

Da inviare in busta chiusa a:

E.BI.PRO.
Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma



00229605

15

Giovani e contratti di lavoro

Guida informativa



Giovani e contratti di lavoro

Guida informativa di Pierluigi Rauseri

Dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro delle sedi territoriali di Macerata e Ancona, docente di Diritto sanzionatorio del lavoro all'Università degli studi di Bergamo. ADAPT professional fellow. (*)

(*) Si segnala che le considerazioni contenute nel presente volume sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

Attività di E.BI.PRO.

In continuità con l'impegno assunto con le pubblicazioni dell'ultimo periodo, l'Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali (E.BI.PRO.), in collaborazione con gli altri enti bilaterali di settore (FONDOPROFESSIONI e CADIPROF), prosegue l'attività di informazione su tematiche di alto valore strategico per gli studi professionali.

L'attività di E.BI.PRO. riguarda i seguenti ambiti:

1. **Sostegno al reddito:** Ebipro interviene con un contributo in caso di riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti dovuta a crisi dello studio
2. **Diritto allo studio:** Ebipro prevede forme di sostegno in caso di fruizione dei permessi studio da parte del lavoratore
3. **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:** Ebipro rimborsa le spese sostenute per la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



Welfare: Ebipro, sotto la direzione di Confprofessioni e attraverso apposita gestione, prevede una copertura di assistenza per i liberi professionisti.



Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma
Tel. 06.5918786 - Fax 06.94443723
www.ebipro.it - info@ebipro.it

In collaborazione con Wolters Kluwer



Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma
Tel. 06.5918786 - Fax 06.94443723
www.ebipro.it - info@ebipro.it

Fanno parte del sistema di Welfare previsto dal CCNL degli Studi professionali anche:

FONDOPROFESSIONI è il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua dei Lavoratori degli Studi Professionali e delle Aziende Collegate. Istituito nel 2003 con un accordo tra Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, Fondoprofessionisti nasce con lo scopo di finanziare piani e progetti formativi per consolidare e sviluppare le competenze dei dipendenti degli studi professionali. I piani e i progetti possono essere corsuali, seminariali, individuali e rivolgersi ad una specifica area professionale o trasversali ad essa. L'adesione al fondo è libera e gratuita, il professionista datore di lavoro può scegliere di destinare lo 0,30 % del monte salari, già regolarmente versato all'interno dei contributi Inps, indicando il codice Fpro sulla denuncia mensile di flusso Uniemens.



FONDOPROFESSIONI: diamo risorse alla crescita professionale degli Studi.

www.fondoprofessionisti.it - e-mail info@fondoprofessionisti.it
tel. 06/54210661 - fax 06/54210664

CADIPROF è la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori degli Studi Professionali istituita da Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil allo scopo di gestire trattamenti di assistenza sanitaria a favore dei dipendenti, secondo quanto



previsto dal Ccnl Studi Professionali in vigore. Il Piano Sanitario CADIPROF risponde alle esigenze della popolazione assistita con coperture su misura. La Guida informativa ai servizi, che comprende quelli del "Pacchetto Famiglia", è scaricabile dal sito www.cadiprof.it e illustra le situazioni e le prestazioni coperte dalla Cassa e tutte le procedure da seguire per accedere all'assistenza integrativa, direttamente nelle strutture convenzionate o tramite rimborso.

CADIPROF: abbiamo cura della salute di chi lavora.

www.cadiprof.it • e-mail info@cadiprof.it • tel. 06/5910526 • fax 06/5918506

Cedola richiesta informazioni

Per approfondimenti e indicazioni più specifiche può rivolgersi a E.BI.PRO.

Visiti il nostro sito internet per saperne di più



www.ebipro.it

Oppure invii la cedola sottostante in busta chiusa all'indirizzo indicato sul retro.

