

NUOVO TESTO UNICO PER L'APPRENDISTATO, NUOVE REGOLE PER I TIROCINI FORMATIVI ED OBBLIGO ASSICURATIVO INAIL

SILVANA TORIELLO*

Premessa

Di recente il legislatore è intervenuto con opera riformatrice e volontà di chiarificazione in un settore di particolare rilevanza quale quello della transizione dei giovani dalla scuola al lavoro. L'obiettivo dichiarato è stato quello di fare dell'apprendistato il canale privilegiato per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro secondo una prospettiva che guarda con favore all'esperienza di paesi come la Germania ad esempio che ha fatto dell'apprendistato il canale fondamentale di accesso dei giovani al mercato del lavoro con ottimi riflessi sull'entità dell'occupazione giovanile. Detta evoluzione è stata accompagnata da alcune regole chiarificatrici dell'attuale assetto dei tirocini formativi utili a fare chiarezza nel complicato e variegato mondo della formazione professionale, degli stage e della formazione giovanile in genere.

Il rilancio del contratto di apprendistato quale privilegiato canale d'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro che garantisce, allo stesso tempo, la vera formazione, unitamente all'operazione sui tirocini formativi, contribuisce a porre i presupposti per una razionalizzazione chiarificatrice dell'intricato mondo dei percorsi formativi che connotano il passaggio dallo studio al lavoro.

Oggi le Sedi INAIL con la loro presenza capillare sul territorio e nell'ambito della loro concreta operatività spesso segnalano ai competenti uffici della Direzione Generale le difficoltà in cui si imbattono allorché devono stabilire la corretta classificazione tariffaria delle varie ipotesi di percorsi formativi che sovente vengono portati alla loro attenzione: tirocini formativi e di orientamento, corsi di addestramento professionale, percorsi formativi integrati e così via. I soggetti promotori, ovvero le agenzie formative spesso denunciano genericamente l'avvio di un corso senza null'altro specificare rendendo poi necessarie una serie di attività di ricognizione ed approfondimento per capire esattamente quale è la tipologia di riferimento e quale la conseguente classificazione tariffaria.

* INAIL - Direzione Centrale Rischi.

Estendere l'operatività del contratto di apprendistato qualificandolo, può indubbiamente contribuire a rendere residuali le altre tipologie con un vantaggio evidente sia per la Pubblica Amministrazione in termini di maggiore chiarezza delle fattispecie da affrontare sia, in termini contributivi, per le aziende.

Dell'apprendistato

Le radici storiche dell'apprendistato risiedono nelle istituzioni associative degli artigiani che si organizzano in associazioni o corporazioni, che, tra l'altro, custodiscono il sapere tecnico del mestiere. Esso ha rappresentato un fondamentale istituto di civiltà, parallelo alla scuola e, per taluni versi, della scuola non meno importante. Si è evoluto conseguentemente in relazione all'evoluzione complessiva del contesto economico.

L'apprendistato è stato oggetto di un complesso intreccio normativo che si è stratificato negli anni, a livello di legislazione nazionale, discipline regionali, normative contenute nei contratti collettivi di riferimento, ma anche pronunce della Corte costituzionale e della giurisprudenza in generale;

Il contratto che emerge dalla riforma è certamente utile per assicurare ai giovani adeguate prospettive occupazionali e di carriera facendo dell'apprendistato un canale privilegiato per rendere trasparente e maggiormente fluida la transizione dalla scuola al lavoro. La regolamentazione dell'apprendistato viene affidata alla contrattazione collettiva che potrà così tenere conto delle peculiarità di ciascun settore produttivo. L'apprendistato si estende al lavoro nelle pubbliche amministrazioni, alla selezione e formazione in ambiente di lavoro di dottorandi e giovani ricercatori per il settore privato ai percorsi di praticantato agli adulti coinvolti in processi di mobilità che richiedono una riqualificazione professionale. Il nuovo apprendistato si colloca in una logica di placement reale e tale da garantire un maggiore e migliore allineamento tra la domanda e l'offerta di lavoro con attenzione alle conoscenze, abilità e competenze acquisite anche in ambito lavorativo. Acquisisce, per tal via, centralità la valenza educativa e culturale dell'apprendistato attraverso l'integrazione tra i sistemi di istruzione e formazione e il mercato del lavoro e la valorizzazione di modelli di apprendimento in assetto lavorativo che possono consentire non soltanto la professionalizzazione (l'apprendimento di un mestiere), ma anche la acquisizione di titoli di studio di livello secondario o terziario compresi i dottorati di ricerca.

Che cosa è l'apprendistato

È un rapporto di lavoro **subordinato** in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o far impartire all'apprendista assunto alle sue dipendenze l'inse-

gnamento necessario, con l'**obbligo** di far partecipare l'apprendista a corsi formativi esterni all'azienda al fine di fargli conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato.

Evoluzione normativa

L'evoluzione normativa italiana in merito a questo istituto contrattuale vede susseguirsi in un lasso temporale di ben 42 anni le seguenti tre leggi:

- La **Legge del 19 gennaio 1955, n. 25**, che per prima disciplina compiutamente l'apprendistato introducendo importanti sgravi fiscali a favore del datore di lavoro
- **Legge 28 febbraio 1987, n. 56** "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro"
- La **Legge del 24 giugno 1997, n. 196** recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione", il cosiddetto "Pacchetto Treu", che riforma ampiamente l'istituto contrattuale scendendo nel merito della formazione da impartire all'apprendista e che per prima introduce la "formazione esterna" all'azienda, delegandone il coordinamento alle Regioni.

Fa seguito il **Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276** "Attuazione delle deleghe in materia occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", ossia il decreto di attuazione della cosiddetta Legge Biagi che prevede una radicale modifica dell'istituto contrattuale dell'apprendistato (L. 25/1955). Il contratto di apprendistato diventa il contratto formativo per eccellenza, assolve sia al diritto dovere di istruzione e formazione (secondo la nuova riforma dei cicli scolastici L. 53/2003) sia all'apprendimento professionale anche di specializzazione tecnica superiore. Il decreto articola ulteriormente l'apprendistato in tre fasce: l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.

