



Promuovere l'innovazione delle imprese con Dote Lavoro - Tirocini per i Giovani, Tirocinio e Apprendistato

Dote Lavoro - Tirocini per i Giovani

◆ Cos'è Dote Lavoro-Tirocini per i Giovani

Dote Lavoro - Tirocini per i Giovani promuove **interventi personalizzati di inserimento lavorativo** attraverso **tirocini extracurricolari** con finalità di inserimento o reinserimento al lavoro.

L'intervento vuole inoltre **favorire la creazione di nuova occupazione** incentivando le aziende ad assumere i giovani tirocinanti tramite l'erogazione di **bonus assunzionali** nell'ambito del Programma nazionale Welfare to Work.

◆ I Destinatari

Possono presentare richiesta di Dote i giovani:

- residenti o domiciliati in Lombardia;
- di età compresa tra i 18 e 29 anni compiuti;
- non occupati (inoccupati, disoccupati non iscritti alle liste di mobilità o inattivi disponibili a lavorare) da almeno 6 mesi.

◆ Valore e Contenuti della Dote

La Dote si compone di **servizi di politica attiva** mediante i quali la persona è supportata da un operatore accreditato nell'attivazione e nella realizzazione del tirocinio. I servizi di politica attiva, del valore di 1.000 euro, sono riconosciuti all'operatore a risultato, vale a dire, al completamento del periodo di tirocinio in azienda.

Terminato il tirocinio, **l'azienda ospitante che procederà all'assunzione del giovane avrà accesso all'erogazione di un bonus** di valore variabile in funzione del rapporto di lavoro instaurato:

- fino ad un massimo di **€ 5.000** per assunzione con contratto di lavoro indeterminato a tempo pieno (pari o superiore a 30 ore settimanali);
- **€ 2.000** per assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di almeno 12 mesi (non inferiore alle 20 ore settimanali).

◆ Tempistica

La domanda di partecipazione può essere presentata **a partire dalle ore 12 del 28 marzo 2012** fino a esaurimento delle risorse e comunque **entro il 30 giugno 2012**.

La Dote deve essere realizzata secondo le seguenti tempistiche:

- il tirocinio deve avere una durata di 6 mesi;
- la Dote si conclude positivamente se il risultato di inserimento lavorativo presso l'azienda ospitante è raggiunto entro i 3 mesi successivi alla conclusione del tirocinio (il mese di agosto non è computato).

La conclusione delle attività deve comunque avvenire **entro il 31 maggio 2013**.

◆ Modalità di Attivazione

Il destinatario deve attivare un tirocinio extracurricolare con finalità di inserimento o reinserimento al lavoro, tramite un Operatore Accreditato per i Servizi al lavoro o Autorizzato regionale iscritto all'Albo (gli elenchi sono disponibili sul sito www.dote.regione.lombardia.it), o tramite le Agenzie per il Lavoro ai sensi degli artt. 4 e 6 del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276.

Una volta attivato il tirocinio, il destinatario sottoscrive il proprio Piano di Intervento Personalizzato (PIP) insieme all'Operatore che invia domanda di Dote a Regione Lombardia tramite il sistema informativo.

◆ I Vantaggi per le Aziende

Attraverso questa linea dotale le aziende hanno la possibilità **di assumere nuovo personale a favore dei processi di innovazione dell'impresa** potendone verificare competenze e abilità attraverso il tirocinio e godendo di un **contributo economico in caso di assunzione**, abbattendo così parzialmente i costi salariali per il lavoratore neoassunto.

La richiesta di liquidazione del bonus assunzionale sarà effettuata direttamente dall'azienda trasmettendo a Regione Lombardia attraverso il sistema informativo la documentazione che attesti l'inserimento lavorativo.

Il contributo sarà erogato in regime di esenzione, ex Reg. (CE) n. 800/08 (aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, art. 40).

Regione si riserva di effettuare i controlli necessari a verificare il rispetto della normativa sugli aiuti di stato ed, eventualmente, a riparametrare il bonus dovuto e a richiedere la restituzione degli eventuali importi erogati e non dovuti.

