2012 con la definizione, nella conferenza Stato-Regioni del 24 gennaio 2013, di dettagliate linee guida valide per l'intero territorio nazionale. Il successivo processo di trasposizione a livello regionale di quanto condiviso tra Governo e Regioni, durato oltre un anno, non ha tuttavia evitato una profonda frammentazione nella regolazione dell'istituto.

Il punto di maggiore criticità è rappresentato dal congruo indennizzo per la prestazione resa dal tirocinante che varia in maniera sensibile da Regione a Regione. Si passa dai 600 euro previsti in Abruzzo e Piemonte ai 300 euro di Basilicata e Sicilia che si sono attestate sul minimo previsto dalle linee guida. La mappatura delle

normative regionali mostra un caleidoscopio dalle infinite possibilità: le somme indicate costituiscono, infatti, livelli minimi, non massimi, variabili in funzione della tipologia di tirocinio (formazione, orientamento, ingresso, ecc.) e talvolta anche dell'impegno orario del tirocinante, quasi che si trattasse di un vero e proprio rapporto di lavoro.

Si tratta, in ogni caso, di importi fortemente competitivi - specie se pensiamo ai tirocini di mero inserimento al lavoro che possono durare un anno - che entrano in forte concorrenza non solo con gli incentivi del pacchetto lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato, ma anche con i contratti di apprendistato che, agli occhi degli operatori e delle imprese, presentano ancora oggi maggiori oneri gestionali e burocratici.

La forte attrattività dei tirocini - curriculari e non - è ora destinata ad aumentare in ragione della progressiva messa a regime del piano straordinario di sostegno economico alla loro attivazione contemplato nel "pacchetto Letta" (decreto legge 76/2013) e dall'avvio della cosiddetta "Garanzia Giovani" con ulteriori finanziamenti di provenienza europea.

Il "pacchetto Letta" prevede, in primo, luogo lo stanziamento di 1 milione di euro per l'anno 2014 destinato a un Fondo straordinario finalizzato alla promozione di tirocini formativi e di orientamento nei settori delle attività e dei servizi per cultura rivolti a giovani fino a 29 anni di età.

È poi istituito per gli anni 2013-2015 un ulteriore fondo con dotazione di 6 milioni di euro volto a coprire il costo delle indenni-

tà per la partecipazione ai tirocini nelle ipotesi in cui il soggetto ospitante del tirocinio sia una amministrazione dello Stato. Una terza e più robusta tipologia di intervento è infine prevista con specifico riferimento ai tirocini curriculari per la sperimentazione di forme di alternanza studio-lavoro rispetto ai quali si prevede uno stanziamento di 10,6 milioni.

Il pacchetto lavoro ha altresì previsto lo stanziamento di 168 milioni di euro nel triennio 2013-2015 per il finanziamento delle borse di tirocinio formativo a favore di giovani che non lavorano, non studiano e non partecipano ad alcuna attività di formazione, di età compresa fra i 18 e i 29 anni, residenti e/o domiciliati nelle Regioni del Mezzogiorno.

Agli incentivi di livello nazionale si affiancano poi quelli regionali che non mancano di sostenere in termini finanziari e, talvolta, in logica di cofinanziamento, l'attivazione di stage soprattutto con riferimento a gruppi di lavoratori svantaggiati non necessariamente giovani.

Il documento italiano di attuazione della "Garanzia Giovani", inviato a Bruxelles sul volgere del 2013, prevede infine un ulteriore e ingente sostegno finanziario alla attivazione dei tirocini. A parere del Governo, infatti, in una situazione in cui l'offerta di lavoro da parte dei giovani rischia di rimanere complessivamente maggiore della domanda, i tirocini possono rappresentare - in linea con la recente proposta di raccomandazione europea in materia di qualità dei tirocini - una prima modalità di ingresso nel mondo del lavoro, in particolare se abbinati a momenti di formazione specialistica.

Il contratto incentivato. Contributi in misura ridotta e «bonus» contrattuali

Con l'apprendistato in dote facilitazioni normative

Alessandro Rota Porta

Il datore di lavoro che instaura un contratto di apprendistato usufruisce di particolari agevolazioni di carattere normativo, economico, contributivo e fiscale.

Per quanto concerne i primi, gli apprendisti si escludono dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e Ccnl per l'applicazione di determinate normative e istituti, a meno che non sia disposto diversamente da disposizioni di legge imperative.