Successivamente, la **legge sulla competitività n. 80/2005** di conversione del D.Lgs. n. 35/2005 ha modificato l'art. 49 del D.Lgs. 276/2003, intervenendo sull'apprendistato professionalizzante rendendolo operativo da subito nel caso in cui è stato disciplinato dal CCNL senza attendere la regolamentazione delle Regioni.

L'**art. 23 del decreto legge n. 112/2008 convertito dalla Legge 133/2008** è intervenuto sull'articolo 49 del D.Lgs. 276 prevedendo: All'articolo 49, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 le parole da «inferiore a due

anni e superiore a sei» sono sostituite con «superiore a sei anni».2. All'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 è aggiunto il seguente comma: «5-ter In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo».3. Al comma 1 dell'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 dopo le parole «alta formazione» sono inserite le seguenti: «, compresi i dottorati di ricerca».4. Al comma 3 dell'articolo 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 dopo le parole «e le altre istituzioni formative» sono aggiunti i seguenti periodi: «In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'articolo 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'articolo 53.».

Con l'articolo 1, comma 30, lettera c), della legge n. 247 del 2007 il Parlamento ha affidato al governo la possibilità di legiferare, previa intesa con le Regioni e le parti sociali, sui temi della formazione e dell'apprendistato. In virtù di tale delega, riattivata dalla legge n. 183 del 2010, il governo ha varato una riforma dell'apprendistato, anche alla luce della volontà di rilanciare l'istituto, espressa dalle Regioni e dalle parti sociali, oltre che dallo stesso governo, nell'intesa siglata il 27 ottobre 2010. Da ultimo dopo la Delega al governo per emanare provvedimento di riforma all'apprendistato di cui al Collegato lavoro il Consiglio dei Ministri il 5 maggio 2011 approva lo schema di decreto legislativo, la Conferenza Stato Regioni il 7 luglio 2011 approva con modifiche il testo governativo, le Parti Sociali l'11 luglio 2011 - approvano il documento conferenza Stato Regioni. Pareri favorevoli delle Commissioni - Camera e Senato ottenuto il 27 luglio 2011

Interventi della Corte Costituzionale

Stante comunque l'attribuzione di ampie competenze alle Regioni in materia di formazione e lavoro in attuazione delle modifiche all'articolo 117 della Costituzione il quadro normativo ha richiesto numerosi interventi da parte della Corte Costituzionale per dirimere i conflitti di competenza Stato/Regioni, con particolare riferimento ai contenuti formativi e alla regolamentazione dei profili for-

mativi. Con una serie di sentenze la **Corte Costituzionale** ha in sintesi stabilito che, mentre la formazione da impartire all'interno delle aziende attiene precipuamente all'ordinamento civile, la disciplina di quella esterna rientra nella competenza regionale in materia di istruzione professionale, con interferenze però con altre materie, in particolare con l'istruzione, per la quale lo Stato ha varie attribuzioni in termini di norme generali e di determinazione dei principi fondamentali. Inoltre la sentenza n. 50/2005 ha richiamato il principio di leale collaborazione fra Stato e Regioni nel comporre e risolvere costruttivamente eventuali sovrapposizioni di competenze, evitando quindi una legiferazione unilaterale dell'istituto. Da ultimo con la decisione **176/2010** è stata dichiarata la illegittimità costituzionale dell'art. 49 nella parte in cui si prevede che la formazione interna dell'apprendista non debba essere regolamentata dalle Regioni ma, bensì, rimessa integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali.

La nuova disciplina

Il nuovo testo definisce innanzitutto il contratto di apprendistato come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, con la conseguenza che se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Resta, dunque, immutata l'accezione di apprendistato - contratto di lavoro a tempo indeterminato da stipulare in forma scritta con un piano formativo individuale - come canale preferenziale per i giovani che non hanno ancora maturato significative esperienze lavorative.

Le prime norme del nuovo TU ribadiscono dunque la possibilità di assumere un numero di apprendisti pari al 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro o a 3 se questi ha meno di 3 dipendenti. Si conferma inoltre che gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici di dipendenti previsti dalla legge per l'applicazione di particolari discipline (si pensi, ad esempio, all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori). Durante la fase formativa il rapporto può essere interrotto solo per giusta causa o giustificato motivo, mentre al termine della stessa ciascuna parte può liberamente recedere dal contratto semplicemente dando all'altra un congruo preavviso chiarendo che non è possibile sommare il sottoinquadramento dell'apprendista con la percentualizzazione della sua retribuzione. Superato il termine previsto per la formazione senza che nessuna delle parti abbia preventivamente comunicato all'altra il proprio recesso, pertanto, il rapporto prosegue come un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, evidentemente senza altri obblighi formativi e, anzi, con

l'acquisizione da parte del lavoratore della qualifica al cui ottenimento era diretto l'apprendistato.

La disciplina generale del contratto è rimessa agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, fermo restando però il rispetto dei seguenti principi:

- forma scritta del contratto di apprendistato e del piano formativo;
- il divieto di retribuzione a cottimo;
- la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;
- la presenza del tutor in azienda durante la durata del contratto di apprendistato;
- possibilità di finanziare la formazione aziendale dell'apprendista utilizzando i fondi paritetici interprofessionali;
- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi anche nei percorsi di istruzione degli adulti;
- registrazione della formazione effettuata nell'apposito libretto formativo;
- il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- la possibilità delle parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi dell'art. 2118 del cod.civ.

La tutela previdenziale ed assistenziale viene estesa alle seguenti forme:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- maternità;
- assegno familiare.

