



Organizza

Corso teorico-pratico

Su

***APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE***

***ANALISI NORMATIVA E STESURA DEI CONTRATTI DI
APPRENDISTATO E DEI RELATIVI PIANI FORMATIVI
INDIVIDUALI***

Relatore:

Dott.ssa Maria Cristina Circhetta

Consulente del Lavoro

Mercoledì 27 Marzo 2013

Presso Studio Ass.to Carluccio-Circhetta

P.zza Regina Margherita,6 - Poggiardo (LE)

INDICE:

CAPITOLO 1 – APPRENDISTATO – NORMATIVA E PRASSI

Circolare INPS n. 22 del 23/01/2007.....	pag.2
Interpello Ministero del Lavoro n. 8 del 02/02/2007	pag. 9
Messaggio INPS n. 25374 del 19/10/2007.....	pag.11
D.Lgs n. 167 del 14/09/2011.....	pag.13
Interpello Ministero del Lavoro n.40 del 26/10/2011.....	pag.20
Circolare Ministero del Lavoro n. 29 del 11/11/2011.....	pag 21
Nota INAIL n. 434 del 23/01/2012.....	pag.28
Interpello Ministero del Lavoro n. 16 del 14/06/2012.....	pag.30
Legge n.92 del 28/06/2012.....	pag.33
Nota Ministero del Lavoro n. 25014 del 13/07/2012.....	pag.34
Circolare Ministero del Lavoro n. 18 del 17/07/2012.....	pag.36
Interpello Ministero del Lavoro n. 21 del 01/08/2012.....	pag.47
Interpello Ministero del Lavoro n. 25 del 01/08/2012.....	pag.49
Interpello Ministero del Lavoro n. 34 del 19/10/2012.....	pag.51
Legge Regione Puglia n. 31 del 22/10/2012.....	pag.53
Circolare INPS n. 128 del 02/11/2012.....	pag.57
Nota Ministero del Lavoro n. 16176 del 19/11/2012.....	pag.77

Messaggio INPS n. 20123 del
06/12/2012.....pag.80

Circolare Ministero del Lavoro n. 5 del
21/01/2013.....pag.84

Interpello Ministero del Lavoro n. 4 del
05/02/2013.....pag.96

Interpello Ministero del Lavoro n. 5 del
05/02/2013.....pag.97

CAPITOLO 2 – AMVA

AMVA – Avviso Pubblico.....	pag.100
– Allegato 1.....	pag.111
– Allegato 2.....	pag.113
– Allegato 3.....	pag.115
– Allegato 4.....	pag.117
Nota Informativa del 21/12/2012.....	pag.120
Informativa SEAC n. 22 del 10/01/2013.....	pag.121

CAPITOLO 3 – CCNL Commercio- Confcommercio del 24/03/2012.....

pag.123

CAPITOLO 4 – Accordo interconfederale Confindustria del 18/04/2012.....

pag.150

NOTE pag. 155

APPRENDISTATO

Normativa e prassi

INPS - CIRCOLARE 23 GENNAIO 2007, N. 22

Legge 29 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007). Nuove misure contributive in materia di apprendistato e assunzioni agevolate. Proroga della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti.

SOMMARIO: Disposizioni normative e operative per il versamento delle nuove misure contributive previste dalla legge finanziaria 2007 a supporto dell'apprendistato e della generalità dei rapporti agevolati.

Premessa.

La legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007), contiene una serie di disposizioni a carattere contributivo che entrano in vigore dal 1° gennaio di quest'anno.

Con la presente circolare si forniscono indicazioni per l'operatività delle previsioni di cui ai commi 773 e 1211 inerenti all'apprendistato e alle assunzioni agevolate.

1. Apprendistato.

Il comma 773 della legge finanziaria 2007, introduce significative modifiche contributive e previdenziali in materia di apprendistato.

Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1 gennaio 2007, infatti, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente rideterminata nel 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Dalla stessa data, viene meno per le regioni l'obbligo del pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni in favore degli apprendisti artigiani di cui all'articolo 16 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Con la medesima decorrenza, ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia, secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Con decreto ministeriale sarà stabilita la ripartizione alle varie gestioni previdenziali della contribuzione dovuta, con riguardo anche a quella utile per il finanziamento della prestazione di malattia.

La nuova misura contributiva produrrà effetto immediato, sia con riguardo ai rapporti di lavoro già in essere, che per quelli costituendi.

Alla nuova aliquota a carico del datore di lavoro, va ad aggiungersi la quota dovuta dall'apprendista che, per effetto dell'aumento dello 0,30% della contribuzione a carico dei lavoratori dipendenti disposto dal comma 769 della legge n. 296/2006, si attesterà nella misura del 5,84%.

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota datoriale del 10% è ridotta - in ragione dell'anno di vigenza del contratto - di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per quelli maturati nel secondo anno.

Con riguardo a tale ultimo aspetto, si precisa che assume rilievo il profilo soggettivo relativo alla formazione dell'apprendista.

1.1 . Criteri per il calcolo dei dipendenti.

Per le assunzioni intervenute dopo l'entrata in vigore della legge, il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti), è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato.

Per le assunzioni precedenti (operate entro il 31 dicembre 2006), ai fini della valutazione della consistenza aziendale, dovrà farsi riferimento alla media degli occupati dell'anno 2006.

Nel calcolo dei dipendenti, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). Il lavoratore assente, ancorché non retribuito (es. per servizio militare, e/o gravidanza), va escluso dal computo solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato quest'ultimo.

Vanno invece esclusi:

- gli apprendisti;
- eventuali CFL ex D.lgs n. 251/2004, ancora in essere dopo la riforma operata dal D.lgs n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento/ reinserimento ex D.lgs. n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

I dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale (articolo 6, Dlgs n. 61/2000, e successive modificazioni).

I lavoratori intermittenti ex D.lgs n. 276/2003 e successive modificazioni, vanno considerati in base alla rispettiva normativa di riferimento.

Per la determinazione della media annua, i dipendenti a tempo determinato, con periodi inferiori all'anno, e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta.

Si osserva, inoltre, che, ai fini di cui trattasi, il requisito occupazionale va determinato tenendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata.

Si evidenzia, altresì, che le misure ridotte:

- trovano applicazione con esclusivo riferimento ai rapporti di apprendistato;
- sono collegate per espressa previsione legislativa alla consistenza aziendale, come sopra specificata, e al periodo di vigenza del contratto di lavoro;
- sono mantenute anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifici il superamento del previsto limite delle nove unità.

Conseguentemente, dopo il primo biennio di ogni rapporto, le riduzioni non troveranno più applicazione, a prescindere dalla dimensione aziendale.

Lo stesso dicasi per i datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore alle 9 unità, i quali saranno comunque tenuti al versamento della contribuzione nella nuova misura complessiva del 15,84% (10% + 5,84% carico apprendista), a nulla rilevando il periodo di vigenza contrattuale.

Per le modalità di compilazione delle denunce contributive, si rimanda a quanto precisato al successivo punto 4.1.

2. Assunzioni agevolate.

Il medesimo comma 773 della legge n. 296/2006, che disciplina la nuova misura contributiva a carico del datore di lavoro per gli apprendisti, prevede altresì che, dal 1° gennaio 2007, “le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche con riferimento agli obblighi contributivi previsti dalla legislazione vigente in misura pari a quella degli apprendisti”.

Al riguardo, si osserva che, per le assunzioni agevolate, non trovano in ogni caso applicazione le misure ridotte previste, come in precedenza evidenziato, per i soli rapporti di apprendistato.

La nuova misura contributiva a carico del datore di lavoro (10%) interesserà le seguenti tipologie di rapporti agevolati, già in essere o che saranno avviati:

- assunzioni a tempo determinato, indeterminato e con rapporto a termine trasformato di lavoratori in mobilità (art. 25, c. 9 e art. 8, c. 2 legge n. 223/1991);
- assunzioni a tempo determinato, indeterminato e con rapporto a termine trasformato di lavoratori in mobilità ex lege n. 52/1998 e successive modificazioni ed integrazioni (cosiddetta “piccola mobilità”);
- lavoratori frontalieri divenuti disoccupati in Svizzera, iscritti nelle liste di mobilità ex lege n. 223/1991, ai sensi dell’articolo 4 della legge n. 147/1997;
- assunzioni a tempo pieno ed indeterminato di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi provenienti da aziende in CIGS da almeno 6 mesi (art. 4, c. 3, legge n. 236/1993);
- assunzioni di lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento, per i quali è possibile versare il solo contributo settimanale (art. 59 D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni);
- trasformazioni di contratti di apprendistato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato (art. 21, legge n. 56/1987);
- assunzioni di giovani in possesso di diploma o di attestato di qualifica (art. 22, legge n. 56/1987);
- eventuali lavoratori in CFL che ancora residuano dopo l’entrata in vigore dal Decreto legislativo di riforma del mercato del lavoro, nei casi in cui è ammesso il versamento del solo contributo settimanale;
- assunzioni di lavoratori a seguito di contratti di solidarietà espansivi (art. 1 legge n. 863/1984).

L’aliquota contributiva complessiva dovuta per i predetti rapporti di lavoro, ad eccezione delle disposizioni di cui agli articoli 21 e 22 della legge n. 56/1987, si attesterà quindi, per la generalità delle aziende, in misura pari al 19,19% (10% + 9,19% a carico del lavoratore) (2).

Restano invece esclusi dall’applicazione della disposizione in commento:

- i rapporti agevolati per i quali la misura della contribuzione è ridotta;
- quelli in cui non è previsto alcun onere a carico del datore di lavoro.

Nella prima fattispecie, a titolo esemplificativo, si citano:

- cassaintegrati o disoccupati da oltre 24 mesi, assunti a tempo indeterminato da imprese operanti nel centro nord (art. 8, c. 9, legge 407/1990);
- contratti di inserimento per i quali compete la riduzione del 25%, ovvero superiore;
- diversamente abili per i quali la legge prevede - per un periodo massimo di 8 anni - la fiscalizzazione nella misura del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali (legge 68/1999).

Nella seconda casistica, invece, rientrano:

- cassaintegrati o disoccupati da oltre 24 mesi, assunti a tempo indeterminato da imprese artigiane ovunque ubicate e da imprese operanti nelle zone del mezzogiorno (art. 8, c. 9, legge 407/1990);
- diversamente abili per i quali la legge prevede la fiscalizzazione totale dei contributi

previdenziali e assistenziali, per un periodo massimo di 8 anni, (legge 68/1999);
- svantaggiati assunti o associati da cooperative sociali (art. 4, legge 381/91; legge 193/2000).

Per le modalità di compilazione delle denunce contributive, si rimanda a quanto precisato al successivo punto 4.2.

3. Proroga della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti.

Il comma 1211 della legge finanziaria 2007 ha prorogato, al 31/12/2007, la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano anche meno di 15 dipendenti, per i quali non ricorrono le condizioni per l'attivazione delle procedure di mobilità.

Per il finanziamento delle agevolazioni contributive in caso d'assunzione, la legge ha altresì previsto la copertura dei relativi oneri nella misura di 37 milioni di euro.

Per la fruizione dei benefici previsti dalla legge n. 223/1991 (dal 1° gennaio 2007, contribuzione datoriale in misura pari a 10 punti percentuali), i datori di lavoro - in caso di assunzione di dipendenti iscritti nelle apposite liste ai sensi della disposizione sopra descritta - utilizzeranno i previsti codici (P5 - P6 - P7), secondo le modalità descritte al successivo punto 4.2.

4. Modalità operative.

4.1 Apprendisti.

Ai fini dell'esposizione sul DM10/2 degli apprendisti, dal 1° gennaio 2007 - in luogo dei righe 20 e 21 - dovranno essere utilizzati i seguenti nuovi codici tipo contribuzione alfanumerici di 4 caratteri dove:

- il primo carattere è di tipo numerico e si riferisce al codice qualifica: "5" (apprendista) (1)
- il secondo carattere è alfabetico e individua la tipologia del rapporto di apprendistato (vedi tabella 1):
- il terzo carattere è di tipo numerico e individua la misura dell'aliquota dovuta (vedi tabella 2);
- il quarto carattere potrà essere "0" ovvero "P" nei casi di rapporto di lavoro a part time.

