

L'officina dei numeri

lavoro in ...breve

circolare informativa 04/2013 – 25.7.2013
Studio Associato Picchio e Gorretta
Corso Felice Cavallotti 62 – 15121 – Alessandria
tel. 0131262842, fax 0131262581
e-mail: info@picgor.it
sito web: www.picgor.it

C AMBIO MANSIONI: LE PRONUN-
CE DELLA CASSAZIONE

L E RATEAZIONI INPS E INAIL: MO-
DALITA' DI ATTUAZIONE

T IROCINIO: ESCLUSIVA ALLE
REGIONI E LINEE GUIDA STA-
TO-REGIONI

A UMENTO DELLE MARCHE DA
BOLLO

ULTIMA ORA – RINVIO 770/2013

(fonte: Il Sole 24 Ore del 25.7.2013)

Il termine ultimo per la trasmissione telematica all'agenzia delle Entrate del modello 770 da parte dei sostituti d'imposta anche per l'anno 2013 slitterà dal 31 luglio al 20 settembre prossimi.

La proroga della scadenza è stata prevista in un decreto della presidenza del Consiglio dei ministri proposto dal ministro dell'Economia e delle Finanze, firmato il 24.7.2013, che tiene conto delle esigenze manifestate dalle aziende e da numerose categorie di professionisti (... omissis ...).

Il rinvio è stato favorito anche dal fatto che al modello 770 non sono legati pagamenti e che la proroga decisa ieri, non ha comportato, quindi alcun pregiudizio per le casse dello Stato.

Il DPCM dovrebbe riguardare sia lo slittamento del modello 770/13 semplificato, sia del modello 770/13 ordinario, nonché dei termini per il ravvedimento operoso.

C AMBIO MANSIONI: LE PRONUN-
CE DELLA CASSAZIONE

Adibire il dipendente ad una mansione differente, soprattutto se inferiore a quella svolta in precedenza, è una variazione contrattuale che il datore di lavoro deve attuare con molta cautela, onde evitare di incorrere in contenziosi dall'esito potenzialmente negativo

In base all'art. 2103 c.c., **“il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore, che ha successivamente acquisito, od a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione”**.

In sostanza, lo *ius variandi* del datore di lavoro è limitato dalla sussistenza di **due aspetti essenziali** che devono esser rispettati quando si decide di cambiare le mansioni di un lavoratore:

- **garantire il livello retributivo già raggiunto;**
- **rispettare l'equivalenza delle nuove mansioni a quelle svolte precedentemente dal lavoratore, per salvaguardare il suo livello professionale e le conseguenti prospettive di miglioramento.**

Ai fini della verifica del legittimo esercizio dello *ius variandi* da parte del datore di lavoro, secondo la Corte di Cassazione, deve essere valutata **l'omogeneità tra le mansioni successivamente attribuite e quelle di originaria appartenenza, sotto il profilo della loro equivalenza in concreto rispetto alla competenza richiesta, al livello professionale raggiunto ed all'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito dal dipendente nella fase pregressa del rapporto.**

Di norma, la variazione delle mansioni rispecchia un processo di progressivo innalzamento del livello professionale (e del correlativo trattamento economico) che, a sua volta, rispecchia l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze professionali e un loro continuo arricchimento, derivanti dalla pratica e dall'esperienza. Anche per questo, la legge delinea un processo di variazione delle mansioni che si attua in due direzioni:

- orizzontalmente, ossia attraverso l'assegnazione di mansioni equivalenti, appartenenti allo stesso profilo professionale e allo stesso livello (o categoria) di inquadramento;
- verticalmente, in senso solo ascendente, ossia attraverso l'assegnazione, temporanea o definitiva, di mansioni di contenuto superiore a quelle in precedenza svolte.

E' sempre vietato il demansionamento, ossia l'assegnazione a mansioni inferiori (nel senso di mansioni aventi un contenuto professionale inferiore, anche a parità di livello di inquadramento, ovvero di mansioni appartenenti a livelli o categorie inferiori).