Si, desidero ricevere ulteriori informazioni sull'attività di E.BI.PRO.

nome e cognome

via

cap

città

e-mail

Ai sensi dell'art. 13 del Codice in materia di dati personali, si informa che il trattamento dei dati personali e sensibili è finalizzato unicamente a fornire informazioni sui nostri servizi. Il trattamento avverrà presso la sede della E.BI.PRO. in Roma con l'utilizzo di procedure informatizzate, nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità. E.BI.PRO. garantisce che il trattamento dei predetti dati avviene secondo modalità idonee a garantirne la sicurezza e la riservatezza e che i dati non verranno utilizzati per finalità difformi da quelle sopra indicate. Per finalità scientifiche e/o statistiche i relativi dati potranno essere rappresentati in forma anonima. I dati potranno essere comunicati solo ad eventuali nostri Collaboratori, Responsabili o Incaricati del trattamento. Il conferimento dei dati è necessario per l'esatta esecuzione degli obblighi contrattuali e di legge e la loro mancata indicazione comporta l'impossibilità di adempiere alle obbligazioni a carico di E.BI.PRO. Agli interessati sono riconosciuti tutti i diritti di cui all'articolo 7 del citato Codice ed in particolare il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e/o la cancellazione, se incompleti, erronei o raccolti in violazione della legge, nonché di opporsi al loro trattamento per motivi legittimi, rivolgendo le relative richieste per posta al Titolare e Responsabile del trattamento dati per E.BI.PRO. ovvero al suo legale rappresentante pro tempore.

Firma

GIOVANI E CONTRATTI DI LAVORO

Pierluigi Rauseri*

Sommario: 1. I rapporti formativi - 2. I rapporti flessibili - 3. Agevolazioni e incentivi.

Presentazione

Questa guida ha l'ambizione di guardare al contratto e al rapporto di lavoro dall'ottica dei "giovani", proponendo una riflessione mirata alle soluzioni gestionali e contrattuali con le quali nel settore degli Studi Professionali consentire di avvicinarsi e di entrare nel mercato del lavoro da protagonisti. In questa prospettiva, dunque, vengono qui sinteticamente illustrati sia i contratti di lavoro subordinato orientati ai giovani come l'apprendistato e il lavoro intermittente, ma anche soluzioni di inserimento come l'alternanza scuola lavoro e il tirocinio che paiono assicurare una valida *liaison* fra lo studio professionale e il giovane lavoratore (capo 1). D'altra parte non sembra peregrino offrire una breve analisi anche di quella rinnovata collaborazione coordinata e continuativa, come pure, sempre argomentando su quest'ultimo testo normativo, è apparso rilevante un riferimento al lavoro agile (*smart-working*) e alla nuova regolamentazione delle prestazioni di lavoro occasionale (capo 2). Infine un'ultima sezione è dedicata alle agevolazioni e agli incentivi che, seppure in misura non del tutto soddisfacente, accompagnano l'occupazione dei giovani (capo 3).

1. I rapporti formativi

Apprendistato

Ai sensi dell'art. 41, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendistato è il «*contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*». La definizione conferma la natura di contratto formativo che dal sinallagma "formazione-retribuzione/prestazione lavorativa" si struttura ed evolve in una duplice funzione, di pari valore, da raggiungere attra-

* Dirigente Ispettorato Nazionale del Lavoro. Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

verso lo svolgimento della prestazione lavorativa (retribuita e contribuita) e la formazione obbligatoria e integrativa, vale a dire formare il lavoratore per l'acquisizione di una specifica qualificazione professionale e al contempo rendere più agevole l'occupabilità e l'occupazione. L'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015 affida e rimette la disciplina del contratto di apprendistato alla contrattazione collettiva, di livello nazionale e interconfederale, relativamente a: retribuzione, sottoinquadramento, tutore o referente aziendale (per il Ccnl la funzione del *tutor* è svolta dal titolare dello studio professionale, da altro professionista dello studio o da persona delegata con qualifica professionale idonea, competenze adeguate e livello di inquadramento pari o superiore a quello dell'apprendista), 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 datore di lavoro deve rispettare l'obbligo di forma scritta del contratto di apprendistato, che l'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 richiede «*ai fini della prova*», e del piano formativo individuale anche sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro o dagli enti bilaterali: il PFI deve essere inserito all'interno del contratto di apprendistato che lo contiene in forma sintetica.