Tabella 1:

Codice	Tipologia dei soggetti ammessi ai contratti di apprendistato
A	Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
B	Apprendistato professionalizzante
C	Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione
D	Apprendistato ex lege n. 196/97
K	Apprendisti occupati in sotterraneo iscritti Fondo minatori

Tabella 2:

Misura aliquota	Codice
10%	0
1,5%	1
3%	2

A titolo esemplificativo si riporta il seguente esempio:

“lavoratore con rapporto di apprendistato professionalizzante occupato presso azienda che ha alle proprie dipendenze fino a nove addetti”: modalità di esposizione sul DM10/2 durante il primo anno di vigenza del contratto (codice 5B10) dove:

Codice	Significato
5	codice qualifica apprendista
B	apprendistato professionalizzante
1	aliquota dell' 1,5%

Ai fini della compilazione del DM10/2, i datori di lavoro opereranno come segue:

- nel campo “n. dipendenti” riporteranno il numero dei soggetti interessati con i codici sopra descritti;
- nei campi “n. giornate” (ore per i part time) e “retribuzioni” indicheranno le giornate e le retribuzioni, secondo le consuete modalità;
- nel campo “somme a debito” riporteranno l’ammontare della contribuzione complessivamente dovuta (quota datore di lavoro e quota apprendista).

Per la compilazione del flusso EMens, i datori di lavoro indicheranno il <Codice Qualifica>5 (Apprendista), nell’Elemento <Denuncia Individuale>. Il <Codice Qualifica> 4 non dovrà essere più utilizzato.

4.2. Assunzioni agevolate.

Con riferimento ai lavoratori di cui al punto 2, i datori di lavoro si atterranno alle modalità di seguito descritte.

4.3. Datori di lavoro in genere.

I lavoratori interessati dalla nuova misura contributiva continueranno ad essere esposti nel quadro “B-C” del DM10/2 con i codici tipo contribuzione già in uso (ad es. “75”, “76”, “77”, in caso di assunzione ex art. 25, c. 9 o art. 8 c. 2, Legge 223/1991, ovvero “P5”, “P6”, “P7” per la cosiddetta “piccola mobilità”, ecc).

In corrispondenza dei CTC dovrà essere indicata la contribuzione complessivamente dovuta (10% a carico del datore di lavoro e quota a carico dipendente).

I campi “n. dipendenti”- “n. giornate” e “retribuzioni” continueranno ad essere valorizzati, secondo le consuete modalità.

Non dovranno più essere utilizzati i codici importo con i quali é stato versato il contributo fisso settimanale (es: S165 - S169 - S168 - S125 - S126 - S141 - S151 - S160 - S161 - S140 ecc.).

4.4. Datori di lavoro con obbligo di assicurazione dei lavoratori dipendenti a forme pensionistiche sostitutive del F.P.L.D.

Per i lavoratori iscritti a:

- Gestione Contabile Separata ex Fondo Autoferrotranvieri
- Gestione Contabile Separata Enti Pubblici Creditizi trasformati in S.p.A.

- Fondo Volo

la contribuzione complessivamente dovuta (10% a carico del datore di lavoro e quota a carico dipendente) dovrà essere riportata con i codici già utilizzati per l'indicazione della contribuzione pensionistica (es. Z750, ecc.).

Non dovranno, invece, più essere utilizzati i codici importo che identificavano il versamento del contributo fisso settimanale (es. X150, S165 ecc...).

5. Regolarizzazioni.

Le aziende che, per il versamento dei contributi relativi ai mesi di “gennaio e febbraio 2007”, hanno operato in modo difforme dalle disposizioni illustrate ai precedenti punti, potranno regolarizzare detti periodi ai sensi della deliberazione n. 5 del Consiglio di amministrazione dell'Istituto del 26/3/1993, approvata con D.M. 7/10/1993.

Detta regolarizzazione deve essere effettuata entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare.

Ai fini della compilazione del DM10/2 dovranno essere seguite le modalità di seguito indicate.

5.1. Apprendisti.

Per il versamento di eventuali differenze contributive i datori di lavoro:

- determineranno l'ammontare complessivo delle somme da versare secondo i criteri illustrati al punto 1;
- riporteranno il relativo importo, al netto della contribuzione già versata, nel quadro “B-C” del DM10/2 utilizzando il codice di nuova istituzione “M114”, avente il significato di “versamento contributo dovuto per apprendisti L. 296/2006”.

Nessun dato dovrà essere riportato nei campi “numero dipendenti”, “numero giornate” e “retribuzioni”.

Per il recupero di eventuali somme a credito, i datori di lavoro provvederanno a indicarne il relativo importo nel quadro “D” del DM10/2, utilizzando il codice di nuova istituzione “L114”, avente il significato di “rec. maggiore contributo dovuto per apprendisti L. 296/2006”.

5.2. Assunzioni agevolate.

Per il versamento di eventuali differenze contributive i datori di lavoro:

- determineranno l'ammontare complessivo delle somme da versare secondo le modalità

illustrate al punto 2;

- riporteranno il relativo importo nel quadro “B-C” del DM10/2 , al netto della contribuzione già versata, utilizzando il codice di nuova istituzione “M116”, avente il significato di “versamento contributo dovuto per assunzioni agevolate L. 296/2006”.

(1) Da gennaio 2007 scompare la distinzione tra soggetti con e senza INAIL.

(2) Le parole "L'aliquota pensionistica complessiva" sono sostituite dalle seguenti "L'aliquota contributiva complessiva" (Messaggio Inps n. 4155 del 13 febbraio 2007).

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007); (2) legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007); (3) legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007); (4) legge 21 dicembre 1978, n. 845; (5) legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007); (6) decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251; (7) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (8) legge 23 luglio 1991, n. 223; (9) decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61; (10) legge 23 luglio 1991, n. 223; (11) legge 23 luglio 1991, n. 223; (12) legge 23 luglio 1991, n. 223; (13) legge 5 giugno 1997, n. 147; (14) decreto legge 20 maggio 1993, n. 148 conv. con modif. in legge 19/7/1993, n. 236; (15) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (16) legge 28 febbraio 1987, n. 56; (17) legge 28 febbraio 1987, n. 56; (18) legge 19 dicembre 1984, n. 863; (19) legge 29 dicembre 1990, n. 407; (20) legge 12 marzo 1999, n. 68; (21) legge 08 novembre 1991, n. 381; (22) legge 22 giugno 2000, n. 193; (23) decreto ministeriale 07 ottobre 1993;

PRASSI: (1) inps - delibera 26 marzo 1993, n. 5; (2) inps - messaggio 13 febbraio 2007, n. 4155;

MINISTERO DEL LAVORO - INTERPELLO N.8 DEL 02/02/2007

Prot. n. 25/I/0001223

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata da Confindustria – assunzione di apprendisti che abbiano precedentemente prestato la loro attività lavorativa presso il medesimo datore di lavoro con rapporti di natura temporanea.

La Confindustria ha inoltrato richiesta di interpello a questa Direzione generale per avere chiarimenti in merito alla possibilità che un'azienda assuma con contratto di apprendistato professionalizzante uno o più soggetti che abbiano già prestato servizio presso la medesima impresa con rapporti di natura temporanea quale, ad esempio, un contratto a tempo determinato.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Va anzitutto ricordato che il contratto di apprendistato rappresenta uno strumento volto, da un lato, a facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro di soggetti privi di specifiche competenze e, dall'altro, a fornire agli stessi una formazione di base e tecnico professionale al fine di conseguire un'occupazione stabile e qualificata.

Come evidenzia l'interpellante, non esiste in effetti alcuna previsione normativa *“che escluda la possibilità di assumere giovani in apprendistato solo per il fatto di essere già stati in precedenza impiegati o comunque utilizzati dalla stessa impresa”*, ma occorre chiarire la portata di tale affermazione, al fine di non eludere le citate finalità dell'istituto ed in particolare quella legata al raggiungimento di precisi obiettivi formativi.

Va anzitutto chiarito che tale problematica non si pone qualora il soggetto da assumere con contratto di apprendistato professionalizzante abbia svolto in precedenza un periodo lavorativo in forza di una diversa qualifica professionale; in proposito, infatti, la giurisprudenza di legittimità – pur riferendosi ai contratti di formazione lavoro – ha chiarito che *“anche durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro a tempo determinato può ritenersi validamente concluso un contratto di formazione e lavoro, ove le finalità formative traggano origine dal comune interesse delle parti ad un mutamento delle mansioni contrattuali o di quelle precedentemente svolte e, quindi, alla prosecuzione del rapporto di lavoro con mansioni diverse, in quanto in tali situazioni il contratto di formazione può assolvere pienamente alla sua ragione causale, quale mezzo idoneo a promuovere l'acquisizione di nuove professionalità (nell'interesse del lavoratore), oltre che l'esatto adempimento delle diverse mansioni (nell'interesse del datore di lavoro)”* (Cass., 6 giugno 2002, n. 8250).

Per quanto attiene invece all'eventuale coincidenza della qualifica professionale già in possesso del lavoratore con la qualifica cui tende il rapporto di natura formativa, in assenza di precisi riferimenti normativi e di indicazioni di natura contrattuale, sembra possibile far riferimento alla giurisprudenza in materia di contratto di formazione lavoro che, pur essendo una fattispecie contrattuale diversa, per quanto attiene ai profili formativi presenta elementi di contiguità con il contratto di apprendistato professionalizzante. Tale giurisprudenza ha dunque chiarito che *“è ben possibile che un lavoratore già impegnato con un contratto di natura formativa possa essere parte di un ulteriore contratto che abbia come oggetto altro tipo di formazione, anche se astrattamente rientri nella stessa qualifica contrattuale purchè l'ulteriore contratto sia idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita”* (Cass., 1° novembre 2004, n. 17574).

Detti principi sembrano dunque compatibili anche con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003. Tale istituto, infatti, a differenza delle

altre tipologie contrattuali disciplinate dagli artt. 48 e 50 del D.Lgs. n. 276/2003, non è volto alla acquisizione di una *qualifica professionale* ma ad una *qualificazione*, cioè alla acquisizione di un bagaglio formativo di nozioni di carattere teorico-pratico quanto più completo possibile, legato non solamente allo svolgimento della mansione assegnata, individuata dalla qualifica contrattuale, ma ad una più complessa ed articolata conoscenza sia del contesto lavorativo che delle attività che in esso sono svolte.

Ciò premesso, occorre valutare se, nell'ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore.

Appare inoltre evidente che, nell'ambito della valutazione, assume rilevanza non secondaria anche la durata del rapporto di lavoro precedentemente intercorso con il datore di lavoro, in quanto tale elemento incide inevitabilmente sul bagaglio complessivo delle competenze già acquisite dal lavoratore. A mero titolo orientativo, non sembra ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato professionalizzante da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per un durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva; tale conclusione è dettata dalla necessità che il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle esperienze e delle competenze professionali, non abbia a prevalere sull'instaurando rapporto di apprendistato.

Comunque, l'applicazione di tale criterio, in quanto implica una valutazione delle competenze già in possesso del lavoratore anche ai fini della elaborazione del piano formativo individuale, suggerisce un opportuno coinvolgimento delle parti sociali finalizzato ad una più puntuale considerazione di quei contenuti formativi "diversi ed ulteriori" in grado di giustificare sia l'instaurazione del contratto di apprendistato, sia una eventuale diversa rimodulazione della durata dello stesso proprio in considerazione delle preesistenti esperienze del lavoratore.

INPS - MESSAGGIO 19 OTTOBRE 2007, N. 25374

DM 28 marzo 2007. Ripartizione tra le gestioni previdenziali interessate della contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani, nonché determinazione della contribuzione relativa all'indennità di malattia per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Come noto, la legge finanziaria 2007 (1) ha introdotto significative modifiche contributive e previdenziali in materia di apprendistato.

Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, infatti, la norma ha previsto la rideterminazione - in misura complessivamente pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali - della contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani.

Con la medesima decorrenza - ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato - sono state altresì estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia, secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Sulla materia sono state fornite istruzioni con la circolari n. 22 del 23 gennaio 2007 e n. 43 del 21 febbraio 2007 alle quali si rinvia per tutti gli aspetti di carattere normativo e di prassi.