Una fattispecie particolare di demansionamento, eccezionalmente riconosciuta al sussistere di particolari circostanze, riguarda l'ipotesi in cui il mutamento delle mansioni dipenda da fattori oggettivi estranei alla volontà del datore di lavoro e derivi da una situazione contingente di crisi aziendale. A tal proposito la giurisprudenza più recente si è espressa in favore del demansionamento nei **solidi casi** in cui l'attribuzione di mansioni inferiori sia concordata tra datore e lavoratore allo scopo di salvaguardare il mantenimento del posto di lavoro, messo a rischio dalla chiusura di un ufficio o reparto come pure dalla dismissione di una determinata attività, ovvero a causa del sopravvenire di ragioni di salute che impediscono al lavoratore di rendere l'ordinaria prestazione ed a condizione che tale demansionamento rappresenti l'unica possibile eccezione al recesso per giustificato motivo (ossia rappresenti, per davvero, una *extrema ratio* attuata a salvaguardia del posto di lavoro).

Alla luce quindi degli indirizzi giurisprudenziali e di un esame della normativa contrattuale, in estrema sintesi, per verificare la sussistenza o meno di un eventuale demansionamento si dovrà accertare se le nuove mansioni consentano il mantenimento e l'arricchimento del bagaglio professionale del lavoratore.

Anche la Cassazione (sentenza 21.2.2013, n. 4301), si è pronunciata in tema di demansionamento, chiarendo che si può adibire il lavoratore a mansioni inferiori quando

queste richiedono un impiego di energie lavorative di breve durata, che non incidono sullo svolgimento prevalente delle mansioni ordinarie. Nel caso concreto, all'esame della Suprema Corte, le mansioni assegnate al dipendente erano sicuramente dequalificanti rispetto a quelle inizialmente attribuite allo stesso, ma implicavano un impegno temporale circoscritto nel tempo che non ha intaccato in maniera prevalente le mansioni ordinarie relative all'inquadramento di appartenenza. Allo scopo di evitare possibili incomprensioni del principio affermato, si chiarisce come l'assegnazione di mansioni inferiori (ritenuta legittima dalla Corte) sia stata aggiuntiva rispetto alle mansioni ordinariamente svolte, meramente accessoria a queste, del tutto marginale rispetto all'impegno lavorativo richiesto dalle mansioni già svolte dal lavoratore (e che lo stesso continua a svolgere), per cui il carattere di accessorialità e strumentalità delle nuove mansioni aggiuntive rispetto alle mansioni prevalenti rende legittima l'assegnazione. Si evidenzia, comunque, come anche in questi casi, le mansioni "ancillari" vadano sempre assegnate tenendo conto del divieto di demansionamento e che, in linea di principio, non si debba mai derogare da questo principio fondamentale.

Una fattispecie "particolare" di demansionamento è quella relativa alla assegnazione di nuove mansioni che **formalmente** appartengono allo **stesso livello** di inquadramento del lavoratore; apparentemente, infatti, in questo caso non vi è un demansionamento, visto che l'equivalenza del livello dovrebbe garantire che tutte le mansioni indicate nella declaratoria contrattuale di "quel" livello siano state considerate equivalenti dalla contrattazione collettiva.

In realtà, le cose non stanno proprio così. Una recente sentenza di merito (Tribunale Milano 25.10.2011) ha disposto quanto segue:

"Poiché il divieto di modificare in peggio le mansioni opera anche quando al lavoratore, nella formale equivalenza delle precedenti e delle nuove mansioni, siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori, va rilevato che nell'indagine su tale equivalenza è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali."

Si tratta di una applicazione pratica del principio per cui l'equivalenza delle mansioni vada sempre valutata **in concreto** e non in astratto, ossia tenendo conto dell'effettività delle stesse in rapporto alla professionalità del lavoratore e non solo avendo come parametro la declaratoria contrattuale (tanto più che, per effetto dell'inquadramento unico, ogni declaratoria contiene talvolta decine di profili professionali molto diversi tra di loro, per cui un lavoratore cui venisse assegnata una mansione completamente diversa da quanto svolto in precedenza, senza tenere nel dovuto riguardo la professionalità acquisita, si troverebbe a dover ricominciare daccapo il proprio percorso professionale, venendo di fatto ad essere demansionato, in quanto la sua professionalità acquisita sarebbe azzerata, non spendibile e non potrebbe essere arricchita dalla successiva attività lavorativa, perdendosi nel tempo e svalutandosi.