Quanto all'adempimento degli obblighi formativi l'art. 28, *lett. a)*, del Ccnl Studi Professionali prevede il cumulo dei periodi di formazione in apprendistato, stabilendo che i periodi precedentemente svolti presso altri datori di lavoro per il medesimo profilo professionale vengono computati per il completamento del nuovo apprendistato se la formazione fa riferimento alle stesse mansioni e non vi è stata una interruzione superiore a 12 mesi. L'art. 30, *lett. d)*, del Ccnl Studi Professionali - oltre ad allegare uno specifico modello per la elaborazione del PFI - individua una serie di materie che devono essere trattate nella formazione di base e trasversale: accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo; capacità relazionali e di comunicazione; conoscenze base di una seconda o terza lingua; disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità

e *welfare* contrattuale; organizzazione dello studio professionale o della società di servizi; sicurezza e igiene sul lavoro. La formazione svolta dall'apprendista va registrata sul libretto formativo del cittadino o su supporti informatici tracciabili e mediante fogli a firma. L'apprendistato può svolgersi anche a tempo parziale, ma la percentuale di *part-time* non deve essere inferiore al 60% dell'orario normale di lavoro annuale e senza diminuire la formazione. Il Ccnl prevede la possibilità di ricorrere a Fondoprofessioni a concorso del finanziamento dei percorsi formativi aziendali degli apprendisti.

Nel comma 7 dell'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2015 si stabilisce il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con le diverse tipologie di contratto di apprendistato, direttamente o in somministrazione di lavoro a tempo indeterminato: 3 apprendisti per chi è privo di lavoratori qualificati o ne ha fino a 3, un apprendista per ogni lavoratore qualificato per chi occupa fino a 9 dipendenti, 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati per chi occupa da 10 dipendenti in su. In base all'art. 47, comma 3, del 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 per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Quanto ai profili retributivi, la disciplina dell'apprendistato prevede l'alternatività fra sottoinquadramento e retribuzione percentualizzata (art. 42, comma 5, *lett. b*), del D.Lgs. n. 81/2015). L'Allegato B al Ccnl individua differenti progressioni retributive in base alla singola tipologia di apprendistato e alla durata, con percentuali calcolate sulla retribuzione tabellare del profilo professionale/livello di inquadramento dell'apprendista:

Periodo apprendistato	I livello ^(*)	II livello ^(*)	III livello ^(*)
Dal 1° al 12° mese	45%	70%	40%
Dal 13° al 24° mese	55%	85%	50%
Nei mesi successivi	65%	93%	60%

^(*) Le percentuali riportate sono previste dal CCNL Studi professionali del 17 aprile 2015, Allegato «Apprendistato: tabella retributiva, durata e ore di formazione», lett. a) - Tabella 1; lett. b) - Tabella 3 e lett. c) - Tabella 4.

Negli apprendistati di I e III livello per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da

qualsiasi obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione svolte a carico del datore di lavoro è riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella dovuta.

Entrambe le parti del rapporto di apprendistato possono recedere dal contratto ex art. 2118 cod. civ. al termine del periodo di apprendistato, con preavviso decorrente dallo stesso termine: durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato. 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, D.Lgs. n. 81/2015). Il Ccnl stabilisce la durata massima del periodo di prova che non può in ogni caso superare i 60 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori inquadrati ai livelli IV e IV/S e i 90 giorni di lavoro effettivo per i restanti livelli e qualifiche.