La ripartizione alle varie gestioni previdenziali della contribuzione dovuta, con riguardo anche a quella utile per il finanziamento della prestazione di malattia, è stata quindi affidata ad apposito decreto ministeriale.

Il DM Lavoro/Economia del 28 marzo 2007 - in corso di pubblicazione sulla G.U. (2) - dando attuazione alla previsione di cui al comma 773 della legge n. 296/2006, ha provveduto a ripartire alle gestioni interessate la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti dal 1° gennaio 2007, nonché a determinare la misura della contribuzione di finanziamento dell'indennità economica di malattia nelle misure di seguito indicate:

VOCI CONTRIBUTIVE	%
FPLD	9,01
Cuaf	0,11
Malattia	0,53
Maternità	0,05
INAIL	0,30
Totale	10,00

Si ricorda che, per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota datoriale del 10% è ridotta - in ragione dell'anno di vigenza del contratto - di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno e di 7 punti percentuali per quelli maturati nel secondo anno di contratto.

All'aliquota a carico del datore di lavoro deve poi essere aggiunta la quota dovuta dall'apprendista che, per effetto dell'aumento dello 0,30% della contribuzione a carico dei lavoratori dipendenti disposto dal comma 769 della legge n. 296/2006, è stabilita nella misura del 5,84% da "gennaio 2007".

Si precisa, da ultimo, che la ripartizione del carico contributivo datoriale del 10%, come sopra individuata, interessa esclusivamente i rapporti di apprendistato. I lavoratori agevolati - indicati al punto 2 della citata circolare n.22/2007- con riferimento ai quali, dal 1° gennaio 2007, ferma restando la quota a carico del dipendente, trovano applicazione gli obblighi contributivi in misura

pari a quella degli apprendisti, continuano, infatti, ad essere tutelati - in base al settore di attività - dall'intervento della gestione ex articolo 37 della legge n. 88/1989.

Nota

(1) Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

(2) Cfr. comunicato del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale pubblicato nella GU n. 161 del 13 luglio 2007.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007); (2) legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007); (3) legge 09 marzo 1989, n. 88; (4) legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007);

PRASSI: (1) inps - circolare 23 gennaio 2007, n. 22; (2) inps - circolare 21 febbraio 2007, n. 43; (3) ministero lavoro e previdenza sociale - comunicato 13 luglio 2007;

DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167

Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247

Art. 1

DEFINIZIONE

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 2

DISCIPLINA GENERALE

1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi 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 nel rispetto dei seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;

a-bis) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5; (1)

b) divieto di retribuzione a cottimo;

c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;

d) presenza di un tutore o referente aziendale;

e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;

f) 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 nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;

i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;

l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;

m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. 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. (2)

2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare;

e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183. (6)

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443. (3)

3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta

percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto. (4) (5)

3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. (4)

(1) Lettera inserita dall'art. 1, comma 16, lett. a), L. 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 18 luglio 2012.

(2) Lettera modificata dall'art. 1, comma 16, lett. b), L. 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 18 luglio 2012.

(3) Comma sostituito dall'art. 1, comma 16, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 18 luglio 2012. La presente disposizione si applica esclusivamente con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013.

(4) Comma inserito dall'art. 1, comma 16, lett. d), L. 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 18 luglio 2012.

(5) Ai sensi dell'art. 1, comma 19, L. 28 giugno 2012, n. 92, per un periodo di trentasei mesi decorrente dal 18 luglio 2012, la percentuale di cui al presente comma è fissata nella misura del 30 per cento.

(6) Lettera inserita dall'art. 2, comma 36, L. 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Art. 3

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma

1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Art. 4

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. (1)

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, 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 centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

(1) Comma modificato dall'art. 1, comma 17, L. 28 giugno 2012, n. 92, a decorrere dal 18 luglio 2012.

Art. 5

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

3. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 6

STANDARD PROFESSIONALI, STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

1. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce, nel rispetto delle competenze delle Regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.

2. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. La registrazione nel libretto

formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e nel rispetto delle intese raggiunte tra Governo, Regioni e parti sociali nell'accordo del 17 febbraio 2010. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni di cui al comma 3, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Art. 7

DISPOSIZIONI FINALI

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4. Ai fini della loro qualificazione 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 m), 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. (1)

5. Ai fini del presente decreto legislativo per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

6. Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

8. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

9. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

10. I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

11. Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

(1) Comma modificato dall'art. 22, comma 1, L. 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012), a decorrere dal 1° gennaio 2012.-----Provvedimento pubblicato nella G.U. 10 ottobre 2011, n. 236.

***MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI -
INTERPELLO 26 OTTOBRE 2011, N. 40***

Interpello ex art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Apprendistato - Durata massima

La Confcommercio e la Confesercenti hanno avanzato richiesta di interpello per avere chiarimenti in ordine alla durata massima del nuovo apprendistato professionalizzante o di mestiere disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011. In particolare le due Organizzazioni chiedono se la durata massima di 5 anni, previste per le figure professionali dell'artigianato, possa riguardare anche "profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti".

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che "gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento".

Il riferimento della norma alle "figure professionali dell'artigianato" vuole indicare tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani.

A titolo esemplificativo è possibile infatti pensare a tutte quelle piccole attività commerciali che, soprattutto in luoghi turistici, creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato e che pertanto impiegano personale che necessita di una particolare professionalità ed esperienza.

Per tutte queste figure - previste nell'ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione - i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene pertanto possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di 5 anni.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; (2) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI -
CIRCOLARE 11 NOVEMBRE 2011, N. 29

D.Lgs.n. 167/2011 - T.U. apprendistato - Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio

Il D.Lgs. n. 167/2011, in applicazione della delega conferita dall'art. 1, comma 30, della L. n. 247/2007, come sostituito dall'art. 46, comma 1, della L. n. 183/2010, ha riformato la disciplina del contratto di apprendistato, abrogando la normativa preesistente che è ora sostituita da un "Testo unico" di soli sette articoli. L'art. 7 del decreto, in particolare, introduce alcune disposizioni volte, da un lato, ad assicurare il corretto svolgimento del rapporto di apprendistato e, dall'altro, a sanzionare eventuali condotte datoriali non in linea con alcuni principi che devono informare, ai sensi dell'art. 2 del Testo unico, tale tipologia contrattuale. Lo stesso art. 7 introduce inoltre alcune disposizioni volte a regolamentare il passaggio dalla vecchia alla nuova disciplina consentendo solo per un periodo limitato la stipula di contratti di apprendistato secondo il previgente regime e solo a determinate condizioni. Con la presente circolare si forniscono pertanto le necessarie indicazioni operative al personale ispettivo ai fini di una corretta applicazione delle disposizioni in questione e, quindi, ad un corretto svolgimento della attività di vigilanza in questa delicata fase di transizione.

(I) Regime transitorio

L'articolo 7, comma 7, del D.Lgs. n. 167/2011 introduce un regime transitorio stabilendo anzitutto che, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso Decreto (fino al 25 aprile 2012), le regolazioni vigenti. Va dunque evidenziata la scelta di limitare la perpetuazione della vecchia disciplina dell'apprendistato per un periodo non superiore ai sei mesi dall'entrata in vigore delle nuove regole. Al termine di questo periodo l'unica disciplina applicabile sarà pertanto quella contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011. Ciò vale peraltro, per espressa previsione legislativa, con esclusivo riferimento alle tipologie di apprendistato che, per essere operative, necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni. Non così, nei limiti di quanto di seguito precisato, per l'apprendistato di terzo livello, in ragione del chiaro disposto dell'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011, là dove si dispone che "in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica".

Per le altre tipologie di apprendistato, per contro, fino allo scadere dei sei mesi e a condizione della inapplicabilità della nuova disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011 per mancanza del contestuale intervento delle singole Regioni e della contrattazione collettiva (interconfederale o di categoria), restano in vigore tutte le disposizioni di legge (statale e regionale) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano l'apprendistato, ivi comprese quelle di carattere sanzionatorio per le quali si rinvia a quanto già chiarito con circ. n. 40/2004 e circ. n. 27/2008. Ne consegue che un contratto stipulato in detto periodo secondo la vecchia disciplina seguirà anche le

regole previste dalla contrattazione di riferimento, in particolare in ordine alla durata del periodo formativo, e sarà soggetto alla applicazione del relativo trattamento contributivo agevolato.

Al fine di evitare possibili problematiche applicative si auspica tuttavia che le Regioni adottino le regolamentazioni di competenza avendo cura di stabilirne l'efficacia solo alla scadenza del regime transitorio dei sei mesi. Ed infatti, specie con riguardo all'apprendistato professionalizzante, è indubbio che la nuova disciplina introdotta dal Testo unico presuppone una "integrazione" (cfr. art. 4, comma 3) tra l'offerta formativa pubblica e quella che sarà disciplinata dai contratti collettivi. Ne deriva, in ogni caso, che, in questa fase transitoria, l'entrata in vigore della disciplina regionale risulta condizionata dalla attuazione dei profili indicati all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 167/2011, da parte della contrattazione collettiva nazionale di categoria ovvero da accordi interconfederali. Si rileva, al riguardo, che mentre il rinvio alla contrattazione collettiva è effettuato solo per il livello nazionale di categoria nulla esclude che l'attuazione dei principi e criteri direttivi elencati all'articolo 2, comma 1, del D.Lgs. 167/2011 possa avvenire anche mediante accordi interconfederali di tipo territoriale eventualmente cedevoli rispetto alla contrattazione collettiva di settore.

Entrando ora nel dettaglio più operativo si ricorda che l'avvio dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011 è condizionato all'accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome. Durante la fase transitoria risulterà possibile, solo nelle Regioni che abbiano stipulato le necessarie intese con i Ministeri competenti ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003, assumere minori per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Per le altre Regioni rimane invece operativa, sempre per la durata del regime transitorio, la disciplina di cui alla L. n. 196/1997 e alla L.n. 25 del 1955.

Per quanto attiene invece all'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011, esso potrà essere operativo secondo la nuova disciplina già durante la fase transitoria, ma ciò solo nel caso in cui sia la singola Regione sia la contrattazione collettiva di riferimento ovvero eventuali accordi interconfederali abbiano recepito la riforma e, dunque, disciplinato i profili di rispettiva competenza.

Il comma 7 dell'articolo 7 del D.Lgs. n. 167/2011, dopo aver disposto la ultrattività della previgente disciplina per un periodo massimo di sei mesi, stabilisce inoltre, con specifico riferimento all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, che in assenza della offerta formativa pubblica finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti. In altri termini, qualora la formazione pubblica di cui è responsabile la Regione non dovesse aver luogo, il Legislatore ha inteso garantire (questa volta evidentemente senza limiti di tempo) che l'apprendistato professionalizzante o di mestiere possa sempre essere attivato sulla base della sola disciplina contrattuale novellata dalle organizzazioni datoriali e sindacali sulla base del D.Lgs. n. 167/2011. È data dunque la possibilità di svolgere un apprendistato con formazione esclusivamente a carico del datore di lavoro - analogamente a quanto previsto in passato dall'art. 49, comma 5 ter, del D.Lgs. n. 276/2003 - a condizione però della assenza di una concreta offerta formativa pubblica.

Per quanto attiene, infine, all'apprendistato di alta formazione e a quello di ricerca di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 167/2011 è necessario svolgere separate e specifiche considerazioni.

L'apprendistato di ricerca - tipologia di nuova introduzione, sconosciuta in vigenza del precedente regime normativo - può essere immediatamente attivato, ancor prima che le Regioni e la

contrattazione collettiva ne disciplino gli aspetti di competenza, tramite intese ad hoc stipulate tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa e/o di ricerca prescelta, ai sensi del comma 3, del suddetto art. 5. Rispetto all'alto apprendistato - fattispecie già introdotta e disciplinata dall'art. 50 del D.Lgs. n. 276/2003 - nelle Regioni che lo abbiano regolamentato ai sensi del citato art. 50, tali regolamentazioni continuano a trovare applicazione fino a che la medesima Regione non abbia provveduto a recepire la riforma e comunque non oltre i sei mesi della fase transitoria. Nelle Regioni che, invece, non abbiano provveduto a regolamentare l'istituto ex art. 50 del D.Lgs. n. 276/2003, sarà possibile da subito stipulare intese ad hoc tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa prescelta ai sensi della nuova disciplina.