In questo senso, dispone anche la sentenza del Tribunale di Milano del 25.10.2010, che statuisce:

"Il divieto di variazioni "in peius" opera anche quando al lavoratore, nella formale equivalenza delle precedenti e delle nuove mansioni, siano assegnate di fatto mansioni sostanzialmente inferiori, per la cui comparazione è necessario accertare che le nuove mansioni siano aderenti alla specifica competenza del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito e garantendo lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali".

Recentemente, la Cassazione ha affrontato anche la questione della **"promozione automatica"**, disciplinata dallo stesso art. 2103 c.c., che dispone quanto segue:

"Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi".

Secondo la Cassazione (sentenza 15.5.2013, n. 11717) ai fini della promozione automatica, prevista dall'art. 2103 c.c., **l'onere della prova incombe in capo al lavoratore, che deve dimostrare di essere stato assegnato a mansioni superiori a quelle previste per la qualifica che riveste e di aver svolto tali mansioni superiori in sostituzione di un collega assente e senza diritto alla conservazione del posto.**

In sostanza, per la Suprema Corte, chi invoca il diritto alla "promozione automatica" deve allegare e provare, nel caso concreto, che lo svolgimento delle mansioni sia avvenuto su posizioni lavorative prive di titolare (e, quindi, vacanti), mentre viene fatta salva la possibilità per il datore di lavoro di fornire la prova contraria, ossia che l'assegnazione fosse, invece, funzionale alla sostituzione di un lavoratore con diritto alla conservazione del posto.

La stessa sentenza ricorda, inoltre, la giurisprudenza prevalente in forza della quale non spetta la "promozione automatica" nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni superiori sia avvenuta "contro" la volontà del datore di lavoro (cui potremmo aggiungere l'ipotesi, ultimamente di gran moda nei campi più disparati, del datore di lavoro "inconsapevole" fruitore di prestazioni altrui).

L E RATEAZIONI INPS E INAIL: MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Per affrontare le difficoltà di liquidità che si ripercuotono sul regolare pagamento dei contributi e dei premi assicurativi le imprese possono ricorrere ad una dilazione dei versamenti presso l'INPS e l'INAIL, evitando così la formazione degli avvisi di addebito e dei ruoli esattoriali e potendo ottenere altresì il rilascio del DURC.

Possono essere oggetto di domanda di dilazione:

- a) i debiti per i contributi non versati alle scadenze (già richiesti con avviso bonario ma non ancora iscritti a ruolo e per i quali non sia ancora stata formata la cartella esattoriale);
- b) i debiti in fase amministrativa, ossia quelle posizioni debitorie non ancora oggetto dell'avviso di addebito.

Dilazioni INPS

Sul punto è intervenuta recentemente la circolare n. 108 del 12.7.2013, che ha disciplinato la materia anche con riguardo alle posizioni ex INPDAP ed ex ENPAL (enti previdenziali oggi confluiti nella "superINPS").

Il contribuente, identificato univocamente attraverso il codice fiscale, è tenuto a presentare una istanza unica di dilazione con riferimento a tutte le partite debitorie in essere con l'INPS (per il momento, fa eccezione la gestione agricoli ex SCAU, che segue procedure dedicate).

E' **essenziale** chiedere la rateazione per **tutte** le posizioni irregolari, quale che sia la gestione di riferimento, indicando nella domanda il debito complessivo e i singoli titoli che lo compongono.

Le domande di rateazione possono essere concesse dall'INPS per un massimo di 24 mesi; il contribuente può richiedere al Ministero del Lavoro un prolungamento della rateazione fino a 36 mesi. La rateazione in 60 mensilità, deve essere autorizzata con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed è espressamente prevista soltanto se il mancato pagamento è dipeso da:

- oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o

amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giurisprudenziale o amministrativa. Ciò che qualifica la fattispecie non è soltanto l'obiettiva incertezza in sé, sulla quale si sia formato un costante orientamento giurisprudenziale, ma occorre che le incertezze derivanti dalla novità e complessità delle norme, dai diversi e contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi abbiano dato origine ad un convincimento obiettivo ed inesatto circa la sussistenza dell'obbligo contributivo che successivamente è stato riconosciuto, in via definitiva, in sede giurisprudenziale o amministrativa. Il Ministero, a titolo esemplificativo, esclude dal prolungamento della rateazione sia le ipotesi in cui si sostenga un'interpretazione inverosimile della norma, sia le ipotesi in cui esista un consolidato orientamento giurisprudenziale o amministrativo sulla ricorrenza dell'obbligo assicurativo.