◆ Per saperne di più

Per ulteriori dettagli si rimanda all'Avviso Dote Lavoro - Tirocini per i Giovani presente nel sito www.dote.regione.lombardia.it.

Per qualsiasi chiarimento o informazione sull'Avviso è possibile rivolgersi alla Struttura Occupabilità e Occupazione della D.G. Occupazione e Politiche del Lavoro attraverso l'indirizzo e-mail dotegiovani@regione.lombardia.it.

È inoltre possibile consultare i siti www.lavoro.gov.it, www.italialavoro.it e www.servizilavoro.it.



Call Center Dote 800 318 318

Il servizio del Call Center è attivo
dal lunedì al venerdì,
dalle ore 9.00 alle ore 18.00

www.dote.regione.lombardia.it

Tirocinio

◆ Cos'è il Tirocinio

Il tirocinio è **un'esperienza di lavoro presso un'azienda o un Ente Pubblico** che permette ai tirocinanti una conoscenza diretta del mondo del lavoro e alle aziende la possibilità di verificare le competenze lavorative del tirocinante.

◆ Le Tipologie di Tirocinio

In relazione alle finalità perseguite, i tirocini sono classificabili in:

- **tirocini curriculari**, finalizzati alla realizzazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro, nell'ambito dei percorsi di Istruzione e Istruzione e Formazione Professionale e del sistema universitario o del sistema di formazione terziario;
- **tirocini extra-curriculari**, finalizzati ad agevolare le scelte professionali attraverso una conoscenza diretta del mondo del lavoro e ad acquisire competenze per un inserimento o reinserimento nel mercato delle professioni.

◆ I Destinatari

Sono destinatari dei **tirocini curriculari**:

- studenti che abbiano compiuto i 15 anni di età iscritti a percorsi per l'assolvimento del Diritto-Dovere di Istruzione e Formazione presso un'istituzione scolastica secondaria superiore o un'istituzione formativa regionale accreditata;
- studenti iscritti a percorsi di Diploma Professionale regionale di Istruzione Tecnica Superiore (ITS) o di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS);
- studenti iscritti a corsi universitari (lauree, master, dottorati di ricerca) o a percorsi di alta formazione svolti presso le Istituzioni di Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM);
- studenti iscritti a master realizzati da istituti di alta formazione o scuole di management pubbliche o private accreditati da enti riconosciuti in ambito nazionale o internazionale.

Sono destinatari dei **tirocini extracurriculari formativi e di orientamento**:

- neo-qualificati o neodiplomati del sistema di Istruzione e Formazione Professionale;
- neodiplomati del sistema di Istruzione;
- neolaureati.

Sono destinatari dei **tirocini extracurriculari con finalità di inserimento o reinserimento al lavoro**:

- inoccupati;
- disoccupati;
- immigrati con regolare permesso di soggiorno;
- persone con disabilità di cui alla legge 23 marzo 1999 n. 68;
- soggetti svantaggiati di cui all'art. 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991 n. 381, compresi i condannati in condizione di detenzione o ammessi a misure alternative di detenzione, nei limiti stabiliti dalla legislazione penitenziaria;
- ulteriori categorie di soggetti svantaggiati destinatari di specifiche iniziative di inserimento o reinserimento al lavoro promosse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dalle Regioni e dalle Province.

◆ Modalità di Realizzazione dei Tirocini

Per la realizzazione dei tirocini è necessaria la partecipazione dei seguenti soggetti:

1. il **promotore**, che ha funzioni di progettazione, attivazione e monitoraggio del tirocinio;
2. l'**ospitante**, un datore di lavoro, pubblico o privato, con sede operativa ubicata sul territorio regionale;
3. il **tutor**, con funzioni di coordinamento didattico ed organizzativo;
4. il **tutor aziendale**, designato dall'azienda, con funzioni di affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro.

◆ Il Ruolo dell'Azienda

I tirocini sono realizzati in base ad un'apposita convenzione stipulata tra l'ente promotore e l'azienda che ospita il tirocinante. Alla convenzione deve essere allegato uno specifico progetto formativo e di orientamento.