Sono tre le tipologie di apprendistato previste dalla Testo Unico:

Apprendistato per la qualifica e per diploma professionale — che coinvolge i giovanissimi a partire dai 15 anni di età fino ai 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica e del titolo di studio da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni ovvero 4 nel caso di diploma quadriennale regionale. È possibile conseguire un titolo di studio in ambiente di lavoro. Ne scaturiranno proficue sinergie tra scuola e lavoro ed i giovani saranno avviati ai mestieri ed alle professioni evitando dispersione scolasti-

ca. Disciplinato da Regioni in accordo con Conferenza Stato-Regioni e sentite le parti sociali.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere — rivolto ai giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni che devono completare il loro iter formativo e professionale. La durata non potrà essere superiore a 3 anni, ad eccezione delle figure professionali dell'artigianato per cui il periodo di apprendistato può arrivare a 5 anni. In questo caso non è prevista una durata minima; è possibile apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca — per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione (compresi ad esempio i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori), nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali di soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005. Il contratto di apprendistato di alta Formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. È possibile conseguire titoli di studio specialistici, universitari e postuniversitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato.

Apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità — espulsi da processi produttivi che è una sorta di *quartum genus* dell'apprendistato.

Le tipologie di cui al primo e al terzo punto dovranno essere necessariamente attuate dalle singole regioni, d'intesa con le parti sociali, mentre più spazio alla contrattazione collettiva è lasciato per la regolazione dell'apprendistato professionalizzante. Così facendo il legislatore nazionale ha cercato di non travalicare i limiti di attribuzione nella materia. La Corte Costituzionale, infatti, come si è visto, si era espressa negativamente su precedenti riforme e ne aveva dichiarato la parziale illegittimità (cfr. Corte Cost., sent. 176/2010) poiché il legislatore statale, regolando nel dettaglio anche i profili strettamente attinenti alla formazione, si era indebitamente intromesso in un campo di esclusiva competenza legislativa regionale.

Il Testo Unico, oltre a razionalizzare la materia con la previsione di distinte procedure e requisiti per le tre tipologie di apprendistato, si rivela particolarmente interessante per alcune previsioni in merito all'auspicata responsabilizzazione delle parti sociali, attribuendo un ruolo rilevante alla contrattazione nazionale per l'uniforme regolamentazione e gestione dell'apprendistato professionalizzante su tutto il territorio, agli accordi interconfederali, deputati a stabilire la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze

tecnico-professionali e specialistiche nonché le regole per i contratti di apprendistato per attività stagionali; all'innalzamento dell'età per l'apprendistato di primo livello - 15/25 anni - (la normativa precedente fissava alla maggiore età la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro) con l'obiettivo di contrastare la dispersione scolastica e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; alla possibilità dell'utilizzo del contratto di apprendistato per i lavoratori in mobilità, configurando una sorta di quarto genus di apprendistato.

Entro 12 mesi dall'entrata in vigore del decreto in commento, il Ministero del Lavoro dovrà approvare gli standard formativi necessari alla verifica dei percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'alta formazione.

Per i datori di lavoro che non adempiono all'obbligo di erogare la formazione a favore dell'apprendista, tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli artt. 3, 4, e 5 del Testo Unico, è prevista la restituzione della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale che il lavoratore avrebbe raggiunto al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%. In attesa della riforma degli incentivi all'occupazione, i datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato hanno diritto agli attuali benefici contributivi, che sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro, una volta terminato il periodo di formazione.

Al momento dell'assunzione con contratto di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto ai seguenti adempimenti:

- invio telematico dell'UNIFICATO LAV entro il giorno precedente l'assunzione;
- rilascio dichiarazione di assunzione;
- rilascio contratto di lavoro di apprendistato in forma scritta e sottoscritto da entrambe le parti;
- iscrizione al libro unico del lavoro;
- rilascio liberatoria per la privacy;
- rilascio modulo di richiesta per il TFR e per le detrazioni.

Nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a:

- annotazione giornaliera delle presenze sull'apposito registro;
- certificazione della formazione svolta sul libretto formativo del cittadino;
- certificazione della qualifica raggiunta al termine del rapporto di apprendistato.

Tutti gli altri adempimenti sono quelli previsti per il lavoratore subordinato.

L'incidenza del nuovo Testo Unico dell'apprendistato sull'obbligo assicurativo INAIL e sul conseguente regime contributivo

Il nuovo testo unico dell'apprendistato non apporta innovazioni sostanziali al quadro che attualmente disciplina l'assicurazione dell'apprendista ed il conseguente regime contributivo.

Qualche perplessità sorge pensando ai soggetti cui viene aperta la fruibilità del contratto di apprendistato: pubblici dipendenti, lavoratori in mobilità, collaboratori degli studi professionali, ricercatori, agenzie di somministrazione. Sono tutti soggetti a vario titolo ed in varie guise già oggi assicurati da INAIL solo a date condizioni come nel caso dei praticanti ovvero sempre come nel caso del pubblico impiego.

Esaminiamo alcune di queste fattispecie:

a - pubblici dipendenti

Dovrà essere verificata l'applicabilità di un univoco regime contributivo per l'apprendista che fa il suo percorso formativo nel pubblico impiego e per l'apprendista che si muove nel mondo del lavoro privato. In tal senso una prima questione è quella della possibile applicabilità del regime della gestione per conto di cui all'art. 127 T.U. 1124/1965. In base a tale Gestione, le Amministrazioni dello Stato non corrispondono alcun premio di assicurazione, ma rimborsano all'INAIL gli importi delle prestazioni erogate da tale Istituto ai dipendenti dello Stato infortunati e tecnopatici, nonché un'aliquota per le spese generali di amministrazione, per le spese dovute per accertamenti medico-legali e per le prestazioni integrative. Bisognerà quindi definire la condizione dell'apprendista in riferimento a detta modalità di gestione. Si riterrebbe che l'apprendista debba rimanere estraneo a tale regime almeno fino a quando il suo rapporto di lavoro con l'Amministrazione non divenga definitivo. Contraddice a tale soluzione la previsione di cui all'articolo 1 del nuovo testo unico che prevede che "L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla occupazione dei giovani. "