Si segnala, da ultimo, che risulta immediatamente possibile assumere i lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato, ma ciò nel limite di quanto sopra precisato con riferimento alle singole tipologie apprendistato. Nei casi in cui non sia operativa la nuova disciplina troverà dunque applicazione, anche per i lavoratori in mobilità, la disciplina previgente ferme restando le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. n. 604/1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della L. n. 223/1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima Legge.

(II) Regime sanzionatorio

Inadempimento formativo

L'articolo 7, comma 1, del Testo unico prevede, in modo analogo a quanto già stabilito dal D.Lgs. n. 276/2003, che in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, lo stesso datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Al riguardo occorre evidenziare il duplice requisito che il Legislatore stabilisce ai fini della sanzionabilità della condotta: l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro e il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

La sanzione non può infatti prescindere dalla individuazione delle responsabilità e della gravità delle stesse, proprio in quanto la nuova disciplina del Testo unico continua ad inserirsi in una cornice costituzionale che necessariamente prevede il coinvolgimento della amministrazione pubblica nell'assolvimento degli obblighi formativi.

Ne consegue che, fatto salvo quanto si dirà in ordine all'utilizzo del potere di disposizione, in relazione alla nuova disciplina del contratto formativo:

- in caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettuerà quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento alla offerta formativa pubblica;

- in caso di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali

e/o non effettuerà la formazione interna che, secondo il Testo unico, è "svolta sotto la responsabilità della azienda";

- in caso di apprendistato di alta formazione e di apprendistato di ricerca la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale. Una maggiore responsabilizzazione del datore di lavoro si avrà evidentemente laddove l'alto apprendistato sia attivato, in assenza di regolamentazioni regionali, sulla base di apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca; in questi casi è infatti possibile sostenere che l'attività formativa, così come in parte avviene per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, è svolta "sotto la responsabilità dell'azienda".

Utilizzo della disposizione

Alla verifica di una eventuale formazione carente non segue necessariamente l'applicazione del regime sanzionatorio descritto, in quanto il Legislatore, nella seconda parte del comma 1 dell'art. 7 introduce la possibilità, per il personale ispettivo di questo Ministero, di utilizzare lo strumento della disposizione di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004. Più in particolare si prevede che "qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione (...) assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere".

In sostanza, in presenza di un rapporto di apprendistato rispetto al quale sia stata accertata una carenza formativa che comunque risulti recuperabile - in quanto residua, fino al termine contrattualmente previsto per il periodo di formazione, un arco di tempo ragionevolmente utile a recuperare il "debito formativo" - potrà applicarsi il potere di disposizione, indicando al datore di lavoro le ore di formazione da svolgere entro un determinato e "congruo" termine e la conseguente modifica del piano formativo individuale.

A titolo esemplificativo, dunque, nei confronti di un datore di lavoro che il primo anno di attivazione di un contratto di apprendistato abbia effettuato solo parte della formazione cui era tenuto, pur non potendo immediatamente applicare la sanzione prevista dal comma 1 dell'art. 7 del Testo unico, il personale ispettivo potrà impartire una disposizione volta ad obbligare il datore di lavoro a "riprogrammare", senza modificarne i contenuti sostanziali, il piano formativo, in modo da realizzare, entro un "congruo" termine, un numero di ore di formazione tale da poter rispettare già dall'anno successivo quanto previsto dallo stesso piano formativo individuale. Sarà così possibile obbligare il datore di lavoro a svolgere, l'anno seguente, un numero di ore di formazione maggiore rispetto a quelle inizialmente previste.

In caso di inottemperanza alla disposizione troverà applicazione la previsione sanzionatoria di cui all'articolo 11, comma L del D.P.R. n. 520/1955, secondo il quale le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da euro 515 ad euro 2.580.

Sul punto va chiarito che, ai fini del ricorso alla disposizione, rilevano gravi inosservanze ai doveri di erogazione della formazione, operando il provvedimento del personale ispettivo a fronte di un vero e proprio inadempimento rispetto all'originario piano formativo individuale.

Più in particolare, qualora la mancata formazione sia dovuta esclusivamente alla mancanza dei canali di formazione pubblica, la disposizione non potrà essere adottata e il personale ispettivo si limiterà a rilevare la carenza formativa, senza predisporre altro provvedimento se non la verbalizzazione conseguente all'ispezione, congiuntamente ad una informativa sintetica rivolta all'apprendista.

Come in parte anticipato, ai fini della applicabilità della disposizione, occorrerà inoltre verificare la possibilità di recuperare il debito formativo. Ciò significa che, nel caso in cui il periodo di formazione previsto per il contratto di apprendistato volga al termine e non vi sia, quindi, un tempo "congruo" per il recupero del debito formativo, il personale ispettivo non potrà adottare il provvedimento di disposizione, ma dovrà applicare, sussistendone tutti i requisiti, la sanzione di cui al primo periodo dell'art. 7, comma 1, del Testo unico. In effetti, l'assegnazione di "un congruo termine per adempiere alla disposizione" previsto dall'art. 7, comma 1, del Testo unico deve essere "calata" all'interno della durata massima del periodo di formazione previsto per l'apprendistato, fatte salve le legittime ipotesi di proroga indicate dal Legislatore all'art. 2, comma 1 lett. h) che consente la "possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi".

Le sanzioni del Testo unico per inosservanza dei principi

Il comma 2 dell'art. 7 del Testo unico introduce delle sanzioni amministrative del tutto nuove, collegate alla inosservanza dei principi che devono informare l'attivazione e lo svolgimento di un rapporto di apprendistato. In particolare il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro o, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro, per ogni violazione delle "disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1. lettere a), b), c) e d)". Si tratta, in particolare, della violazione dei principi concernenti: a) la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale; b) il divieto di retribuzione a cottimo; c) la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio; d) la presenza di un tutore o referente aziendale.

La norma assegna la possibilità di contestare la sanzione a tutti gli "organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza" (quindi oltre al personale ispettivo di questo Ministero, anche al personale ispettivo di INPS, INAIL, ENPALS ecc.) e prevede espressamente l'utilizzo della procedura di diffida obbligatoria.

Resta comunque sempre ferma l'individuazione della Direzione provinciale del lavoro quale soggetto competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17 della L. n. 689/1981.

La sanzionabilità della violazione delle "disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui si è detto impone pertanto al personale ispettivo di procedere anzitutto a una verifica in ordine

alla attuazione dei principi stessi e, in secondo luogo, ad una verifica circa la concreta applicazione di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. In tal senso sarà anzitutto sanzionabile la mancanza della forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale. Sul punto va peraltro evidenziato che l'aver esplicitamente previsto la procedura di diffida in relazione alla forma scritta del contratto, vuol consentire la regolarizzazione non soltanto dei casi in cui lo stesso differisce contenutisticamente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche dei casi in cui la forma scritta sia del tutto assente. Il Legislatore, infatti, rimette esclusivamente alla volontà del lavoratore la scelta relativa alla eventuale attivazione del giudizio per ottenere la "trasformazione", del rapporto di apprendistato in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'obbligo di formalizzazione per iscritto del contratto non può peraltro considerarsi adempiuto mediante la sola consegna, ai sensi dell'art. 40, comma 2, del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), della copia della comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego, essendo necessaria ad evitare la sanzione per mancanza di forma scritta nell'apprendistato la consegna del contratto individuale di lavoro.

Va altresì precisato che, qualora sia omessa, oltre la forma scritta del contratto, anche la stessa comunicazione al Centro per l'impiego, il rapporto in questione potrà considerarsi "in nero" secondo quanto già chiarito con la circ. n. 38/2010 di questo Ministero. In tali ipotesi occorre precisare l'impossibilità di una regolarizzazione del rapporto con contratto di apprendistato, in ragione del principio che richiede, ai fini della stipula del contratto formativo e del godimento dello specifico regime contributivo, il rispetto di specifiche disposizioni legislative e contrattuali, fors'anche di carattere procedimentale (es. approvazione del PF1), che non possono ritenersi osservate "retroattivamente"; senza contare che una diversa interpretazione risulterebbe voler "premiare" i datori di lavoro che dolosamente hanno tenuto nascosto il rapporto di lavoro.

Ciò non toglie che, anche nell'ipotesi in cui venisse successivamente a cessare il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato - quale regolarizzazione ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 del rapporto di lavoro "in nero" - potrebbe anche instaurarsi un rapporto di lavoro di apprendistato, qualora ne ricorressero le condizioni e nei limiti di quanto chiarito da questo Ministero con risposta ad interpello n. 8/2007.

Sotto altro profilo va rilevato che la sanzione amministrativa punisce anche i casi in cui il datore di lavoro abbia provveduto a formalizzare per iscritto il contratto di apprendistato ma tale formalizzazione risulti successiva alla instaurazione del rapporto ovvero difforme o incompleta relativamente ai modelli o ai contenuti previsti e resi obbligatori dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al rapporto di apprendistato oggetto di verifica ispettiva.

Si ricorda ancora l'applicabilità della sanzione pecuniaria amministrativa, preceduta dalla diffida a regolarizzare, nei casi di mancata applicazione dei principi e delle disposizioni attuative degli stessi riguardanti il divieto di retribuzione a cottimo, l'alternatività tra sottoinquadramento e retribuzione, la presenza del tutor o referente aziendale.

Da ultimo, occorre precisare che la sanzione maggiorata da 300 a 1.500 euro, per ogni violazione dei principi di cui all'art. 2, comma I lett. a), b), c), d), del Testo unico, trova applicazione "in caso di recidiva". A tal fine va ricondotto il riferimento normativo alla "reiterazione" di cui all'art. 8-bis della L. n. 689/1981, per cui si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza- ingiunzione, lo stesso soggetto commette

un'altra violazione, non necessariamente con riferimento alla stessa lettera dell'articolo 2, comma 1, del D,Lgs. n. 167/2011 e anche in relazione a lavoratori diversi.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (2) legge 24 dicembre 2007, n. 247; (3) legge 04 novembre 2010, n. 183; (4) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (5) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (6) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (7) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (8) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (9) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (10) legge 24 giugno 1997, n. 196; (11) legge 19 gennaio 1955, n. 25; (12) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (13) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (14) legge 15 luglio 1966, n. 604; (15) legge 23 luglio 1991, n. 223; (16) legge 23 luglio 1991, n. 223; (17) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (18) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; (19) decreto presidente repubblica 19 marzo 1955, n. 520; (20) legge 24 novembre 1981, n. 689; (21) decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 conv. con modif. in legge 6 agosto 2008, n. 133; (22) legge 06 agosto 2008, n. 133; (23) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; (24) legge 24 novembre 1981, n. 689;

PRASSI: (1) ministero lavoro e politiche sociali - circolare 14 ottobre 2004, n. 40 ; (2) ministero lavoro, salute e politiche sociali - circolare 10 novembre 2008, n. 27; (3) ministero lavoro e politiche sociali - circolare 12 novembre 2010, n. 38;

INAIL - NOTA 23 GENNAIO 2012, N. 434

Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, "Testo Unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247".

Con riferimento all'argomento in oggetto e, a scioglimento della riserva contenuta nella nota del 5.12.2011 - Prot. 8082, si forniscono indicazioni operative per il personale ispettivo dell'Istituto, ai fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 167/2011, oggetto della circolare n. 29/2011 (NOTA 1) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Come noto, il nuovo impianto normativo di cui al T.U. 167/2011, diversifica le ipotesi sanzionate legate all'utilizzo delle differenti tipologie di apprendistato (NOTA 2), distinguendole tra inadempimento formativo e inosservanza dei principi.

In merito all'inadempimento formativo, nei casi in cui la carenza formativa risulti comunque recuperabile, l'art. 7, comma 1 attribuisce al solo personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la competenza ad adottare il provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Per tale fattispecie, pertanto, il personale ispettivo dell'Istituto, qualora riscontri nel contratto di apprendistato in corso di esecuzione un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, provvedere a segnalarlo, con le consuete modalità, alla Direzione Territoriale del Lavoro competente (già DPL).