Apprendistato scolastico - primo livello

In base all'art. 43, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 l'apprendistato di primo livello è chiamato ad integrarsi, in un sistema di 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. 29 del Ccnl demanda alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi per determinare le modalità di erogazione della formazione aziendale, in mancanza si applica quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante. L'art. 2, comma 1, lett. a), del D.M. 12 ottobre 2015, chiarisce quali sono le «*istituzioni formative*». 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. Il comma 2 dello stesso art. 43 del 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 quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. Il contratto di apprendistato di primo livello può essere stipulato anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, in tutti i settori di attività (art. 43, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015). Per l'art. 2, comma 1, *lett. b*), del D.M. 12 ottobre 2015, «*datore di lavoro*» è 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. L'art. 3 del 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 base all'art. 43, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa alla quale lo studente è iscritto. Lo schema di protocollo è allegato al D.M. 12 ottobre 2015 attuativo per stabilire il contenuto e la durata degli obblighi formativi, tenendo conto delle indicazioni dettate dalla norma dell'art. 46, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015. La durata del periodo formativo è determinata in considerazione della qualifica e del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni ovvero quattro anni nel caso di diploma quadriennale regionale (art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015; art. 4, comma 1, D.M. 12 ottobre 2015). L'art. 5 del D.M. 12 ottobre 2015 definisce gli standard formativi, i contenuti del PFI e le caratteristiche della formazione interna ed esterna, sancendo che l'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna che si integrano per il raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Apprendistato professionalizzante - secondo livello

Secondo l'art. 44, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 si può essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per conseguire una qualificazione professionale a fini contrattuali, in tutti i settori di attività, per i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni e 364 giorni (17 anni se in possesso di una qualifica professionale *ex* D.Lgs. n. 226/2005). Nessun limite anagrafico è previsto per l'assunzione in apprendistato professionalizzante dei lavoratori be-

neficiari di indennità di trattamento di disoccupazione (art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015; Messaggio INPS n. 2243 del 31 maggio 2017). Ai sensi dell'art. 44, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, la contrattazione collettiva stabilisce la durata, anche minima, del contratto che non può comunque essere superiore a tre anni: l'art. 30 del Ccnl Studi Professionali prevede una durata del periodo formativo in base a qualifica professionale e livello d'inquadramento che va dai 30 mesi per quadri e livelli I e II, ai 36 mesi dei livelli III super, III, IV super e IV. In base al combinato disposto degli artt. 24 e 33 del Ccnl Studi Professionali l'inquadramento degli apprendisti deve seguire la classificazione contrattuale articolata sulle cinque aree (area economica/amministrativa; area giuridica; area tecnica; area medico-sanitaria ed odontoiatrica; altre attività professionali intellettuali), con riferimento agli otto livelli classificatori e retributivi, secondo i relativi profili professionali, individuati in ragione del livello formativo dell'apprendista e delle mansioni affidategli. Il comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 introduce una formazione "integrativa", stabilendo che la formazione di tipo professionalizzante, sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse disponibili, dall'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio. 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 (Linee guida 20 febbraio 2014 Conferenza Stato-Regioni) entro 45 giorni dalla comunicazione telematica obbligatoria di instaurazione del rapporto di apprendistato, con esplicito riferimento a sedi e calendario delle attività formative.

La tabella dell'Allegato B del Ccnl specifica le ore di formazione minima che devono essere erogate:

Profilo professionale	Durata del periodo	Ore di formazione
Quadri, Livello I e Livello II	30 mesi	260
Livello III super e Livello III	36 mesi	270
Livello IV super e livello IV	36 mesi	280

Tabella estratta dal CCNL Studi professionali del 17 aprile 2015, Allegato «Apprendistato: tabella retributiva, durata e ore di formazione», lett. b), Tabella 2.

L'art. 30, *lett. d)*, del Ccnl Studi Professionali individua anche i contenuti della formazione professionalizzante, nello studio professionale o nell'impresa di servizi, che deve riguardare: conoscenza dei servizi e delle attività; conoscenza delle basi tecniche e teoriche e concreta applicazione della professionalità e delle attività; conoscenza e utilizzabilità delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza e utilizzabilità degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenze specifiche di lingue straniere richieste nel contesto e nell'attività professionale e di servizio; conoscenza e utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale del settore. Anche in merito alle modalità di erogazione della formazione, il Ccnl prevede la possibilità di uno svolgimento sia in aula, sia in modalità *e-learning* (anche con strumenti di comunicazione remotizzati) e consente di svolgere la formazione nello studio professionale e nella società di servizi se in possesso di personale capace di *«trasferire le conoscenze e le competenze richieste dal PFI, assicurandone lo svolgimento in strutture idonee e attrezzate»*. In ogni caso lo studio professionale e l'impresa di servizi possono avvalersi per erogare la formazione del *tutor* (se trattasi di professionista abilitato), di strutture esterne accreditate per la formazione continua, ovvero riconosciute idonee dall'ente bilaterale E.Bi.Pro. da Fondoprofessionisti.