b - praticantato

Seguendo alcuni principi di risalente giurisprudenza secondo cui "il rapporto di insegnamento, il quale dà luogo alla figura giuridica dell'allievo o del praticante, comune a molte professioni per l'esercizio delle quali è necessario, ai fini dell'iscrizione all'albo, il compimento del prescritto periodo di "praticantato", si distingue dal comune rapporto di lavoro e dalle altre figure speciali di tirocinio o apprendistato perché l'oggetto del contratto è la sola prestazione del maestro" (Cass. sentenza 29 gennaio 1973, n. 276 nello stesso senso Cass. 28 ottobre 1978, n. 4946; Cass. 19 luglio 1997, n. 6645)." nonché quanto affermato dalla Suprema Corte di Cassazione, secondo cui la causa di un tipico rappor-

to di praticantato professionale “è quella di assicurare da parte di un professionista al giovane praticante quelle nozioni indispensabili per l’attuazione, nella prospettiva e nell’ambito di una futura e determinata professione intellettuale, della formazione teorica ricevuta in ambito scolastico” (Cass. sez. lavoro, sentenza 19 luglio 1997, n. 6645).”l’INAIL ha affrontato la problematica con apposita nota nel 2004, nella quale asserisce che l’obbligo assicurativo del rapporto di praticantato va valutato caso per caso in considerazione di come le parti intendono gestire il rapporto.

Al riguardo, l’Istituto individua le seguenti fattispecie:

- **tirocinio gratuito:** se il rapporto di addestramento viene svolto in modo gratuito, il rapporto non è sottoposto alla tutela assicurativa obbligatoria e quindi il professionista non deve porre in essere alcun adempimento in questo senso;
- **tirocinio con contemporaneo altro rapporto di lavoro:** qualora, tra professionista e praticante si instauri un rapporto di lavoro ulteriore, subordinato o autonomo, il professionista medesimo è tenuto al rispetto delle ordinarie regole assicurative;
- **tirocinio svolto con un ordinario contratto di lavoro:** il professionista è tenuto a rispettare l’obbligo assicurativo svolgendo tutte le procedure necessarie presso l’INAIL.

Secondo l’INAIL, in caso di corsi di preparazione specifica del praticante, in base ad una lettura combinata delle disposizioni contenute negli articolo 4, comma 1, n. 5 nonché, articolo 1, comma 3, n. 28 del T.U. (D.P.R. n. 1124/1965) ricorre l’obbligo, per chi organizza i corsi, di assicurare all’INAIL gli allievi anche se tra le parti non si instaura alcun rapporto di lavoro.

In tali casi, tuttavia, ferma restando la frequenza dello studio da parte del praticante, l’art. 5 del Decreto Ministeriale del 2 dicembre 1997 prevede che il professionista “è obbligato a consentire al praticante la partecipazione a corsi di preparazione specifica o a corsi universitari o postuniversitari”.

In questo senso, il praticante che, pur in mancanza di un rapporto di dipendenza, svolga esperienze od esercitazioni pratiche o di lavoro nell’ambito di un corso di preparazione specifica o di un corso universitario o post-universitario, dovrà essere assoggettato in ogni caso all’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, rientrando a tutti gli effetti nell’ambito della previsione di cui al combinato disposto degli articoli 4, comma 1, n. 5, e 1, comma 3, n. 28, T.U. cit., che fa riferimento ad “allievi dei corsi di qualificazione e riqualificazione o di addestramento professionale anche aziendale”.

L’obbligo assicurativo in quest’ultimo caso, dovrà essere posto a carico del oggetto promotore che cura l’espletamento del corso di qualificazione o di addestramento per le esperienze ed esercitazioni pratiche degli allievi praticanti.

L'assorbimento dei praticanti nell'apprendistato consentirà di andare ad un recupero complessivo della categoria di che trattasi all'obbligo assicurativo INAIL allo stesso modo di quanto accadrà per i ricercatori, (allorché sussista anche l'altra necessaria condizione dello svolgimento dell'attività rischiosa) che prescinde dai sottili distinguo quali sopra individuati.

Naturalmente ciò accadrà in tutti i casi in cui il professionista opererà per l'apprendistato essendo a ciò facultato e non obbligato dalle norme sopravvenute.

c - agenzie di somministrazione

Tra le novità introdotte dalla riforma dell'apprendistato approvata alla fine di luglio figura la possibilità per le aziende di assumere apprendisti "in affitto", ossia tramite contratto di somministrazione. Il nuovo Testo Unico sull'apprendistato, dunque, scioglie ogni dubbio in merito alla possibilità che l'apprendista venga assunto dalle Agenzie per il lavoro per poi essere impiegato presso una determinata azienda in regime di somministrazione. Le disposizioni in materia sono due. La prima è quella contenuta al comma 1 dell'articolo 2, lettera e), e prevede la possibilità di finanziare la formazione degli apprendisti mediante le risorse degli enti bilaterali, citando espressamente l'ente costituito da Assolavoro e dalle parti sociali di settore; la seconda è invece contenuta nel comma 3 dello stesso articolo 2, che fissando il numero massimo di apprendisti da impiegare presso una determinata azienda (il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro) cita sia gli apprendisti assunti direttamente sia quelli utilizzati mediante somministrazione di manodopera.