- fatto doloso del terzo denunciato all'autorità giudiziaria entro il termine di cui all'art.124 comma 1 del codice penale e sempre che l'interessato esibisca certificazione dell'autorità giudiziaria che attesti la pendenza del procedimento instaurato con la denuncia.

In caso di accoglimento dell'istanza, il datore di lavoro è tenuto a versare la prima rata indicata nel piano di ammortamento ed a esibire il pagamento (modello F24), contestualmente alla sottoscrizione dello stesso piano, che deve avvenire non oltre dieci giorni dall'emissione.

Si ricorda che la rateazione decade in caso di mancato rispetto di una delle seguenti condizioni:

- occorre rispettare le scadenze delle rate; il mancato pagamento di due rate consecutive comporta la revoca della dilazione;
- occorre rispettare il regolare versamento della contribuzione corrente.

Il venir meno di una delle due condizioni o di entrambe fa decadere la rateazione e comporta il mancato rilascio di eventuali DURC richiesti dall'azienda, la perdita delle agevolazioni contributive e l'inserimento dei debiti residui, che non potranno più essere oggetto di dilazione amministrativa, nell'avviso di addebito affidato all'agente della riscossione.

A mitigare questo quadro normativo è intervenuta la circolare n. 108/2013 che ha previsto la possibilità, per le aziende che abbiano richiesto la rateazione e che, successivamente alla richiesta o al successivo provvedimento di concessione, non siano in condizione di rispettare il **regolare versamento dei contributi mensili dovuti** per periodi di paga successivi a quelli oggetto di rateazione, di richiedere **una sola volta** una rateazione **breve** che consenta loro di conservare la validità della rateazione richiesta (o già concessa) e la regolarità contributiva (ai fini del rilascio del DURC).

La rateazione breve può essere concessa, **per una sola volta**, nei casi in cui, a seguito di temporanea mancanza di liquidità, il datore di lavoro non sia stato in grado di pagare **non più di tre mesi di contribuzione** per i datori di lavoro dipendente e/o i committenti di lavoro parasubordinato e/o un trimestre per i lavoratori autonomi.

Per quanto paradossale, un datore di lavoro che non riesca a pagare alla scadenza prevista i contributi correnti (ossia quelli dovuti per i periodi di paga successivi a quelli oggetto della rateazione) non potrà e non dovrà pagarli in ritardo (anche solo di un giorno) ma chiedere la rateazione breve, pena la decadenza della rateazione richiesta o concessa.

La previsione è coerente con la logica di concedere al datore di lavoro inadempiente, una ed una sola possibilità di "ravvedimento", pagando in ritardo con lo strumento di una **ulteriore** rateazione breve i contributi che, per non più

di tre mesi, non sia stato in grado di pagare, pendendo la precedente domanda di rateazione.

Ovviamente, se viene richiesto il DURC, è necessario che alla data della richiesta, il datore di lavoro inadempiente abbia già richiesto anche la rateazione breve, anche se il ritardo sia contenuto in un solo mese.

Solo con la rateazione breve il contribuente potrà mantenere, per una sola volta, il requisito della correttezza contributiva per il rilascio del DURC.

Il mancato pagamento delle rate della rateazione ordinaria e/o della rateazione breve, ovvero il mancato pagamento di due rate consecutive della rateazione ordinaria, ovvero il mancato pagamento dei contributi ordinari per i periodi successivi a quelli oggetto della rateazione comporterà sia la **decadenza della rateazione** sia l'impossibilità di rateizzare nuovamente i debiti già oggetto della rateazione ordinaria precedentemente richiesta.

Una ulteriore richiesta di rateazione per debiti successivi, infatti, potrà essere richiesta solo una volta che siano estinte anticipatamente le rate accordate dalla precedente rateazione e ancora dovute.

Una novità recente, che è però foriera di non pochi problemi per i datori di lavoro, riguarda la possibilità di rateizzare l'intero debito contributivo, compresa la quota a carico dipendente (ossia la quota trattenuta al dipendente e che avrebbe dovuto essere versata comunque all'INPS).