Apprendistato di alta formazione e ricerca – terzo livello

L'art. 45, comma 1, del 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 della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori (art. 7 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008), per attività di ricerca, nonché per il praticantato presso gli Studi professionali per i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni e 364 giorni (in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di diploma professionale). Per l'art. 31 del Ccnl Studi Professionali l'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche appartenenti ai livelli III, IV, IV super e V. Secondo le previsioni dell'art. 45, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato 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. Condizione essenziale per l'operatività dell'apprendistato di terzo livello è che esista una regolamentazione regionale definita ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, tuttavia il comma 5 della stessa disposizione ha previsto che si può attivare un apprendistato di alta formazione e ricerca anche in assenza delle regolamentazioni regionali, in base alle disposizioni contenute nel D.M. 12 ottobre 2015. Secondo le previsioni dell'art. 4, commi 3-5, del D.M. 12 ottobre 2015, la durata del contratto di apprendistato di terzo livello varia a seconda della tipologia: se trattarsi di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a sei 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 sei mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle Regioni e delle Province autonome di prevedere ipotesi di proroga (comma 4); mentre l'apprendistato per il praticantato¹ per l'accesso alle professioni ordinistiche deve avere una durata non inferiore a sei mesi definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica (comma 5). In base all'art. 45, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa o con l'ente di ricerca cui lo studente è iscritto, per definire i contenuti e la durata della formazione e stabilire le modalità, nonché il numero dei crediti formativi riconoscibili allo studente. L'art. 5 del 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 si articola in periodi di formazione interna ed esterna che si integrano per il raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali. L'art. 31, comma 3, del Ccnl prevede la conversione dell'apprendistato di terzo livello in appren-

¹ Relativamente all'apprendistato per il praticantato si precisa che sono state avviate da Confprofessioni, con specifici protocolli, due sperimentazioni nelle regioni Marche il 23 febbraio 2015 e Sicilia il 7 dicembre 2016.

distato professionalizzante se l'apprendista accumula un ritardo notevole nel percorso formativo.

Tirocinio

I tirocini sono ancora regolamentati dall'art. 18 della 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. 1, commi 34-36, della legge n. 92/2012, così come attuata dall'Accordo del 24 gennaio 2013 in sede di Conferenza Stato-Regioni sulle «*Linee guida per i tirocini formativi*», ora rimodulate dall'Accordo del 25 maggio 2017 sulle nuove «*Linee Guida in materia di tirocini formativi e di orientamento*» approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni. Sono previsti dei limiti numerici per i tirocinanti ospitati dai singoli datori di lavoro: se i dipendenti a tempo indeterminato sono non più di 5 e in assenza di dipendenti, un tirocinante; da 6 a 20 dipendenti a tempo indeterminato, non più di 2 tirocinanti contemporaneamente; con 21 o più dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al 10% dei dipendenti contemporaneamente con arrotondamento all'unità superiore. Inoltre il datore di lavoro non può attivare più di un tirocinio nei confronti dello stesso tirocinante e non sono ammessi tirocini per mansioni a bassa specializzazione. Non possono essere inseriti tirocinanti per risolvere problemi di carenza di organico o per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, né possono essere attivati tirocini da chi ha effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti o ha in corso, nella stessa unità produttiva e per mansioni analoghe, procedure di cassa integrazione o di sospensione del lavoro. I soggetti promotori, elencati nell'art. 3 dell'Accordo del 25 maggio 2017, devono assicurare i tirocinanti presso l'INAIL e per la responsabilità civile verso terzi, anche per le attività svolte di fuori dal luogo di lavoro rientranti nel progetto formativo. I promotori devono anche garantire la presenza di un tutore responsabile didattico-organizzativo, mentre i soggetti ospitanti devono indicare il responsabile aziendale dell'inserimento. I tirocini sono svolti sulla base di convenzione stipulata fra promotore e soggetto ospitante, alla quale deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento contenente: obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio assicurando il raccordo con i percorsi formativi svolti pres-