Ciò si riflette, ad esempio, sui licenziamenti individuali e, in particolare, sull'esclusione degli apprendisti dai limiti numerici previsti per l'applicazione dell'articolo 18 della legge 300/1970; oppure dalla non computabilità nella base di calcolo per il collocamento obbligatorio previsto dalla legge 68/1999.

Con riferimento alle agevolazioni di carattere economico, il datore di lavoro, in base alle disposizioni del Testo unico e nel rispetto del Ccnl applicato, può

retribuire l'apprendista per tutta la durata del contratto fino a due livelli stipendiali inferiori rispetto a quello finale.

Alcuni contratti collettivi prevedono un percorso di avvicinamento al livello di "approdo", attraverso scatti intermedi (ad esempio Legno Industria); in altri casi - per le qualifiche a più basso contenuto professionale - è stabilito l'abbassamento di un solo livello (come nel settore Edilizia Industria, per la qualifica al secondo livello finale); altri Ccnl, come il settore Edilizia Artigianato o Metalmeccanica Artigianato hanno, invece, conservato la forma retributiva percentualizzata, rispetto al livello di finale.

Inoltre, il datore di lavoro usufruisce in via generale, di una contribuzione Inps a proprio carico, per tutta la durata dell'apprendistato, pari all'11,61%; nel caso in cui occupi fino a nove dipendenti e possieda i requisiti "de minimis" - per gli apprendisti assunti da gennaio 2012 a dicembre 2016 - l'aliquota complessiva si riduce all'1,61%

per i primi 3 anni.

Il mantenimento delle agevolazioni per ulteriori 12 mesi dopo la trasformazione del rapporto (comma 9, dell'articolo 7, del Dlgs 167/2011) è, invece, limitato al solo caso di termine naturale dell'apprendistato e viene meno nel caso in cui il contratto venga "trasformato" anticipatamente.

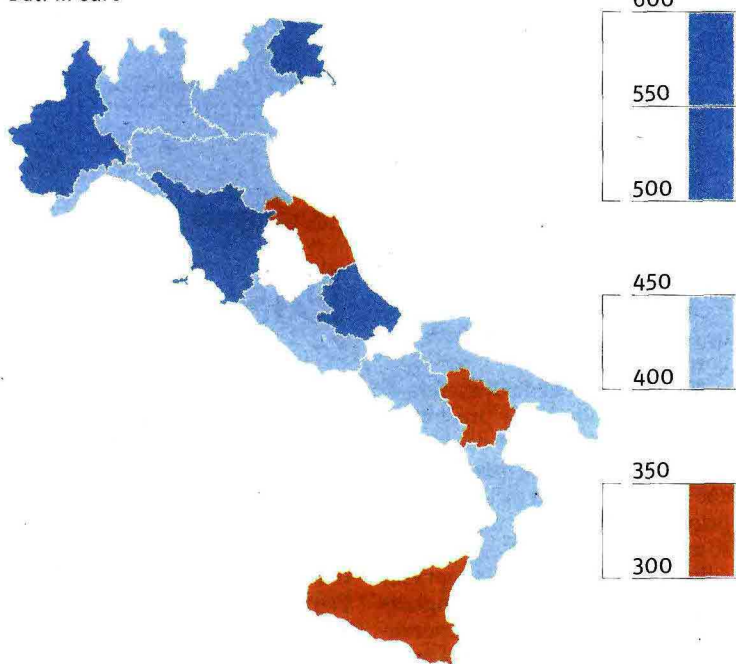
Le istruzioni dell'Inps precisano che lo sgravio per le micro-imprese deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", come previsto dal regolamento Ce 1998/2006.

I datori interessati devono quindi presentare telematicamente all'Inps - «nel più breve tempo possibile» e usando la funzionalità "Contatti" del cassetto previdenziale aziende - una dichiarazione attestante che, nell'anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi precedenti, non sono stati percepiti aiuti eccedenti i limiti complessivi "de minimis".

Infine, le spese sostenute per gli apprendisti sono totalmente deducibili ai fini Irap.

La mappatura dei compensi

Dati in euro



Fonte: www.adapt.it

IL VALORE DELLA FORMAZIONE

Il datore di lavoro può retribuire il lavoratore fino a due livelli stipendiali inferiori rispetto a quello finale