Per i lavoratori somministrati l'articolo 25 comma 3 del D.Lgs. 276/2003 prevede che gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

Si riterrebbe che nel caso dell'apprendista che è al tempo stesso un somministrato, prevalga su queste norme lo speciale regime contributivo che più sopra è stato riassunto anche se ovviamente sul punto si renderà necessario un intervento chiarificatore del Ministero del lavoro che elidendo possibili sovrapposizioni od erronee interpretazioni definisca le corrette modalità applicative.

d - i lavoratori in mobilità

Si è detto sopra che questi costituiscono una sorta di *quartum genus* dell'apprendistato. L'articolo 7 comma 4 del decreto prevede che ai fini della loro qualifica-

zione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge. Ovviamente non si tratta di un vero e proprio apprendistato e molto probabilmente lo spazio di attivazione di questa tipologia di riqualificazione verosimilmente si colloca nell'apprendistato professionalizzante o di mestiere. La finalità di questo apprendistato è quella di riqualificare i **lavoratori in mobilità** per agevolare la loro "rioccupazione" nel mercato del lavoro, pertanto non è previsto nessun limite di età per l'assunzione dei **lavoratori in mobilità** con questa tipologia contrattuale, rispetto a quanto previsto dalla legge per le altre tre forme di apprendistato. Non vi è dubbio che essi siano assoggettati ad obbligo assicurativo. Va però individuato il corretto regime contributivo. In merito, di recente, sulla base di apposito parere emanato dall'Ufficio Legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è stata esclusa l'applicabilità dello specifico regime agevolato ai premi INAIL in coerenza con quanto già verificatosi in passato. L'Istituto ha dato seguito con la nota n. 1100 del 15 febbraio 2012.

Il Testo Unico 1124/1965

Il Testo Unico 1124/1965, che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, all'art. 4, n. 4), ricomprende tra le persone assicurate gli apprendisti. Esattamente l'articolo recita "Sono compresi nell'assicurazione (...omissis) 4) gli apprendisti, quali sono considerati dalla legge". La dizione normativa per la sua ampiezza consente non solo di calare nell'assicurazione obbligatoria ogni successiva evoluzione della categoria degli apprendisti ma anche di espungere dal novero di tali soggetti figure affini comunque non rientranti nella categoria dell'apprendistato come ad esempio l'addestramento professionale. Naturalmente l'assoggettabilità all'obbligo assicurativo INAIL è possibile solo a condizione che venga in concreto svolta un'attività rischiosa.

È opportuno rammentare comunque che già per effetto dell'art. 21 della Legge 19 gennaio 1955, n. 25, per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Il regime contributivo è di particolare favore e si sottrae ai canoni classici del premio INAIL non passando affatto attraverso l'elaborazione di un tasso di tariffa.

La copertura assicurativa si intende estesa anche all'attività di insegnamento complementare, in azienda o fuori di essa, ricadendo tale ipotesi nella specifica previsione del numero 4 dell'articolo 4 citato e non del successivo n. 5 relativo

agli alunni. Le ore di insegnamento teorico complementare sono considerate a tutti gli effetti lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Il regime contributivo dell'apprendistato in relazione all'assicurazione infortuni

Prima dell'intervento della legge 296 ai fini contributivi si distingueva tra apprendisti dipendenti di imprese industriali e commerciali ed apprendisti che svolgono la propria prestazione lavorativa presso le imprese artigiane. Il regime contributivo era nei due casi diverso.

Nel primo caso il riferimento principale era rappresentato dall'articolo 22 comma 1 della legge n. 25 del 19 gennaio del 1955 che testualmente prevedeva che "il versamento dei contributi dovuti per le assicurazioni sociali di cui al precedente articolo è effettuato mediante l'acquisto di apposita marca settimanale del valore complessivo di lire 170 per ogni apprendista soggetto anche all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e di lire 130 per ogni apprendista non soggetto all'obbligo di detta assicurazione." Tale norma è stata poi modificata dall'articolo 119 del TU che ha previsto che "il contributo settimanale dovuto ai sensi dell'art. 22 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, per ogni apprendista soggetto all'obbligo delle assicurazioni sociali, ivi compresa l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, venisse fissato in lire trecentodieci e la quota dovuta per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è fissata in lire centottanta. Il contributo varia ogni anno in relazione alla variazione dei minimali di retribuzione agli effetti contributivi ed è, per espressa disposizione normativa a totale carico del datore di lavoro. Nessun onere contributivo grava sull'apprendista. Il contributo è riscosso dall'INPS che poi provvede a riversare all'INAIL la quota di sua competenza.

Per gli apprendisti dipendenti da imprese artigiane i contributi (in principio sostenuti dal Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori *ex art.* 62 L. 29 aprile 1949, n. 264), ai sensi dell'articolo 28 della legge del 1955 erano a totale carico delle Regioni che stipulavano apposite convenzioni con gli Istituti assicuratori (vedasi in particolare la legge 21 dicembre 1978, n. 845 "Legge quadro in materia di formazione professionale".)

Come noto, il comma 773 della legge 29 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) ha modificato sostanzialmente il quadro contributivo dei contratti di apprendistato. In particolare, a partire dal 1° gennaio 2007, sia per i rapporti esistenti che per quelli costituendi, la contribuzione a carico dei datori di lavoro artigiani e non artigiani per gli apprendisti è complessivamente rideterminata nella misura del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. La norma in questione ha previsto l'emanazione di un apposito decreto ministeriale per stabi-

lire la ripartizione del predetto contributo tra le gestioni previdenziali interessate. Al riguardo, si fa presente che, come stabilito con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero dell'Economia, del 28 marzo 2007, reso noto con un Comunicato pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 161 del 13 luglio 2007, l'aliquota di competenza INAIL è fissata nella misura dello 0,30%, nel mentre per INPS: Fpld 9,01; Cuaf 0,11; Malattia 0,53; Maternità 0,05.

Da ultimo si rileva come, a decorrere dalla stessa data, viene meno per le Regioni l'obbligo del pagamento delle somme dovute per le assicurazioni in favore degli apprendisti dipendenti da imprese artigiane di cui all'art. 16 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove la predetta complessiva aliquota del 10 per cento a carico dei medesimi datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo. A decorrere dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato ai sensi del capo I del titolo VI del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

INAIL ha emanato sul punto la nota 0007395 del 21 settembre 2007 puramente ricognitiva del nuovo regime contributivo e di recente con riferimento al socio lavoratore di cooperativa l'Istituto si è espresso con nota del 30 settembre 2010 n. 7055 affermando che la cooperativa può optare nei confronti dei soci lavoratori che stipulino con la cooperativa stessa un contratto di apprendistato per l'applicazione della normativa contributiva di maggior favore ovvero della percentuale dello 0,30% compreso nel contributo INPS pari al 10%

Destinatari della prestazione sono i soggetti, operanti in qualsiasi settore di attività, assunti con contratto di apprendistato ai sensi sia del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, sia della n. 196/1997 per le realtà territoriali nelle quali le disposizioni del decreto n. 276 non sono ancora operative. Questo regime contributivo è chiaramente particolarmente vantaggioso in quanto svincolato come più innanzi si diceva dal meccanismo proprio del tasso specifico aziendale, fondamentale nel premio INAIL, che com'è noto oscilla automaticamente in aumento od in riduzione in base all'andamento infortunistico dell'azienda. Al tempo stesso esso consente di apprestare comunque all'apprendista una serie di tutele in caso di infortunio che di seguito si sintetizzano.