L'ente promotore assicura il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi.

In nessun caso il tirocinio formativo può configurarsi come rapporto di lavoro dipendente, né può costituire vincolo per l'azienda ospitante a un'eventuale assunzione.

Al termine del tirocinio l'azienda ospitante rilascia un certificato dell'esperienza svolta dal tirocinante.

I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda nei limiti seguenti:

- aziende **da 0 a 5 dipendenti** a tempo indeterminato: **1 tirocinante**;
- aziende **da 6 a 19 dipendenti** a tempo indeterminato: **2 tirocinanti**;
- aziende con **più di 20 dipendenti** a tempo indeterminato: tirocinanti in misura non superiore al 10%.

L'azienda deve comunicare a Regione Lombardia per via telematica l'avvio, la proroga e la cessazione dei tirocini.

◆ Durata dei Tirocini

Tirocini curriculari:

I tirocini curriculari hanno durata conforme a quanto previsto dai relativi ordinamenti.

Tirocini extracurriculari:

- i tirocini formativi e di orientamento destinati ai neo-qualificati, neo-diplomati e neo-laureati, promossi entro 12 mesi dalla data di conseguimento del titolo, devono avere durata non superiore a 6 mesi, proroghe comprese;
- i tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro hanno una durata massima non superiore ai 12 mesi, proroghe comprese. Nel caso di persone con disabilità la durata non può essere superiore a 24 mesi, proroghe comprese, salvo alcuni casi specifici previsti dalle norme di legge.

◆ Per saperne di più

Per ulteriori dettagli si rimanda alla disciplina dei Tirocini presente nel sito www.dote.regione.lombardia.it.

Apprendistato

Cos'è l'Apprendistato

L'Apprendistato è un **contratto di lavoro** che prevede l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di **garantire una formazione professionale correlata al profilo/mansione prevista dal contratto**, consentendo all'apprendista di assolvere al Diritto-Dovere di Istruzione e Formazione o di accedere all'apprendimento professionalizzante o alla specializzazione tecnica superiore.

Il contratto di Apprendistato deve essere stipulato specificando:

- il tipo di prestazione;
- il piano formativo individuale;
- la qualifica che potrebbe essere acquisita sulla base dell'esito della formazione aziendale ed extra aziendale;
- il divieto di determinare il compenso in base a tariffe di cottimo;
- la possibilità per il datore di lavoro di interrompere il contratto al termine dell'Apprendistato;
- il divieto di interrompere il contratto senza giusta causa o giustificato motivo.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il numero di lavoratori qualificati o specializzati in servizio presso l'azienda. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia meno di tre, può assumere fino a tre apprendisti. Per le imprese artigiane, il numero degli apprendisti non può superare la metà di quello complessivo dei lavoratori.

◆ Tipologie di Apprendistato

L'Apprendistato, sulla base del Testo Unico D.Lgs 167/2011, si articola in tre tipologie:

- **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale:** è finalizzato al conseguimento di una qualifica, un diploma professionale e anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, giovani di età compresa **tra i 15 e i 25 anni**.
- **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:** consente a giovani **tra i 18 e i 29 anni e a**

giovani di 17 anni in possesso di una qualifica professionale di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. La durata è definita dai contratti collettivi nazionali, la durata massima è di 3 anni ovvero di 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

- **Apprendistato di alta formazione e di ricerca:** consente di ottenere un titolo di studio di livello secondario, universitario, di alta formazione, per la specializzazione tecnico superiore e per le attività di ricerca compresi i dottorati.

◆ Apprendistato per la Qualifica Professionale

Per le aziende di tutti i settori è possibile **assumere giovani di età tra i 15 e i 25 anni con un contratto di Apprendistato della durata massima di 3 anni** che permetta all'apprendista di lavorare e allo stesso tempo frequentare un percorso formativo per il conseguimento di una qualifica professionale o di un diploma. La durata del percorso formativo varia da 1 a 3 anni per 400 ore annue di cui una parte può essere svolta in azienda.