Per quanto concerne, invece l'inosservanza dei principi previsti per l'attivazione e lo svolgimento dei rapporti di apprendistato (NOTA 3), il Decreto Legislativo in parola ha previsto nuove sanzioni amministrative (NOTA 4) ed ha esteso il potere di contestazione di tali sanzioni (diffidabili ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. N. 124/2004 (NOTA 5) a tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza.

In merito alla contestazione delle violazioni suddette, di competenza anche dei funzionari di vigilanza dell'Istituto, il Ministero del Lavoro, nella circolare in parola, tra l'altro, ha precisato che:

- il personale ispettivo deve procedere, innanzitutto, alla verifica in ordine all'attuazione dei principi di che trattasi e, in secondo luogo, alla verifica circa la concreta attuazione di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva;
- la previsione della procedura della diffida in relazione alla forma scritta del contratto consente la regolarizzazione non solo nei casi in cui il contratto di apprendistato differisce nel contenuto da quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche nei casi in cui la forma scritta sia del tutto assente;
- l'obbligo di formalizzazione per iscritto del contratto non può considerarsi adempiuto con la sola consegna, ai sensi dell'art. 40, comma 2, del D.L n. 112/2008 (conv. dalla legge n. 133/2008) della copia di comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego, me è necessario che al lavoratore sia stato consegnato anche il contratto individuale di lavoro;
- la sanzione amministrativa va applicata anche nei casi in cui la formalizzazione per iscritto del contratto di apprendistato risulti successiva alla instaurazione del rapporto, ovvero difforme o incompleta relativamente ai contenuti previsti e resi obbligatori dal CCNL applicabile al rapporto di apprendistato oggetto di verifica ispettiva.

Inoltre, qualora nel corso degli accertamenti ispettivi si rilevi l'omessa forma scritta del contratto e la mancata comunicazione al Centro per l'impiego (NOTA 6), deve essere comminata, nel rispetto delle disposizioni vigenti, la sanzione amministrativa per "lavoro nero", con la conseguente impossibilità di una regolarizzazione di tale rapporto come "contratto di apprendistato".

Il Testo Unico in parola prevede anche la possibilità di assumere, con contratto di apprendistato, i lavoratori in mobilità (NOTA 7), al fine della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con applicazione:

- delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966 (giusta causa o giustificato motivo);
- del regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, c. 9 della Legge n. 223/1991 (contribuzione pari al 10% per un periodo di diciotto mesi);
- dell'incentivo di cui all'art. 8, c. 4, L. n. 223/1991 (contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore e per il periodo massimo previsto dalla norma stessa, a cui si rinvia).

In merito all'applicabilità ai premi Inail del regime contributivo agevolato previsto dalla Legge n.223/1991, si precisa che si è in attesa di conoscere le determinazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, cui è stata inoltrata specifica richiesta di parere.

Da ultimo, nel rinviare al decreto in argomento e alla circolare Ministeriale n. 29/2011, si invitano i funzionari di vigilanza ad utilizzare la modulistica presente in procedura vigilanza ispettiva per la compilazione del rapporto di cui all'articolo 17 della Legge n. 689/1981.

- 1) Reperibile nel minisito della D.C.Rischi - Ufficio Vigilanza assicurativa- indirizzi normativi ed operativi
- 2) Art. 1, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 167/2011
- 3) D. Lgs. n. 167/2011, art. 2, comma 1, lettere a), b), c) e d).
- 4) v. nota D.C. Rischi prot. n. 8082 del 5.12.2011.
- 5) art. 13 D. Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183.
- 6) V. circolare MLPS n. 29/2011, ultima pagina.
- 7) V. art. 7, comma 4, D. Lgs. n. 167/2011.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (2) legge 24 dicembre 2007, n. 247; (3) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (4) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; (5) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; (6) decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 conv. con modif. in legge 6 agosto 2008, n. 133; (7) legge 06 agosto 2008, n. 133; (8) legge 15 luglio 1966, n. 604; (9) legge 23 luglio 1991, n. 223; (10) legge 23 luglio 1991, n. 223; (11) legge 23 luglio 1991, n. 223; (12) legge 24 novembre 1981, n. 689; (13) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (14) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (15) legge 04 novembre 2010, n. 183;

PRASSI: (1) inail - nota 05 dicembre 2011, n. 8082; (2) inps - circolare 29 dicembre 2011, n. 167; (3) ministero lavoro e politiche sociali - circolare 11 novembre 2011, n. 29; (4) ministero lavoro e politiche sociali - interpello 27 giugno 2011, n. 29;

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI – INTERPELLO 14 GIUGNO 2012, N. 16

Apprendistato - D.Lgs. n. 167/2011 - Piano formativo e richiesta del parere di conformità agli Enti bilaterali - Recesso ai sensi dell'art. 2118 c.c. durante periodo di malattia, infortunio e altre cause si assenza dal lavoro.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, con due diversi interPELLI, chiede chiarimenti in ordine alla nuova disciplina dell'apprendistato di cui al D.Lgs. n. 167/2011.

In particolare l'istante chiede:

- se sia o meno obbligatorio il parere di conformità richiesto dalla contrattazione collettiva in relazione al Piano Formativo Individuale (PFI) e se sia o meno obbligatoria l'iscrizione all'Ente bilaterale di riferimento anche ai fini del rilascio di tale parere;
- se sia possibile recedere dal rapporto di apprendistato, secondo quanto stabilito dall'art. 2, comma 1 lett. m), del D.Lgs. n. 167/2011, nel caso in cui l'apprendista si trovi in una delle ipotesi previste dall'art. 35 D.Lgs. n. 198/2006 e dell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 (divieto di licenziamento per causa di matrimonio o maternità) "ovvero in un periodo di assenza temporanea per una delle cause previste e tutelate dall'ordinamento generale (malattia, infortunio, congedo parentale ecc.)".

In relazione a quanto sopra, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Quanto alla prima questione occorre evidenziare che l'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011, rispetto alla disciplina previgente, contiene una importante affermazione con riguardo al ruolo fondamentale che riveste la contrattazione collettiva nella disciplina dell'istituto, ruolo che però deve essere necessariamente declinato in riferimento ai principi contenuti nello stesso art. 2; principi funzionali ad introdurre una disciplina uniforme per tutte le tipologie di apprendistato rispetto alle quali, peraltro, sussistono ambiti regolatori costituzionalmente diversificati tra Stato e Regioni.

Nell'ambito dell'art. 2, il riferimento agli Enti bilaterali è legato alla definizione del Piano Formativo Individuale (PFI) che può avvenire anche sulla base di "di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti bilaterali", con ciò evidenziando un ruolo comunque eventuale degli stessi Enti e non già necessario ai fini della valida stipulazione del contratto in generale, tenuto conto proprio delle implicazioni che ciò avrebbe come limite alla "discrezionalità" del Legislatore regionale nel disciplinare quei profili formativi dell'apprendistato che rientrano nella sua competenza esclusiva.

Anche per quanto attiene all'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 - che disciplina il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e rispetto al quale la contrattazione collettiva assume un ruolo assolutamente predominante e dove il Legislatore avrebbe ben potuto assegnare una delega piena alla stessa contrattazione collettiva in relazione ai profili formativi (come del resto è avvenuto nell'ambito dell'art. 3 per le Regioni in relazione all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale) - non è dato rintracciare un esplicito riferimento ad un ruolo "autorizzativo" degli Enti bilaterali, limitandosi la previsione normativa ad assegnare agli accordi interconfederali o ai

contratti collettivi (di qualsiasi livello) il compito di definire i soli aspetti riferiti alla "(...) durata e modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali o specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale".

In sintesi, pertanto, indipendentemente dalla previsione normativa, non può negarsi che la contrattazione collettiva possa legittimamente assegnare un ruolo fondamentale agli Enti bilaterali, ruolo del tutto legittimo e non in conflitto con i principi normativi ma che tuttavia non può configurarsi come condicio sine qua non di carattere generale per una valida stipulazione del contratto di apprendistato.

Pertanto, almeno con riferimento ai datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato, non vi è un obbligo di sottoporre il PFI all'Ente bilaterale di riferimento salvo, per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale. Rimarrebbe in ogni caso escluso l'obbligo di iscriversi all'Ente bilaterale per ottenere il parere di conformità, come già chiarito da questa Amministrazione in passato richiamando il cd. diritto di associazione sindacale negativo.

Indipendentemente dall'obbligo giuridico, va però evidenziato che una forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte dell'Ente bilaterale rappresenta comunque una valida opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del PFI. Infatti, proprio perché "Individuale", il Piano Formativo non potrà non adeguarsi alle specificità del contesto organizzativo aziendale e, eventualmente, anche al bagaglio culturale e professionale del lavoratore e, pertanto, il coinvolgimento dell'Ente può costituire un elemento significativo anche in relazione al giudizio che il personale ispettivo dovrà effettuare in ordine al corretto adempimento dell'obbligo formativo.

Si raccomanda anzi al personale ispettivo - in linea con l'orientamento volto a valorizzare sempre più il ruolo della bilateralità finanche nella gestione e "regolazione" di importanti aspetti del rapporto di lavoro, ben compendiate nell'art. 2, comma 1 lett. h) del D.Lgs. n. 276/2003 - di concentrare prioritariamente l'attenzione proprio nei confronti di quei contratti di apprendistato e di quei PFI che non sono stati sottoposti alle valutazioni dell'Ente bilaterale di riferimento.

Sotto altro profilo va specificato inoltre che, in caso di richiesta di parere di conformità, le modifiche o le integrazioni richieste dall'Ente al PFI rappresentano un elemento da recepire nel provvedimento di disposizione (art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011) adottato dal personale ispettivo in sede di controllo sull'adempimento agli obblighi formativi, acquistando così una efficacia precettiva presidiata anche da sanzione amministrativa.

Per quanto attiene invece al "merito" del controllo da parte dell'Ente bilaterale, va ricordato che lo stesso ha ad oggetto la "congruità" del PFI e non già la verifica degli altri presupposti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto (ad es. limiti numerici o cd. clausole di stabilizzazione). Pertanto, pur potendo l'Ente rappresentare all'istante una eventuale assenza dei presupposti di valida costituzione del rapporto, la conseguente sanzionabilità delle eventuali mancanze è demandata esclusivamente al personale ispettivo ovvero alle iniziative del lavoratore in sede contenziosa.

In relazione al secondo quesito, concernente la possibilità di recedere dal rapporto di apprendistato nelle ipotesi indicate in premessa, va osservato quanto segue.

Sul punto è sufficiente evidenziare che eventuali cause di nullità del licenziamento (ad es. a causa del matrimonio, a causa dello stato di gravidanza ecc.) trovano evidentemente applicazione anche

con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato. Anche per essi valgono inoltre le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio. Ciò tuttavia non toglie che, al termine dei periodi di divieto, il datore di lavoro possa legittimamente esercitare il diritto di recesso di cui all'art. 2, comma 1 lett. m), del D.Lgs. n. 167/2011.