Mentre, in precedenza, la rateazione poteva essere concessa solo dopo avere saldato per intero la quota a carico dipendente, attualmente la rateazione può essere richiesta per l'intero debito **ma**, in tal caso, la domanda di rateazione equivarrà ad una "autodenuncia" del datore di lavoro, che verrà denunciato dall'INPS per il reato di mancato versamento delle quote trattenute ai lavoratori.

Il nostro suggerimento, quindi, è di versare **preventivamente** la quota a carico dei dipendenti, **senza** procedere ad alcuna rateazione della stessa, onde evitare le conseguenze sul piano penale della condotta.

Dilazioni INAIL

E' possibile chiedere la rateazione per i premi non ancora iscritti a ruolo, con piani di ammortamento fino a 60 mesi; tuttavia, in caso di richiesta di un numero di rate superiore a 24 è necessaria una garanzia fideiussoria.

Anche in questo caso la domanda di rateazione deve essere **unica** e deve comprendere **tutti i debiti contributivi non iscritti a ruolo**.

Affinché si possa richiedere la dilazione devono sussistere alcune condizioni:

- il debito non deve essere inferiore a 1.000 €uro;
- è necessario presentare un'istanza motivata da cui si evinca, in modo dettagliato, la temporanea situazione di difficoltà nel pagare il debito in un'unica soluzione.

Non posso essere ammessi alla rateazione i datori di lavoro che non abbiano rispettato i piani di rateazione concessi nei 24 mesi precedenti il periodo richiesto.

Le istanze di rateazione per un numero di rate non superiore a 12 e per importi non superiori ad €uro 258.000,00= sono trattate dalla sede provinciale ed autorizzate dal direttore della sede; per importi o durate superiori e fino a 24 rate sono decise dalla sede regionale ed autorizzate dal direttore regionale. Per durate superiori (fino a 36 mesi) la domanda viene inoltrata alla direzione generale ed è ammissibile solo nei seguenti casi.

- calamità naturali con sospensione dei termini stabiliti dagli appositi decreti;
- procedure concorsuali per le quali risulti già emanato il provvedimento dichiarativo;
- trasmissione agli eredi dei debiti contributivi;
- carenza temporanea di liquidità finanziaria derivante da ritardato introito di crediti maturati nei confronti di

amministrazioni dello Stato o di enti pubblici, nascenti da obblighi contrattuali, ovvero determinata da tardata erogazione di contributi e finanziamenti pubblici previsti da leggi o convenzioni;

- carenza temporanea di liquidità finanziaria connessa a difficoltà economico-sociali del territorio o di settore, quando l'importo oggetto della dilazione risulti di particolare rilevanza in relazione alle dimensioni aziendali;
- ricorrenza di uno stato di crisi aziendale dovuto a contrazione o sospensione dell'attività produttiva per eventi, non imputabili alla ditta, connessi a temporanee situazioni di mercato (crisi economiche settoriali e locali, processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale);
- contestuali richieste di pagamento di premi, contributi e tributi dovuti a vari titoli e con scadenze concomitanti.

E' possibile, infine, chiedere la rateazione in 60 mesi di:

- oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giurisprudenziale o amministrativa. La fattispecie è analoga a quella già delineata per l'INPS.
- fatto doloso del terzo denunciato all'autorità giudiziaria entro il termine di cui all'art.124 comma 1 del codice penale.

In ogni caso, la domanda deve essere presentata alla sede provinciale, che provvederà a trasmetterla alla sede competente o a trattenerla per l'istruttoria.

Come per le dilazioni INPS, anche per l'INAIL è necessario rispettare rigorosamente le scadenze delle rate in quanto in caso di **mancato o tardato pagamento anche di una sola rata, decade automaticamente e senza possibilità di sanatoria il beneficio della rateazione**. In questi casi l'INAIL ai fini del rilascio del DURC permette di regolarizzare la posizione debitoria **versando l'intero debito residuo** entro 15 giorni.

Si riporta di seguito uno specchietto riepilogativo con le principali caratteristiche di una dilazione:

1) QUALI DEBITI E' POSSIBILE RATEIZZARE:

Possono essere rateizzati i premi non versati alle scadenze (richiesti con avviso bonario) o i debiti ancora in fase amministrativa non ancora a ruolo.