so le strutture di provenienza; i nominativi del tutore incaricato dal promotore e del responsabile aziendale; gli estremi identificativi delle assicurazioni; la durata e il periodo di svolgimento; il settore di inserimento. L'art. 2 dell'Accordo del 25 maggio 2017, prevede che il tirocinio possa avere durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, pari a 12 mesi, che si estendono a 24 mesi per i soggetti disabili; si prevede anche una durata minima di 2 mesi. Il tirocinante ha diritto a percepire una specifica indennità di partecipazione.

Alternanza scuola lavoro

L'art. 1, commi 33-43, della 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, comma 2, e 3, D.Lgs. n. 77/2005).

2. I rapporti flessibili

Collaborazione coordinata e continuativa

Stante l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (*c.d.* "co.co.co."), prevalentemente personale, di natura autonoma, ricadono nello spettro dell'art. 409, n. 3, cod. proc. civ. (richiamato dall'art. 52, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, ma introdotto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533,

anche sulla scorta dell'art. 2 della legge 14 luglio 1959, n. 741), qualora le prestazioni rese siano gestite autonomamente dal collaboratore, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione imprenditoriale del committente, senza alcuna rilevanza e del tutto indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione del lavoro, senza alcuna forma di etero-organizzazione che incida su tempo e luogo di lavoro.

D'altra parte, per espressa previsione dell'art. 15 della legge 22 maggio 2017, n. 81 nell'art. 409 cod. proc. civ. si chiarisce che «*la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa*».

Alla luce di quanto detto, nonché dei chiarimenti del Ministero del Lavoro (Circolare n. 3 del 1° febbraio 2016), per le collaborazioni coordinate e continuative nel settore degli studi professionali si può prevedere, nel nuovo quadro regolatorio dei contratti di lavoro, un rinnovato impulso per una importante presenza nella prassi degli operatori, sia in forza delle previsioni di “deroga” che il D.Lgs. n. 81/2015 ha riconosciuto nell'art. 2, comma 2, rispetto anche alle ipotesi di etero-organizzazione, oltretutto per la più generale utilizzabilità della fattispecie. D'altronde, in deroga rispetto all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, operano le collaborazioni nell'esercizio di professioni intellettuali con iscrizione in albi professionali (Allegato 1, D.M. 20 dicembre 2012).

Lavoro intermittente

L'attuale disciplina del lavoro intermittente si rinviene negli artt. 13-18 del D.Lgs. n. 81/2015: si tratta di un contratto con alternanza di fasi di effettiva prestazione di lavoro e di periodi senza espletamento di attività, che si realizza attraverso le seguenti tipologie: a tempo indeterminato, a termine; con garanzia di disponibilità (obbligo di risposta alla chiamata e diritto all'indennità di disponibilità), senza garanzia di disponibilità (libertà di rispondere alla chiamata). Per l'attivazione del contratto devono ricorrere *requisiti oggettivi*, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, oppure *requisiti temporali*, predeterminati per settimana/mese/anno secondo esigenze individuate dai contratti collettivi, ovvero *requisiti soggettivi*, sempre con soggetti con meno di 24 anni (e più di 55 an-

ni, anche pensionati). D'altra parte con riguardo ai requisiti soggettivi la Corte Europea di Giustizia, con sentenza 19 luglio 2017 (causa C-143/2016), ha affermato la piena legittimità del licenziamento di un lavoratore intermittente, al raggiungimento dei 25 anni di età, in base alla norma nazionale per cui il lavoratore non può più effettuare la prestazione lavorativa (art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 82/2015). L'art. 56, comma 2, del Ccnl Studi Professionali precisa che il lavoro a chiamata è stipulabile in periodi di particolare intensità lavorativa quali: dichiarazioni annuali nell'area professionale economica-amministrativa e nelle altre attività professionali; archiviazione documenti; informatizzazione del sistema o di documenti.