In tal caso il periodo di preavviso di cui all'art. 2118 c.c. - richiesto dal citato art. 2, comma 1 lett. m) e decorso il quale il rapporto potrà ritenersi risolto - non potrà che decorrere, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine dei periodi di divieto di licenziamento sopra indicati.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (2) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (3) decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna); (4) decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (t.u. maternità e paternità); (5) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (6) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (7) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (8) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;

CODICI: (1) codice civile art. 2118;

LEGGE 28 giugno 2012, n. 92
Art. 1 comma 1

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita

Art. 1

Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore

1. La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare:

a) favorendo l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato, cosiddetto «contratto dominante», quale forma comune di rapporto di lavoro;

b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;

c) ridistribuendo in modo più equo le tutele dell'impiego, da un lato contrastando l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità progressivamente introdotti nell'ordinamento con riguardo alle tipologie contrattuali; dall'altro adeguando contestualmente alle esigenze del mutato contesto di riferimento la disciplina del licenziamento, con previsione altresì di un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie;

d) rendendo più efficiente, coerente ed equo l'assetto degli ammortizzatori sociali e delle politiche attive in una prospettiva di universalizzazione e di rafforzamento dell'occupabilità delle persone;

e) contrastando usi elusivi di obblighi contributivi e fiscali degli istituti contrattuali esistenti;

f) promuovendo una maggiore inclusione delle donne nella vita economica;

g) favorendo nuove opportunità di impiego ovvero di tutela del reddito per i lavoratori ultracinquantenni in caso di perdita del posto di lavoro;

h) promuovendo modalità partecipative di relazioni industriali in conformità agli indirizzi assunti in sede europea, al fine di migliorare il processo competitivo delle imprese.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

NOTA 13 LUGLIO 2012, N. 25014

Attuazione della nuova disciplina dell'apprendistato. Risposta a quesiti

Attuazione della nuova disciplina dell'apprendistato. Risposta ai quesiti posti dal
Coordinamento tecnico delle regioni

Termine del regime transitorio (Quesito 1)

Con l'art. 7, comma 7 del D.lgs. 167/2011 il legislatore ha previsto un periodo transitorio, alla scadenza del quale non è più possibile stipulare nuovi contratti di apprendistato ai sensi della previgente normativa, anche se quest'ultima continua a disciplinare i contratti conclusi sotto la sua vigenza.

Con riferimento al regime normativo applicabile ai lavoratori assunti durante il periodo transitorio, soccorre il principio generale *tempus regit actum* (art. 11 disposizioni preliminari al codice civile), secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma dispone solo per l'avvenire.

Con il termine di detto periodo transitorio, si rendono operative le previsioni abrogative di cui all'articolo 7, comma 6 e pertanto, per i contratti stipulati dal 26 aprile 2012, le disposizioni del "Testo unico" sostituiscono integralmente la previgente normativa regolamentare e sanzionatoria che resta in vigore solo per i contratti di apprendistato già in essere alla data del 25 aprile 2012 e fino alla loro naturale conclusione. In questi termini si era già espresso il Ministero nella circolare n. 29/2011, specificatamente rivolta a chiarire alcuni aspetti del regime transitorio.

Obbligatorietà dell'offerta formativa dell'apprendistato professionalizzante (Quesiti 2 e 3)

Come già chiarito con la circolare n. 29/2011, con riguardo all'apprendistato professionalizzante, il Testo Unico presuppone una integrazione tra:

- una formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, disciplinata dalla contrattazione collettiva e svolta sotto la responsabilità dell'azienda;
- l'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. La disciplina e la programmazione dell'offerta formativa pubblica sono rimesse alle Regioni e alle Province Autonome, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

Pertanto l'offerta formativa professionalizzante è da intendersi in ogni caso obbligatoria e a carico dell'impresa, senza escludere la possibilità che le Regioni, nell'ambito della loro responsabilità e autonomia, possano decidere di riservarvi forme di finanziamento o altre agevolazioni.

In assenza dell'offerta formativa pubblica integrativa il Testo Unico (articolo 7, comma 7) prevede che l'apprendistato professionalizzante possa essere sempre attivato sulla base della disciplina contrattuale vigente.

L'offerta formativa pubblica integrativa sarà da intendersi formazione obbligatoria nella misura in cui: sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso

specifici accordi, e sia realmente disponibile ed accessibile per l'impresa e per l'apprendista, ovvero, in via sussidiaria e cedevole, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.

Si intende infine ribadire che, a prescindere dal canale dell'offerta formativa, restano impregiudicati tutti gli obblighi formativi previsti in materia di sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008 e ai relativi accordi attuativi.

Durata del contratto di apprendistato (Quesito 4)

Come recita il primo comma del Testo unico, "l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani". Tale determinazione chiarisce in modo univoco la multicausalità del vincolo contrattuale che sussiste solo laddove e nella misura in cui siano compresenti e agite dalle parti contraenti sia la dimensione lavorativa sia la dimensione formativa e al contempo la sua conformazione a un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Infatti, fatte salve le specifiche condizioni applicabili per le attività in cicli stagionali ai sensi dell'articolo 4 comma 5, la disciplina generale dell'apprendistato prevede la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se al termine del periodo di formazione, nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In tal senso è da intendersi che la durata del contratto di apprendistato è, in via generale, da riferirsi sempre alla durata della sua componente formativa. Da ciò ne consegue che, per tutte e tre tipologie dell'apprendistato, laddove gli obiettivi formativi vengano raggiunti prima dei termini fissati dal contratto, venendo meno con la formazione una componente causale e sostanziale dell'istituto, l'apprendistato si intende portato a buon fine e da quel momento decorrono per l'apprendista e per l'azienda i termini di preavviso per il recesso o per la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (2) decreto legislativo 09 aprile 2008, n. 81 (t.u. salute e sicurezza nei luoghi di lavoro);

PRASSI: (1) ministero lavoro e politiche sociali - circolare 11 novembre 2011, n. 29;

CODICI: (1) codice civile - disposizioni preliminari art. 11; (2) codice civile art. 2118;

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI –

CIRCOLARE 18 LUGLIO 2012, N.18

L. 28 giugno 2012, n. 92 (cd. Riforma lavoro) - tipologie contrattuali e altre disposizioni - prime indicazioni operative.

Nella Gazzetta ufficiale n. 153 del 3 luglio u.s. è stata pubblicata la L 28 giugno 2012, n. 92 (cd. Riforma lavoro), in vigore da oggi, 18 luglio 2012.

Tra le numerose disposizioni contenute nel provvedimento assumono particolare rilievo le modifiche alla disciplina di alcune tipologie contrattuali, modifiche finalizzate esplicitamente a "contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità" e, allo stesso tempo, a contrastare un uso non del tutto coerente con le finalità di alcuni istituti.

Altre disposizioni intervengono a modificare la disciplina in materia di collocamento al lavoro dei disabili ed altre ancora ad introdurre meccanismi di contrasto al cd. fenomeno delle dimissioni in bianco.

In relazione ad alcune di tali disposizioni si forniscono, con la presente circolare, delle primissime indicazioni di carattere operativo al personale ispettivo, riservandosi sin d'ora di fornire, rispetto a ciascun istituto, chiarimenti più esaurienti con separati provvedimenti.

- Contratto a tempo determinato; c.d. causalone e limite massimo dei 36 mesi

La L. n. 92/2012 è intervenuta su diversi aspetti della disciplina del contratto a tempo determinato, modificando in più parti il D.Lgs. n. 368/2001.

Contratto a termine "acausale"

In questa sede si ritiene opportuno fornire chiarimenti in ordine alle modifiche apportate dalla Riforma con riferimento anzitutto alle ipotesi in cui non è necessario indicare le ragioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzati" e sostitutivo" (cd. causalone) ai fini della valida stipulazione del contratto.

Secondo l'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, in via generale, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. Identica condizione è richiesta, ai sensi dell'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003, in relazione alla somministrazione a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 1 comma 9 lett. b), della L n. 92/2012 - che inserisce il comma 1 bis nel corpo dell'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 il cd. causalone non è tuttavia richiesto "nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n 276".

La formulazione si riferisce al "primo rapporto a tempo determinato" tra lavoratore e datore di lavoro/utilizzatore, per lo svolgimento "di qualunque tipo di mansione". Proprio il riferimento al

"rapporto" e alla irrilevanza della mansione cui è adibito il lavoratore porta a ritenere che la deroga al causalone possa trovare applicazione una e una sola volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto a tempo determinato. In altre parole, il causalone sarebbe quindi richiesto nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata.

L'introduzione del primo contratto a tempo determinato "acausale" è infatti anche finalizzata ad una miglior verifica delle attitudini e capacità professionali del lavoratore in relazione all'inserimento nello specifico contesto lavorativo; pertanto non appare coerente con la ratio normativa estendere il regime semplificato in relazione a rapporti in qualche modo già "sperimentati".

Ciò a maggior ragione vale per la stipula di contratti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro con cui si è intrattenuto un precedente rapporto a tempo indeterminato.

Inoltre, il primo rapporto a tempo determinato, in relazione al quale non è richiesta l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, non può avere una durata superiore a 12 mesi. Se ad esempio il primo rapporto ha una durata di soli 3 mesi, in caso di successiva assunzione a tempo determinato, occorrerà indicare le ragioni che lo giustificano.

In tal senso, pertanto, il periodo di 12 mesi non costituisce una "franchigia" - o comunque un periodo in qualche modo frazionabile - nell'ambito della quale si è sempre esonerati dalla individuazione del causalone. Peraltro si ricorda che il primo rapporto a termine "acausale" non è in nessun caso prorogabile, nemmeno qualora lo stesso abbia avuto una durata inferiore ai 12 mesi e sino a tale durata massima. Resta invece applicabile anche in tale ipotesi la previsione di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 368/2001 (peraltro anch'essa modificata dalla L. n. 92/2012) secondo la quale, solo al superamento di un periodo di 30 o 50 giorni dalla scadenza del contratto, lo stesso "si considera a tempo indeterminato dalla scadenze dei predetti termini".

Ancora l'art. 1, comma 9 lett. b). della riforma stabilisce che "i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinata avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva". Qui il Legislatore introduce la possibilità, da parte della contrattazione collettiva, di stabilire una disciplina alternativa ("in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo") a quella individuata nella prima parte della formulazione normativa.

Va anzitutto rilevato che la contrattazione collettiva abilitata ad intervenire è quella posta in essere dalle parti sociali comparativamente più rappresentative.

In secondo luogo si afferma che l'intervento può avvenire:

- in via diretta a livello interconfederale o di categoria;
- ovvero in via delegata ai livelli decentrati.

Questa seconda ipotesi sancisce esplicitamente una gerarchia tra i diversi livelli di contrattazione, dopo che l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011) aveva invece previsto la possibilità, da parte della contrattazione collettiva anche aziendale, di introdurre discipline derogatorie alle previsioni di legge e dei contratti nazionali su determinate materie. Stando ai consueti criteri

interpretativi si ritiene pertanto esclusa la possibilità, da parte della contrattazione collettiva decentrata, di introdurre una disciplina diversa da quella già prevista dal Legislatore se non espressamente delegata a livello interconfederale o di categoria.

In ogni caso la contrattazione collettiva potrà stabilire discipline alternative entro determinati limiti e, in particolare, potrà decidere che il contratto a tempo determinato non debba essere "sorretto" dal causalone nei casi in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da:

- avvio di una nuova attività;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Inoltre l'assunzione non potrà riguardare più del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva.

Periodo massimo di occupazione di 36 mesi

Occorre poi fornire alcuni chiarimenti in ordine alla previsione che impone un periodo massimo di occupazione a tempo determinato, presso lo stesso datore di lavoro e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, di 36 mesi.

Va anzitutto ricordato che il comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs n. 368/2001 stabilisce che qualora, a causa di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, il rapporto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.

La novità della riforma sta nel computo del periodo massimo di 36 mesi. È infatti previsto che a tal fine, "si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti tra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1 bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato".

La norma vuole evidentemente evitare che, attraverso il ricorso alla somministrazione di lavoro, si possano aggirare i limiti all'impiego dello stesso lavoratore con mansioni equivalenti; in tal modo, pertanto, nel limite dei 36 mesi andranno computati anche i periodi di occupazione -sempre con mansioni equivalenti - legati ad una somministrazione a tempo determinato.

Ne consegue pertanto che i datori di lavoro dovranno tener conto, al fini dell'indicato limite dei 36 mesi, dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a far data dal 18 luglio p.v. (data di entrata in vigore della Legge).

Si ricorda, in ogni caso, che il periodo massimo di 36 mesi, peraltro derogabile dalla contrattazione collettiva, rappresenta un limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato e non al ricorso alla somministrazione di lavoro. Ne consegue che raggiunto tale limite il datore di lavoro potrà comunque ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore anche successivamente al raggiungimento dei 36 mesi.

- Apprendistato e clausole di stabilizzazione

La L. n. 92/2012 è intervenuta a modificare anche la disciplina dell'apprendistato, contenuta nel recente D.Lgs. n. 167/2011. Si tratta, da un lato, di interventi che interessano trasversalmente tutte

le tipologie di apprendistato disciplinate dal Decreto (per la qualifica e per il diploma professionale, professionalizzante o contratto di mestiere, di alta formazione e ricerca) e, dall'altro, di interventi legati alla specifica disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Stabilizzazione

In questa sede si ritiene opportuno chiarire quanto previsto dalla riforma in ordine agli obblighi di stabilizzazione degli apprendisti ai fini della possibilità di effettuare nuove assunzioni in apprendistato e al coordinamento della nuova disposizione normativa con le previsioni contrattuali già vigenti.