2) CHI DECIDE:

L'accoglimento della dilazione spetta a:

- 1) il direttore centrale Entrate contributive in caso di debiti superiori a 516.000 Euro;
- 2) i direttori regionali per debiti superiori a 258.000 Euro e fino a 516.000 Euro;
- 3) i direttori provinciali e sub-provinciali per debiti fino a 258.000 Euro.

3) NUMERO DELLE RATE:

Il debito può essere dilazionato fino a 24 rate, elevabili a 36 su autorizzazione del Ministero del Lavoro ed ulteriormente elevabili a 60 rate in casi particolari.

4) LA PROCEDURA:

I passaggi procedurali in sono i seguenti:

- 1) esame della documentazione;
- 2) accoglimento, o rigetto, dell'istanza attraverso inoltro della comunicazione al contribuente;
- 3) in caso di accoglimento, rilascio del piano di ammortamento definitivo;
- 4) pagamento della prima rata con F24 e presentazione della stessa all'Istituto preposto;
- 5) sottoscrizione di piano entro 10 giorni dalla delibera di accoglimento;
- 6) versamento mensile delle rate tramite F24 (entro il 16 di ogni mese)

TIROCINI: ESCLUSIVA ALLE REGIONI E LINEE GUIDA STATO-REGIONI

Al fine di contrastare l'utilizzo scorretto dell'istituto dello stage, l'emanazione dell'art. 11 del decreto legge 138/2011 (manovra di ferragosto) aveva introdotto a livello nazionale un limite di durata massima del tirocinio non curriculare pari a 6 mesi, ed il divieto di utilizzare questo strumento trascorsi 12 mesi. A seguito di presentazione di ricorso da parte di alcune Regioni, la Corte Costituzionale ha dichiarato incostituzionale la norma, in quanto invade le competenze riservate in maniera esclusiva alla podestà legislativa delle Regioni stesse.

Nell'attesa che le Regioni emanino proprie normative in materia, è stata siglata un'intesa tra Stato e Regioni nella quale sono state definite le linee guida a livello nazionale.

In attesa delle discipline regionali valgono i limiti generali fissati dall'intesa. Inoltre, le linee guida stabiliscono che solo a far data dell'entrata in vigore delle regolamentazioni regionali potranno partire le ispezioni del Ministero del Lavoro, che in caso di utilizzo illegittimo dei tirocinanti potranno procedere riquilificando il tirocinio in un ordinario rapporto di lavoro a tempo determinato. Questo rinvio temporale al varo delle norme locali investe anche l'ambito sanzionatorio, ossia la sanzione da 1.000 a 6.000 Euro prevista dal comma 35 dell'art. 1 della legge 92/2012 per quei datori di lavoro che non riconoscono l'indennità prevista per i tirocini.

Si riportano di seguito i punti cruciali delle linee guida:

- **durata massima di 6 mesi** per i tirocini "formativi e di orientamento", ossia finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella fase di transizione scuola-lavoro
- **durata massima di 12 mesi** per i tirocini di "inserimento/reinserimento", destinati a disoccupati, soggetti in mobilità, inoccupati e lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione;
- **durata massima di 12 mesi** per i tirocini destinati alle persone svantaggiate;
- **durata massima di 24 mesi** per i tirocini destinati a soggetti disabili;
- **importo base di 300 euro lordi mensili** a titolo di indennità "congrua", da non corrispondere solo in caso di tirocinio avviato con lavoratori sospesi o titolari di altre forme di sostegno al reddito. Viene lasciata piena discrezionalità alle Regioni per stabilire anche importi superiori ma comunque non inferiori alla soglia sopra indicata;
- **limiti all'avviamento del tirocinio** a seconda dell'assetto aziendale:
 - unità operative con **non più di 5 dipendenti** a tempo indeterminato → **1 tirocinante**;
 - unità operative con un numero di dipendenti a tempo indeterminato **da 6 a 20** → **2 tirocinanti contemporaneamente**;
 - unità produttive con più di **21 dipendenti** a tempo indeterminato → sono ammessi tirocinanti in **misura non superiore al 10% dei dipendenti**, con arrotondamento all'unità superiore.

ABOLLO DELLE MARCHE DA BOLLO DAL 26.6.2013

A partire dal 26.6.2013 sono stati stabiliti i seguenti importi

Importo precedente	Nuovo importo
da € 1,81	a € 2,00
da € 14,62	a € 16,00