Il lavoro a chiamata incontra un limite di durata che non può essere superiore a 400 giornate di effettivo lavoro in tre anni solari. Il comma 3 dell'art. 56 del Ccnl (art. 15, D.Lgs. n. 81/2015) prevede che il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta a fini della prova e deve contenere: indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dalla legge; luogo e modalità della disponibilità, garantita dal lavoratore obbligatosi a rispondere alla chiamata, e del preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo; trattamento economico e normativo spettante e indennità di disponibilità; indicazione di forme e modalità, con cui il datore di lavoro può chiedere lo svolgimento della prestazione lavorativa; tempi e modalità di pagamento di retribuzione e indennità di disponibilità; misure di sicurezza specifiche.

Lavoro agile

Gli artt. 18 e seguenti della legge n. 81/2017 disciplinano il lavoro agile, inteso come modalità di articolazione flessibile dello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato, con lo scopo peculiare di incrementare la produttività del lavoro e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si tratta di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita con accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

La prestazione lavorativa è svolta - anche con strumenti tecnologici - in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ma comunque nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione

collettiva. Durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali rileva la mancanza in azienda di una postazione fissa destinata al lavoratore.

L'accordo fra datore di lavoro e lavoratore subordinato che definisce e individua la modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova e deve disciplinare l'esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riferimento all'esercizio del potere direttivo, nonché in merito agli strumenti di lavoro utilizzati e alle tutele da riconoscere. La norma individua una specifica responsabilità logistica e funzionale del datore di lavoro nei confronti del lavoratore agile. L'accordo di lavoro agile può essere stipulato sia a termine che a tempo indeterminato.

Prestazioni occasionali

L'art. 54-*bis*, comma 1, del D.L. n. 50/2017, convertito dalla legge n. 96/2017 (illustrato dall'INPS con Circolare n. 107 del 5 luglio 2017 e Messaggi n. 2887 del 12 luglio 2017 e n. 3177 del 31 luglio 2017, dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con Circolare n. 5 del 9 agosto 2017 e Nota n. 7427 del 21 agosto 2017), definisce le prestazioni di lavoro occasionali come le attività lavorative che, nel corso di un anno civile, danno luogo a compensi di importo non superiore a: 5.000 euro per ogni lavoratore con riferimento alla totalità degli utilizzatori; 5.000 euro per ogni utilizzatore con riferimento alla totalità dei lavoratori; 2.500 euro per le prestazioni rese da ogni lavoratore in favore dello stesso utilizzatore. Sono computati al 75% i compensi per prestazioni occasionali rese da: pensionati di vecchiaia o invalidità; giovani con meno di 25 anni di età, iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado o a un ciclo di studi universitario; persone disoccupate; percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione o di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Le prestazioni occasionali incontrano anche un limite di durata pari a 280 ore nell'arco dell'anno civile. Non possono essere chiamati a svolgere prestazioni di lavoro occasionali lavoratori con i quali l'utilizzatore ha in corso o ha cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa. Il lavoratore ha diritto a *tutele previdenziali* (assicurazione

contro l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, *tutele dei tempi di lavoro e di riposo* (riposo giornaliero, pause e riposi settimanali e *tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*). Al fine di accedere alle prestazioni di lavoro occasionali, lavoratori e utilizzatori devono preventivamente registrarsi ed effettuare i relativi adempimenti nell'apposita piattaforma informatica INPS.

Il contratto di prestazione occasionale è il contratto con il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro «*occasional* o *saltuarie*» di ridotta entità, nei limiti di importo previsti, alle condizioni e con le modalità stabilite dalla norma. Il contratto è vietato per utilizzatori con più di 5 dipendenti a tempo indeterminato e nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Con riguardo al compenso del lavoratore in prestazione occasionale, la norma prevede una misura minima oraria pari a 9 euro; rimangono a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata INPS (33% del compenso) e il premio dell'assicurazione INAIL contro infortuni sul lavoro e malattie professionali (3,5% del compenso). Il pagamento dei compensi al lavoratore (esenti da imposizione fiscale e non incidenti sullo *status* di disoccupato) avviene a cura dell'INPS il giorno 15 del mese successivo.