La legge 183/2011 all'art 22 comma 1 ha previsto che a partire dal 1° gennaio

2012 e fino al 31 dicembre 2016 viene riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% ai datori di lavoro con un organico pari od inferiore alle nove unità che assumono apprendisti. Fino al 31 dicembre 2011 essa resta dell'1,5% per il primo anno e del 3% per il secondo anno. Lo sgravio, a prescindere dalla durata del contratto di apprendistato (che nel settore artigiano può durare fino a cinque anni come previsto dal D.L.vo n. 167/2011), è per tre anni. La contribuzione a carico del lavoratore resta sempre la stessa (5,84%). La disposizione non sembra trovare applicazione per i c.d. "apprendisti in mobilità" per i quali l'art. 7, comma 4, del D.L.vo n. 167/2011 riconosce la contribuzione speciale prevista per i lavoratori in mobilità assunti a tempo indeterminato dall'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991.

Con specifico riferimento alle agevolazioni previste per i lavoratori in mobilità, con circolare n. 24 del 4 maggio 1992, come è noto, l'Istituto ha ritenuto non applicabili ai premi INAIL le agevolazioni contributive previste dagli articoli 8, comma 2, 20 e 25, comma 9, della Legge n. 223 del 23 luglio 1991 in favore delle aziende che assumono lavoratori collocati in mobilità, disoccupati o in cassa integrazione guadagni.

A supporto di tale interpretazione, condivisa dal Ministero del lavoro e dal Ministero del Tesoro, è stato rilevato che le succitate disposizioni non solo non fanno alcun riferimento ai premi ma evidenziano aspetti che sono estranei alla contribuzione INAIL e caratteristici, invece, di quella dell'INPS. Inoltre, è stata evidenziata la circostanza che la legge in parola non prevede la copertura finanziaria per l'applicazione dei benefici di cui trattasi anche all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. Il succitato indirizzo interpretativo è stato subito contestato dalle imprese interessate che, in seguito, hanno adito le vie legali per ottenere l'applicazione dei benefici in parola anche in riferimento ai premi INAIL.

La tesi sfavorevole all'INAIL è stata accolta in più pronunce dei giudici di merito e successivamente confermata da due sentenze della Suprema Corte di Cassazione.

L'emanazione di dette sentenze ha reso necessaria l'approvazione di una norma d'interpretazione autentica, finalizzata a risolvere con efficacia retroattiva la questione relativa all'interpretazione della disposizione oggetto del giudizio della Suprema Corte (articolo 8, comma 2, della Legge n. 223/1991). In tal senso, l'articolo 68, comma 6, della legge n. 388 del 23 dicembre 2000 (legge finanziaria per il 2001) ha sancito espressamente che il beneficio previsto del menzionato articolo 8, comma 2, della Legge n. 223/1991 non si applicano ai premi INAIL. Il contenuto di tale ultima disposizione è stato illustrato con nota della Direzione centrale rischi del 10 gennaio 2001, nella quale si è chiarito che, in forza dell'intervento legislativo di chiarificazione, le istruzioni impartite dall'INAIL con circolare n. 24/1992 (inapplicabilità ai premi INAIL di tutte le agevolazioni previ-

ste dalla Legge n. 223/1992) dovevano intendersi confermate anche in relazione ai benefici previsti dagli articoli 20 e 25, comma 9, della Legge n. 223/1991.

Nell'anno 2002 la legittimità costituzionale dell'articolo 68, comma 6, della Legge n. 388 del 23 dicembre 2000 è stata posta in dubbio nell'ambito di tre diverse ordinanze - emanate dai Tribunali di Taranto ed Alessandria e dalla Corte di Cassazione, rispettivamente, in data 28 gennaio, 26 marzo e 25 luglio 2002 - che ne hanno evidenziato il possibile contrasto, sotto diversi profili, con i principi sanciti da alcune disposizioni della Costituzione.

Con sentenza n. 291 del 10 luglio - 4 agosto 2003 la Corte Costituzionale si è definitivamente pronunciata dichiarando non fondata la questione di legittimità costituzionale della norma censurata. Alla luce di tale sentenza della Corte Costituzionale, nell'ambito della quale viene tra l'altro affermata la piena ragionevolezza e plausibilità dell'intero impianto interpretativo contenuto nella circolare n. 24/1992, con apposita nota diramata nel settembre del 2003 l'INAIL ha statuito che "devono quindi intendersi definitivamente confermate le istruzioni già impartite in materia dall'Istituto, in ordine alla inapplicabilità all'INAIL sia delle agevolazioni previste dall'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 23 luglio 1991 sia delle analoghe agevolazioni previste dagli articoli 20 e 25, comma 9, della stessa legge."

Con **decisione 20 giugno 2007, n. 14316** la Cassazione ha statuito che la riduzione contributiva prevista dall'art. 25, comma 9, della L. 23 luglio 1991, n. 223, per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità assunti con contratto a tempo indeterminato - così come quella prevista, con disposizione di identico tenore, dall'art. 8, comma secondo, per le assunzioni a tempo determinato - non è applicabile ai premi assicurativi dovuti all'INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, sia perchè tale applicabilità è espressamente esclusa dall'art. 68, comma sesto, della L. 23 dicembre 2000, n. 388, con norma di interpretazione autentica dell'art. 8, comma 2, sia perchè l'interpretazione imposta dall'art. 68 può comunque ricavarsi dal testo dell'art. 25, comma 9, senza che una differenziazione sia giustificata dall'intento di favorire maggiormente l'assunzione a tempo indeterminato, l'incentivo alla quale scaturisce dallo speciale contributo di cui al comma 4 dello stesso art. 8.