L'Istituto dell'Apprendistato per la qualifica professionale consente di **sostenere le imprese nell'individuazione e preparazione di risorse umane qualificate** che possono contribuire alla crescita dell'azienda e al potenziamento dei processi di innovazione.

Le aziende che assumono con questa tipologia di rapporto di lavoro usufruiscono di **agevolazioni relative agli oneri contributivi per l'intera durata del contratto di Apprendistato**, fermo restando l'obbligo di erogare all'apprendista la formazione prevista senza alcuna trattenuta sulla retribuzione. A seguito dell'assunzione a tempo indeterminato dell'apprendista l'azienda beneficia degli sgravi contributivi anche per l'anno successivo.

◆ Apprendistato Professionalizzante o Contratto di Mestiere

Il contratto di Apprendistato Professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale attraverso la formazione sul lavoro.

Le aziende operanti in qualunque settore **possono assumere con questa tipologia contrattuale giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni**. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 53/03, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Gli Accordi interconfederali e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stabiliscono, in ragione del tipo di qualifica da conseguire, la durata del contratto di Apprendistato Professionalizzante, che **non può essere superiore a 3 anni**, elevabili a 5 per particolari profili professionali nell'ambito dell'artigianato.

La durata e la modalità di erogazione della formazione sono definiti dai contratti collettivi nazionali o dagli accordi interconfederali, in relazione all'età degli apprendisti e del livello professionale da conseguire. La formazione aziendale viene integrata dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio. L'offerta formativa pubblica è stata disciplinata dalla Regione Lombardia.

◆ Apprendistato di Alta Formazione e di Ricerca

Le aziende operanti in qualunque settore **possono assumere con questa tipologia contrattuale giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni** che aspirano a conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore, un titolo di studio universitario o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica, il praticantato o per l'accesso alle professioni ordinistiche.

La regolamentazione e la determinazione della durata del contratto di questa innovativa tipologia di apprendistato sono rimesse alla Regione o ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro.

◆ I vantaggi per le aziende

Le aziende che assumono giovani con contratto di Apprendistato godono di:

- **incentivi contributivi**

ai datori di lavoro che tra il primo gennaio 2012 e il 31 dicembre 2016 assumeranno apprendisti sarà riconosciuto **uno sgravio del 100% dei contributi per 3 anni**, purché non abbiano alle proprie dipendenze più di 9 lavoratori. Dal calcolo numerico dei dipendenti restano esclusi i lavoratori con contratto di apprendistato, con contratto di inserimento, i lavoratori somministrati e quelli assunti dopo esperienze in prestazioni socialmente utili o di pubblica utilità. Il personale a tempo parziale e quello assunto con lavoro intermittente va considerato pro quota, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto. Le imprese con più di 9 dipendenti sono soggette ad una contribuzione per gli apprendisti del 10%.

- **incentivi normativi**

gli assunti con contratto di Apprendistato non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. L'età massima entro la quale si può essere assunti con il contratto di Apprendistato professionalizzante è stata fissata a 29 anni e 364 giorni, per cui il contratto può iniziare a "quasi" 30 anni e concludersi a quasi 34;

- **incentivi economici**

in base agli accordi interconfederali o ai contratti collettivi nazionali l'apprendista può essere retribuito, per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato, con un inquadramento fino a due livelli al di sotto della categoria spettante, oppure la retribuzione dell'apprendista è determinata in misura percentuale e in modo graduale sulla base dell'anzianità di servizio;

- **incentivi fiscali**

le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP.

◆ Per saperne di più

Per ulteriori dettagli si rimanda alla disciplina dell'Apprendistato presente nel sito www.dote.regione.lombardia.it.



Call Center 800 318 318

Il servizio del Call Center è attivo dal lunedì al venerdì, dalle ore 9.00 alle ore 18.00

www.dote.regione.lombardia.it

Diffusione
in collaborazione con:



LOMBARDIA. CRESCIAMOLA INSIEME.



Regione Lombardia