3. Agevolazioni e incentivi

Rappresenta una missione specifica delle politiche del lavoro degli ultimi anni accompagnare con appositi incentivi ed agevolazioni, di tipo normativo ed economico, l'occupazione dei "giovani", caratterizzando tale etichetta con le persone che possono essere inserite nel mercato del lavoro, vale a dire da quanti hanno compiuto i 16 anni di età ed assolto l'obbligo scolastico (con l'eccezione dell'apprendistato di primo livello e dell'alternanza scuola lavoro che aprono anche ai quindicenni) fino a quanti hanno compiuto i 29 anni di età (non ancora trentenni).

In effetti, a fronte della gravissima e profonda crisi occupazionale che ha coinvolto e coinvolge i giovani del nostro Paese, il Legislatore si è imposto negli ultimi tempi con una serie di interventi agevolativi di carattere finanziario e contributivo (si pensi a: *Esonero*

contributivo per assunzione in sistema duale, Incentivi per il contratto di apprendistato di primo livello, Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani, Incentivo Occupazione Giovani, Incentivo occupazione SUD). Ne consegue un'azione pienamente orientata a concedere specifici benefici a quei datori che assumono i giovani privilegiando la via maestra dell'inserimento lavorativo attraverso il contratto di apprendistato. Rilevano così, come già illustrato in precedenza, l'inquadramento contrattuale dell'apprendista, la retribuzione progressivamente incrementata, il regime contributivo specifico per l'apprendista, la non remunerazione delle ore di formazione istituzionale e la riduzione della retribuzione delle ore di formazione aziendali nei percorsi in apprendistato di primo e di terzo livello.

Inoltre, base all'art. 47, comma 3, del 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.

Il D.Lgs. n. 81/2015 conferma la piena coerenza e la ragionevolezza del beneficio normativo della esclusione dal computo del personale in forza dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Ne consegue, ad esempio, che gli apprendisti non entrano nella base di computo che va a determinare la quota di riserva per il collocamento obbligatorio (ai sensi della legge n. 68/1999), mentre sono computati ai fini delle integrazioni salariali (D.Lgs. n. 148/2015) e con riferimento ai licenziamenti collettivi (legge n. 223/1991). Mentre, sempre a vantaggio dei datori di lavoro, i lavoratori in apprendistato portatori di handicap seguitano ad essere computati nelle quote della legge n. 68/1999 (Circolare INPS n. 5/1998).

Ancora, sotto altro profilo, per effetto dell'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale (così come determinati dalla legge n. 296/2006) sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione in apprendistato.

D'altro canto il Ministero del Lavoro aveva già affermato la possibilità di fruire delle aliquote contributive ridotte nel caso di

qualificazione anticipata dell'apprendista: «*i benefici contributivi sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e pertanto, anche nella ipotesi in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato*» (risposta ad Interpello 4 maggio 2006, n. 3883).

L'art. 42, comma 8, del 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, prevedendo, dunque, che, esclusivamente per i datori di lavoro di maggiore dimensioni e per le sole assunzioni professionalizzanti, l'attivazione di un ulteriore apprendistato 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 tre anni (36 mesi) che precedono la nuova assunzione.

Una conferma dell'orientamento legislativo a favorire l'occupazione e la stabilizzazione in apprendistato si rinviene nella risposta ad Interpello n. 2 del 9 agosto 2017 con la quale il Ministero del Lavoro ha chiarito che ferme restando eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi ai sensi del primo comma dell'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, non può integrare la violazione del diritto di precedenza rispetto ai lavoratori già occupati a tempo determinato, 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 risultasse già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

Si segnala infine che E.Bi.Pro., l'ente bilaterale nazionale per gli studi professionali, prevede uno specifico contributo, quale incentivo all'occupazione stabile, a favore dei datori di lavoro iscritti che al termine del periodo di apprendistato confermino in servizio gli apprendisti.