Sul punto dell'applicabilità ad oggi di detto regime contributivo ai premi INAIL nell'ipotesi in esame, cautelativamente l'Istituto ha posto specifico quesito all'Ufficio Legislativo del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali di cui si è detto.

Le prestazioni

Tenuto conto della finalità propria degli apprendisti e cioè formarsi nella tecnica di un lavoro in modo da divenire capace di una produzione qualificata, l'artico-

lo 119 TU 1124/1965 detta per essi una disciplina particolare in tema di prestazioni economiche.

Pertanto se l'infortunato è apprendista, o comunque minore degli anni diciotto, non solo ha diritto alle cure secondo il disposto dell'articolo 86 ma per quanto concerne le prestazioni in danaro:

- a) l'indennità per inabilità temporanea assoluta è raggugliata alla retribuzione effettiva secondo le norme dell'art. 117;
- b) la rendita di inabilità e la rendita ai superstiti sono raggugliate alla retribuzione della qualifica iniziale prevista per le persone assicurate di età superiore agli anni diciotto non apprendiste occupate nella medesima lavorazione cui gli apprendisti stessi o i minori sono addetti e comunque a retribuzione non inferiore a quella più bassa stabilita dal contratto collettivo di lavoro per prestatori d'opera di età superiore ai diciotto anni della stessa categoria e lavorazione.

Nei casi in cui le predette persone non percepiscano una retribuzione o comunque la remunerazione non sia accertabile, le prestazioni in denaro sono determinate in base a tabelle di salari stabiliti a norma dell'art. 118 o, in mancanza di queste, in base alla retribuzione prevista per i prestatori d'opera della stessa località occupati nella medesima lavorazione e categoria.

Dunque per gli apprendisti, che sono caratterizzati dal fatto di percepire una retribuzione d'ingresso che non rispecchia quella che sarà la futura storia retributiva piena quali lavoratori qualificati, e per i quali non sarebbe quindi giusto parame-trare sulla ridotta retribuzione nell'anno precedente l'infortunio la rendita, che viceversa deve indennizzare la perdita della capacità lavorativa dell'intera vita, l'art. 119 T.U. adotta il criterio di raggugliare la rendita di inabilità e la rendita ai superstiti alla retribuzione come sopra descritta.

Le nuove regole dei tirocini

Unitamente alla riforma dell'apprendistato le parti sociali hanno convenuto di istituire appositi tavoli tecnici per avviare il confronto sui tirocini formativi e di orientamento, lo stato della spesa del Fondo Sociale Europeo e i contratti a progetto in sostanziale mono-committenza.

Il primo punto di arrivo è stato l' art. 11 D.L. 138/2011 - tirocini cui dedichiamo qualche breve notazione trattandosi di tema che, comunque, presenta notevole complessità.

I tirocini formativi e di orientamento, in passato, attraverso un uso, il più delle volte, distorto rispetto al quadro legislativo vigente, sono stati lo strumento per lo sfruttamento per fini "non formativi" dei giovani, mero "sistema" di abbattimento dei costi del lavoro, con un "mascheramento" della forma subordinata di

lavoro. La riforma tende proprio ad eviare che tale abuso dei tirocini possa continuare nel tempo.

Con l'art. 11 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138 (e la norma è in vigore dal 13 agosto), convertito, con modificazioni, nella legge 14 settembre 2011, n. 148, si afferma che i tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso di specifici requisiti fissati dalle normative regionali (o delle province autonome), in piena ottemperanza al dettato Costituzionale ed alla sentenza della Corte n. 50/2005 (in mancanza delle specifiche regolamentazioni trovano applicazione, da subito, per quanto compatibili, sia l'art. 18 della legge n. 196/1997 che il D.M. 12 maggio 1998). La norma modifica i tirocini formativi e di orientamento, limitandone l'uso sia per quanto attiene ai soggetti che ai tempi di utilizzo. La modifica tende a rendere meno appetibile il tirocinio a fronte di altre tipologie lavorative più stabili e remunerative per i giovani (quale, ad esempio, l'apprendistato).

I cambiamenti previsti dalla nuova normativa riguardano esclusivamente i «tirocini formativi e di orientamento» legati ai percorsi di transizione dalla scuola o dall'Università al lavoro, e cioè quelli finalizzati ad agevolare le scelte professionali mediante una formazione in ambiente produttivo ed una conoscenza diretta del mondo del lavoro. La modifica riguarda essenzialmente i «Livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini» che dovranno essere garantiti su tutto il territorio nazionale, in quanto le competenze specifiche sui tirocini formativi e di orientamento rimangono in capo alle Regioni, così come previsto dal Titolo V della Costituzione (modificato nel 2001) che ha attribuito esclusiva competenza regionale alla formazione. La legge, infatti, precisa che i profili sostanziali e procedurali sono rimessi alla normativa statale, comprensiva della legge n. 196/1997 e del relativo regolamento di attuazione, esclusivamente in assenza di una specifica normativa regionale.