L'art. 1, comma 16 lett. d), della L. n. 92/2012, ha dunque introdotto i commi 3 bis e 3 ter all'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011. Qui si prevede una limitazione al ricorso all'apprendistato in assenza della stabilizzazione di una percentuale minima di apprendisti assunti negli anni precedenti. Più in particolare il Legislatore prevede, con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori almeno pari a 10, che l'assunzione di nuovi apprendisti sia subordinata "alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro" (per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della riforma tale percentuale è tuttavia fissata al 30%; la percentuale del 50% andrà pertanto verificata in relazione alle assunzioni effettuate a decorrere dal 18 luglio 2015 prendendo in considerazione le stabilizzazioni effettuate nei 36 mesi precedenti).

Ai fini del rispetto della disposizione occorrerà pertanto verificare quanti apprendisti abbiano concluso, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione (il periodo è pertanto da considerarsi "mobile"), il proprio percorso formativo e quanti di questi siano stati "stabilizzati proseguendo il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. A tal fine il Legislatore esclude tuttavia dal calcolo "i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa" e qualora non sia rispettata la percentuale, consente pur sempre "l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi". Da quanto sopra è possibile dunque ipotizzare quanto segue:

- datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 4 apprendisti su 8: nessuna limitazione ad assumere nuovi apprendisti se non quella prevista dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011;
- datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 2 apprendisti su 8: possibilità di assumere 3 apprendisti (quelli già confermati più uno, fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011);
- datore di lavoro che non ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, nessun apprendista: possibilità di assumere un solo apprendista (fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011).

Qualora non si rispetti la clausola di stabilizzazione, gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

La disposizione appena descritta va tuttavia coordinata con quella, di analogo tenore, eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011.

Tale disposizione assegna infatti alle parti sociali l'introduzione di "forme e modalità per la conferma in servizio (...), al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo"

Sul punto va anzitutto ribadito che la clausola di stabilizzazione "legale" - cioè quella prevista dall'art. 2, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 167/2011 - trova applicazione con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti (per quanto riguarda il computo dell'organico aziendale è possibile rinviare ai chiarimenti forniti dall'INPS con circ. n. 22/2007, pur se riferiti alla verifica del requisito occupazionale ai fini della individuazione del regime contributivo applicabile).

La clausola di stabilizzazione "contrattuale", introdotta cioè ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. i) del D.Lgs. n. 167/2011, non subisce invece alcuna limitazione in funzione dell'organico aziendale.

Pertanto, nei casi in cui la prima non possa trovare applicazione, andrà rispettato esclusivamente il limite individuato dalla contrattazione collettiva, il cui superamento determinerà comunque la "trasformazione" del rapporto di apprendistato in un "normale" rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; anche in questo caso non può infatti non evidenziarsi che nonostante spetti alla contrattazione l'individuazione del limite alle assunzioni, trattasi pur sempre di un limite legale alla instaurazione del rapporto di apprendistato in quanto demandato dal Legislatore.

Qualora invece, fra le due disposizioni, vi sia coincidenza di ambito applicativo (datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti), produce effetti sul piano del rapporto contrattuale esclusivamente la disposizione introdotta dalla L. n. 92/2012 e solo al superamento dei limiti ivi previsti potranno determinarsi le citate conseguenze sanzionatorie ("trasformazione" del contratto). Ciò in ragione del fatto che la disposizione contenuta nella riforma introduce una disciplina specifica per le aziende che occupano almeno 10 dipendenti e pertanto "prevalente" rispetto a quella dell'art. 2, comma 1 lett. i). già in vigore.

- Lavoro intermittente: ambito soggettivo e periodo transitorio e obbligo di comunicazione

La L. n. 92/2012, con l'art. 1, comma 21 interviene anzitutto sul campo di applicazione del contratto di lavoro intermittente.

Nuovo campo di applicazione

A far data dal 18 luglio 2012 è infatti escluso il ricorso all'istituto "con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati". Al suo posto il Legislatore ha invece introdotto un diverso requisito di carattere soggettivo. È infatti sempre ammessa la sottoscrizione di un contratto di lavoro intermittente "con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età". In tale ultimo caso, dunque, si è inteso specificare che:

- ai fini della stipula del contratto il lavoratore non deve aver compiuto 24 anni;
- ai fini della effettiva prestazione di lavoro intermittente il lavoratore non deve aver compiuto 25 anni. In sostanza, pertanto, il ventiquattrenne, sino al giorno antecedente al compimento dei 25 anni, potrà essere chiamato a rendere la propria prestazione. Una eventuale violazione determinerà pertanto la "trasformazione" del rapporto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Allo stesso tempo l'art. 1 comma 21 lett. c), della L. n. 92/2012 abroga l'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003. La disposizione consentiva di ricorrere, sempre e comunque, al lavoro intermittente per

prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive e delle vacanze natalizie e pasquali" nonché in ulteriori periodi predeterminati (...) dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale".

Sulla base delle modifiche apportate dalla riforma, il lavoro intermittente è oggi quindi utilizzabile nelle seguenti ipotesi:

- ai sensi dell'art. 34, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 (anch'esso parzialmente modificato con l'eliminazione del riferimento al citato art. 37); per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente "secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'area della settimana, del mese o dell'anno". In tal caso è dunque rimessa alla contrattazione collettiva l'individuazione sia delle "esigenze", sia di "periodi predeterminati" che giustificano il ricorso all'istituto. Le parti sociali potranno pertanto reintrodurre una disposizione del tutto analoga a quanto già previsto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 ora abrogato;
- ai sensi dell'art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 (sostituito dall'art. 1, comma 21 lett. a) n. 2, della L. n. 92/2012): con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
- ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003 (non modificato dalla L. n. 92/2012): con riferimento alle attività indicate - nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 dell'art. 34 - da questo Ministero. In tal caso occorre ricordare che il D.M. 23 ottobre 2004 ha indicato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo - elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 - le ipotesi oggettive per le quali è possibile stipulare tale tipologia contrattuale; restano al riguardo ferme le interpretazioni già fornite da questo Ministero in ordine alla corretta applicazione del citato R.D. n. 2657/1923 in funzione della stipula del contratto in esame.

In relazione alla nuova disciplina dell'istituto il Legislatore ha poi introdotto una disciplina transitoria. In particolare, ai sensi dell'art. 1 comma 21 della L. n. 92/2012. "I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge".

In sostanza, a far data dal 18 luglio 2012 non è anzitutto possibile sottoscrivere contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina: ciò vale in particolare in relazione alla possibilità di stipula del contratto con soggetti dai 24 anni e fino ai 55.

Sin da subito, non è poi possibile imputare la chiamata del lavoratore intermittente alle causali di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 (i cd. periodi predeterminati), in quanto abrogato.

Inoltre trascorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della riforma (pertanto entro il 18 luglio 2013), i contratti incompatibili con il nuovo campo di applicazione del lavoro intermittente cesseranno di produrre effetti. Ne consegue che il contratto stipulato con l'ultraquarantacinquenne (che comunque non abbia superato i 55 anni di età) cesserà di produrre effetti e l'eventuale prestazione resa in violazione del divieto sarà considerata in "nero".

Obblighi di comunicazione

Al fine di scongiurare possibili fenomeni distorsivi dell'utilizzo dell'istituto, il Legislatore ha poi introdotto un nuovo obbligo comunicazionale connesso non alla sottoscrizione del contratto ma alla chiamata del lavoratore.

L'art. 1 comma 21 lett. b), della L. n. 92/2012 - integrando l'art. 35 del D.Lgs. n. 276/2003 con un comma 3 bis - ha pertanto stabilito che "prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica". Il Legislatore prevede al riguardo l'individuazione, tramite Decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Ministero della pubblica amministrazione e semplificazione, sia delle "modalità applicative" che di "ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie".

Sul punto occorre pertanto evidenziare che, in assenza della individuazione delle modalità semplificate di comunicazione, l'adempimento in questione - riferito evidentemente anche ai rapporti instaurati prima della entrata in vigore della L. n. 92/2012 - potrà essere effettuato con gli strumenti attualmente operativi (posta elettronica, anche non certificata e fax ai recapiti delle Direzioni territoriali del lavoro reperibili sul sito di questo Ministero www.lavoro.gov.it: con specifico riferimento alla posta elettronica, si sottolinea l'esigenza di indirizzare le comunicazioni esclusivamente agli indirizzi di posta istituzionale) indicando, senza particolari formalità, i dati identificativi del lavoratore ed il giorno o i giorni - ad es. i giorni 15, 18 e 21 di agosto 2012 (per un totale, in questo caso, di 3 giorni di lavoro) oppure i giorni dal 15 al 22 di agosto 2012 (per un totale, in questo caso, di 8 giorni di lavoro) - in cui lo stesso è occupato nell'ambito di un periodo non superiore ai 30 giorni dalla comunicazione; non è evidentemente necessario comunicare anche l'orario in cui il lavoratore sarà occupato nell'ambito della singola giornata. Una sola comunicazione potrà inoltre indicare la chiamata anche di più lavoratori e potrà essere effettuata anche nello stesso giorno di inizio della prestazione purché antecedentemente all'effettivo impiego. La comunicazione potrà essere modificata o annullata in qualunque momento attraverso l'invio di una successiva comunicazione, da effettuarsi tuttavia sempre prima dell'inizio della prestazione di lavoro. In assenza di modifica o annullamento della comunicazione già inoltrata è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva.

Va precisato inoltre che, a fronte della comunicazione di una singola prestazione o di un ciclo di prestazioni, l'eventuale chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti con quelli inizialmente comunicati (anche solo per la diversa collocazione temporale degli stessi) comporterà, oltre alle conseguenze di cui sopra, la sanzione per la mancata comunicazione preventiva di cui all'art. 35 comma 3 bis del D.Lgs. n. 276/2003 (da €400 ad €2.400).

Ciò premesso va però evidenziato che fino a quando non verranno date specifiche indicazioni in ordine alle modalità di effettuazioni della comunicazione e, in particolare, in ordine al sistema di comunicazione mediante SMS (che sembra costituire peraltro la via preferenziale con cui il Legislatore chiede tale adempimento), il personale ispettivo adotterà la massima prudenza e cautela nella identificazione dei fenomeni sanzionatori in quanto va comunque assicurata la semplificazione degli adempimenti comunicativi proprio in relazione alla specificità dell'istituto che nasce per far fronte a esigenze organizzative e produttive anche contingenti e non sempre preventivabili.

- Lavoro accessorio: campo applicativo e regime transitorio

Le modifiche in materia di lavoro accessorio introdotte dalla L. n. 92/2012 hanno comportato, da un lato, una forte semplificazione del quadro normativo e, dall'altro, una limitazione al suo utilizzo.

Dalla formulazione normativa - nell'ambito della quale il Legislatore evidenzia che sono da intendersi accessorie le prestazioni di lavoro "meramente occasionale" - si evince infatti la volontà di riaffermare l'originaria finalità dello strumento, quella cioè di coprire "spazi" non coperti da altri istituti, consentendo di ricondurre nella regolarità possibili attività svolte abitualmente "in nero".

L'art. 1 comma 32, della riforma sostituisce dunque l'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, eliminando prima di tutto quella serie di causali soggettive e oggettive che consentivano il ricorso all'istituto, sostituendolo con una disposizione che prevede essenzialmente limiti di carattere economico.

Il nuovo art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003 prevede anzitutto che "per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente".

Sulla base del primo periodo dell'art. 70 è dunque possibile attivare sempre e comunque lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico, fatto salvo quello che si dirà di seguito.

Tale limite di carattere economico di € 5.000, se da un lato semplifica il precedente quadro normativo - che impegnava in una verifica relativa alla sussistenza delle causali soggettive e oggettive - dall'altro limita fortemente l'utilizzo dei voucher, dal momento che l'importo è commisurato a quanto ricevuto, nel corso dell'anno solare, dalla "totalità dei committenti".