Le modifiche sono, sostanzialmente, due:

1. i tirocini formativi e di orientamento c.d. “non curriculari” non potranno avere una durata superiore a sei mesi, proroghe comprese;
2. potranno essere promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neolaureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

Con la circolare n. 24, del 12 settembre 2011, il Ministero del Lavoro ha fornito importanti chiarimenti in merito all'applicazione della disposizione legislativa, elencando tutte le tipologie di tirocinio non rientranti nelle stringenti valutazioni della nuova normativa:

1. i tirocini “curriculari”: inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici, la cui finalità è quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione. Devono essere promossi da soggetti ed istituzioni formative

- (università o istituti di istruzione secondaria abilitati ai rilasci di titoli accademici, da istituzioni scolastiche che rilascino titoli di studio con valore legale, da centri professionali operanti in regime di convenzione con regioni o Province) a favore dei propri studenti e allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro;
2. i cosiddetti «tirocini di reinserimento o inserimento al lavoro». E cioè quelli svolti a favore dei disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e degli inoccupati. La disciplina di questi rapporti resta integralmente affidata alle Regioni.
 3. i tirocini promossi a favore di particolari categorie disagiate (per i quali resta in vigore la disciplina dettata dall'articolo 11, comma 2, Legge n. 68/1999):
soggetti in trattamento psichiatrico,
tossicodipendenti,
alcolisti,
condannati ammessi a misure alternative di detenzione.
 4. i tirocini promossi a favore degli immigrati nell'ambito dei decreti flussi (previsti dall'articolo 27, lettera f), del T.U. n. 286 del 1998).
 5. i periodi di praticantato richiesti dagli ordini professionali, che restano disciplinati da normative di settore.

Il regime assicurativo dei tirocini

Nel trasmettere la circolare n. 24/2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alle proprie strutture territoriali l'INAIL con nota del 23 settembre u.s. sotto il profilo del regime contributivo ha chiarito che la nuova disciplina, entrata in vigore dal 13 agosto 2011, data di pubblicazione del Decreto in oggetto nella Gazzetta Ufficiale, nulla cambia sotto il profilo del regime assicurativo. Detto regime assicurativo resta disciplinato dall'art. 3 del Decreto ministeriale n. 142/1998, che recita testualmente:

1. I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento. Le regioni possono assumere a proprio carico gli oneri connessi a dette coperture assicurative.
2. Nel caso in cui i soggetti promotori delle iniziative di cui all'art. 1 siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro, il datore di lavoro che ospita il tirocinante può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa INAIL.

3. Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni del lavoro, il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo delle prestazioni INAIL e sulla base del tasso del nove per mille corrispondente alla voce 0720 della tariffa dei premi, approvata con decreto ministeriale del 18 giugno 1988.

L'art. 3 del succitato Decreto rimane pienamente in vigore per le ipotesi di tirocinio oggetto della nuova norma.

La motivazione è nel fatto che le tutele assicurative sono garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, di cui all'art. 117, lett. m), Cost. e, dunque, le relative disposizioni non possono ritenersi abrogate. Pertanto, in presenza dei requisiti che determinano un tirocinio formativo e di orientamento, il soggetto promotore deve corrispondere il premio assicurativo INAIL dovuto per i partecipanti al tirocinio. Tale premio deve essere calcolato, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del Decreto ministeriale n.142/1998, in base alla retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita in vigore rapportato ai giorni di effettiva presenza ed al tasso corrispondente alla voce di tariffa 0611 nell'ambito della Gestione tariffaria in cui è inquadrato il soggetto promotore del tirocinio in quanto datore di lavoro, ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 38/2000, indipendentemente dalle effettive attività previste dai progetti formativi. (ciò, in quanto è la stessa normativa di riferimento ad indicare la voce tariffaria da applicare ai tirocini³).

Tenuto conto dell'aggiornamento tariffario intervenuto con decorrenza dal 1° gennaio 2000, il corretto riferimento per il caso in questione è, dunque, la sola voce 0611 delle diverse gestioni tariffarie (corrispondente alla voce 0720 della Tariffa '88, vigente al momento della emanazione del detto decreto ministeriale), che va applicata a tutti i soggetti direttamente impegnati nel progetto formativo e di orientamento, anche per l'eventuale formazione svolta in ambito aziendale. In caso di tirocini promossi da Istituti scolastici statali e da Università statali, anche in partenariato con altri soggetti operanti sul territorio, trova attuazione la tutela nella forma speciale della Gestione per conto dello Stato (artt. 127 e 190 del D.P.R. 1124/1965), conformemente alle vigenti disposizioni.

RIASSUNTO

L'articolo affronta i temi di forte attualità dell'apprendistato e dei tirocini formativi e di orientamento tanto più di interesse perché interessati al mondo della transizione dei giovani dalla scuola al lavoro o comunque del loro primo accesso al mondo del lavoro. I due istituti sono stati oggetto di una sostanziale rivoluzione. Essi occupano un posto di rilievo nella contrattualistica di lavoro anche in virtù degli sgravi contributivi che ne derivano a vantaggio dell'azienda e della mag-

giore flessibilità in capo, in questa fattispecie, ad entrambe le parti. Le pagine proposte sintetizzano in breve i punti salienti della riforma che ha toccato i due istituti e per l'apprendistato ripercorre anche le tappe della difficile evoluzione normativa. Contestualmente l'articolo illustra il punto di arrivo attuale dell'elaborazione INAIL in tema di obbligo assicurativo dell'apprendista e di regime contributivo con occhio attento alle disposizioni del T.U. 1124/1965 che con il suo determinismo ed il suo inconfondibile empirismo, già dettava regole certe per l'apprendista, per la formazione professionale e per il correlato regime contributivo.

SUMMARY

The article discusses about the hot topics regarding apprenticeship and vocational training and guidance which are considered much more interesting since they are connected to youth transition from school to work or at least to their first access to the labour market. The two institutions have been the subject of a major revolution. They occupy a prominent place in job contracts also by virtue of tax relief deriving from them, resulting in a benefit for the company and a greater flexibility at the top, in this case, for both parties. The suggested pages are a brief summary of the salient points of the reform that has touched the two institutions and also retraces the steps of the difficult changes concerning regulations on apprenticeship. The same article illustrates the actual arrival point of the INAIL processing as far as insurance obligations concerning the apprentice and the contribution system are concerned, with an attentive eye on the provisions provided for by Consolidated Act 1124/1965 which, with their determinism and unmistakable empiricism, already dictated certain rules regarding apprentices, vocational training and the related social insurance contribution.