Fermo restando il limite complessivo di €5.000 nel corso di un anno solare, il Legislatore stabilisce inoltre che "nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative (...) possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (...)".

Ai fini del rispetto della nuova disciplina, occorrerà pertanto verificare se il committente è un "imprenditore commerciale o professionista". In caso positivo la prestazione nei suoi confronti non potrà dar

luogo a compensi maggiori di E.2.000 di voucher. Il limite in questione necessita tuttavia di una precisazione; in particolare è possibile evidenziare che l'espressione "imprenditore commerciale" voglia in realtà intendere qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato, senza che l'aggettivo "commerciale" possa in qualche modo circoscrivere l'ambito settoriale dell'attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione di beni.

Un secondo limite, anch'esso di carattere oggettivo e fermo restando il tetto dei €5.000 riguarda il settore agricolo. Il nuovo art. 70 stabilisce infatti che il lavoro accessorio in questo specifico ambito si applica;

- alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;
- alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'art. 34 comma 6, del D.P.R. n. 633/1972 (trattasi dei "produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio attività, prevedono realizzare un volume d'affari non

superiore a € 7.000 costituito per almeno due terzi da cessione di prodotti") che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

In sostanza, sarà possibile utilizzare voucher sino a €5.000 in agricoltura solo se l'attività è svolta da pensionati o giovani studenti ovvero, a prescindere da chi è il lavoratore accessorio, se l'attività è svolta a favore dei piccoli imprenditori agricoli. E peraltro possibile ritenere che, proprio in ragione della specialità del settore agricolo, non trovi applicazione l'ulteriore limite di €2000 previsto in relazione alle prestazioni rese nei confronti degli imprenditori e professionisti.

Ultima limitazione riguarda la possibilità di ricorrere al lavoro accessorio da parte di un committente pubblico. In tale ipotesi il Legislatore prevede semplicemente che il ricorso all'istituto "è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e, ove previsto, dal patto di stabilità interno".

Nel rinviare a successivi chiarimenti le ulteriori novità introdotte dalla L. n. 92/2012 in materia di lavoro accessorio, occorre qui evidenziare quanto prevede l'art. 1, comma 33 della Legge in relazione al periodo transitorio. La disposizione stabilisce infatti che "resta fermo l'utilizzo, secondo la previgente disciplina, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio (...), già richiesti alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre il 31 maggio 2013". In sostanza i buoni già acquistati potranno essere spesi entro il 31 maggio 2013 rispettando la precedente disciplina anche e soprattutto in relazione al campo di applicazione del lavoro accessorio; resta comunque ferma la possibilità di accedere alle consuete procedure di rimborso.

- Disciplina collocamento disabili

Nell'ambito della disciplina in materia di collocamento disabili di cui alla L. n. 68/1999 il Legislatore, fra l'altro, modifica il primo periodo dell'art. 4 della stessa Legge che individua i criteri di computo della base occupazione ai fini della determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere. In particolare l'art. 4, comma 27 lett. a), della L. n. 92/2012 stabilisce che "agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili; i lavoratori occupati ai sensi della presente legge, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i lavoratori a domicilio, i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni.

Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore".

Al riguardo scompaiono dunque, dal novero dei soggetti non computati nell'organico aziendale, i lavoratori "occupati (...) con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi".

Ne consegue anzitutto che, ai fini della individuazione della base occupazionale, i lavoratori a tempo determinato dovranno essere computati pro-quota (ad es. due lavoratori a tempo determinato impiegati anche contestualmente per 6 mesi a tempo pieno vanno calcolati come una sola unità).

Appare inoltre opportuno chiarire che, pur in assenza di una esplicita esclusione, è possibile richiamare quei principi giurisprudenziali relativi al computo del lavoratore a tempo determinato

nell'ambito dell'organico aziendale ai diversi fini della individuazione della disciplina applicabile in caso di licenziamenti individuali. La giurisprudenza maggioritaria ritiene infatti che i lavoratori con contratto a termine vadano computati nel numero dei dipendenti qualora il loro inserimento sia indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo; sicché non andrebbero considerati i lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni sostitutive.

Ciò premesso va altresì ricordato che risulta in discussione in Parlamento un emendamento alla L. n. 92/2012 che introduce l'esclusione dalla base di computo dei contratti a tempo determinato di durata sino a 6 mesi; si raccomanda pertanto il personale ispettivo di adottare la massima cautela nella verifica del rispetto degli obblighi di assunzione e nell'irrogazione di eventuali sanzioni in attesa della definizione del citato emendamento.

- Dimissioni "in bianco"

L'art. 4, commi 16-22, della L. n. 92/2012 introduce un meccanismo volto ad asseverare la genuina volontà del lavoratore di dimettersi o di prestare il proprio consenso nell'ambito di una risoluzione consensuale del rapporto.

Si tratta di una misura di tutela di indubbia importanza in quanto funzionale al contrasto di pratiche volte ad aggirare la disciplina di tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo con ulteriori ripercussioni sotto il profilo assistenziale.

Al di fuori dell'ipotesi di cui all'art. 55 comma 4, del D.Lgs. n. 151/2000 (peraltro sostituito dalla stessa L. n. 92/2012) - concernente particolari tutele prestate alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione della nascita o adozione del bambino - si prevede che le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto siano "sospensivamente condizionate" ad una convalida delle stesse presso la competente Direzione territoriale del lavoro (ovvero presso i Centri per l'impiego o altre sedi individuate dalla contrattazione collettiva) o alla sottoscrizione di una dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 21 della L.n. 264/1949.

Al riguardo si esprime l'avviso che la convalida non è richiesta in tutte le ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale (ad es. ex artt. 410, 411 e 420 c.p.c), ciò in quanto tali sedi offrono le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa.

Per quanto concerne le convalide effettuate presso le Direzioni territoriali del lavoro diverse da quelle legate alla tutela della genitorialità - va poi evidenziato che le stesse dovranno effettuarsi senza particolari formalità istruttorie, limitandosi i funzionari a raccogliere la genuina manifestazione di volontà del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro.

La L. n. 92/2012 stabilisce altresì che, nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida ovvero alla sottoscrizione, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro 7 giorni dalla ricezione (da intendersi, per evidenti esigenze di certezza, come 7 giorni di calendario), all'invito a presentarsi presso le sedi dove effettuare la stessa convalida ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta.

Peraltro, durante tale periodo, al fine di evitare il realizzarsi della condizione, la lavoratrice o il lavoratore devono revocare le dimissioni; tale revoca, seppur non imposta in forma scritta, è

necessario che venga comunque formalizzata al fine di evitare dubbi sulla effettiva volontà e quindi possibili contenziosi.

L'invito al lavoratore ad esplicitare la propria volontà di cessare il rapporto deve essere trasmesso, da parte del datore di lavoro, entro 30 giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale; in caso contrario le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

Si ricorda che tale meccanismo trova applicazione in relazione alle dimissioni presentate a partire dalla data di entrata in vigore della L. n. 92/2012 (18 luglio).

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) legge 28 giugno 2012, n. 92; (2) decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368; (3) decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368; (4) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (5) legge 28 giugno 2012, n. 92; (6) decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368; (7) decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 conv. con modif. in legge 14 settembre 2011, n. 148; (8) legge 14 settembre 2011, n. 148; (9) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (10) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (11) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (12) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (13) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (14) decreto ministeriale 23 ottobre 2004; (15) regio decreto 06 dicembre 1923, n. 2657; (16) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (17) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (18) legge 12 marzo 1999, n. 68; (19) legge 28 giugno 2012, n. 92; (20) decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81; (21) legge 18 ottobre 2001, n. 383; (22) decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (t.u. maternità e paternità); (23) legge 29 aprile 1949, n. 264;

PRASSI: (1) inps - circolare 23 gennaio 2007, n. 22; (2) ministero lavoro e politiche sociali - circolare 18 luglio 2012, n.18 - allegato;

CODICI: (1) codice di procedura civile art. 410; (2) codice di procedura civile art. 411; (3) codice di procedura civile art. 420;

***MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI –
INTERPELLO 01 AGOSTO 2012, N. 21***

Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Apprendistato per lavoratori in mobilità ex art. 7, comma 4, D.Lgs. n. 167/2011 - Limiti di età.

L'Associazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 7, comma 4, D.Lgs. n. 167/2011, recante la disciplina delle assunzioni di lavoratori in mobilità effettuate con la tipologia contrattuale dell'apprendistato. In particolare l'istante chiede se, nelle ipotesi sopra prospettate, sia possibile prescindere dal rispetto dei limiti di età fissati, per le diverse forme di apprendistato, dagli articoli 3, 4 e 5 contenuti nel medesimo Decreto.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In ordine alla questione sollevata, occorre muovere dalla lettura dell'art. 7, comma 4, citato, ai sensi del quale: "ai fini della loro qualificazione o della riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità".

La disposizione normativa in esame costituisce una novità assoluta rispetto alla precedente disciplina in materia, annoverabile nell'ambito delle misure volte a favorire il reinserimento nel mercato del lavoro del personale in mobilità. Dal tenore del dettato normativo, si evince che requisito indefettibile per l'assunzione con contratto di apprendistato sia l'iscrizione nelle liste di mobilità, a nulla rilevando che si tratti della c.d. mobilità indennizzata o meno.

Si ricorda peraltro che, ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011, nei confronti dei lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato trovano applicazione, in deroga all'art. 2, comma 1, lett. m) dello stesso Decreto, sia la disciplina in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. n. 604/1966, sia il regime contributivo agevolato ex art. 25, comma 9, nonché l'incentivo disciplinato dall'art. 8, comma 4, L. n. 223/1991.

Ne consegue che, nelle ipotesi menzionate, troverà esclusiva applicazione il regime contributivo agevolato di cui alla L. n. 223/1991 per i periodi indicati dalla medesima Legge mentre, al termine degli stessi, troverà applicazione la normale contribuzione prevista per i lavoratori subordinati non apprendisti.

Resta ferma, tuttavia, in favore del datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato e sul quale conseguentemente grava l'onere della formazione, la possibilità di fruire - per tutto il periodo di formazione - dell'istituto del sottoinquadramento o, in alternativa, della progressione retributiva in misura percentuale, secondo quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento ai sensi dell'art. 2 lett. c) del D.Lgs. n. 167/2011.

Alla luce delle disposizioni normative sopra esaminate e in linea con le osservazioni svolte, si evince pertanto che la disciplina relativa alla assunzione tramite apprendistato dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità costituisce disciplina speciale e pertanto tale tipologia contrattuale può essere utilizzata a prescindere dal requisito dell'età anagrafica posseduto dal lavoratore al momento dell'assunzione. Del resto, considerata l'età dei lavoratori normalmente iscritti nelle citate liste, una

diversa interpretazione non consentirebbe un efficace e diffuso utilizzo dell'apprendistato anche per i lavoratori in mobilità.

Fermo restando quanto sopra va tuttavia evidenziato che, rispetto ai lavoratori in mobilità in possesso dei requisiti anagrafici previsti per ciascuna tipologia contrattuale, i datori di lavoro potranno evidentemente scegliere se ricorrere alla “normale” disciplina dell'apprendistato - applicando i relativi “sgravi” e modalità di recesso al termine del periodo di formazione - o quella “speciale” sopra descritta.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; (2) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (3) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (4) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (5) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (6) legge 15 luglio 1966, n. 604; (7) legge 23 luglio 1991, n. 223; (8) legge 23 luglio 1991, n. 223;

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

INTERPELLO 01 AGOSTO 2012, N. 25

Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Iscrizione nelle liste di mobilità di apprendisti licenziati per giustificato motivo oggettivo.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla problematica afferente all'eventuale iscrizione nella lista di mobilità c.d. non indennizzata ex art. 4, D.L. n. 148/1993, conv. da L. n. 236/1993, da ultimo modificato con Legge di Stabilità 2012, spettante ai lavoratori licenziati, per giustificato motivo oggettivo, da imprese che occupano anche meno di quindici dipendenti, dei lavoratori apprendisti licenziati per analoga motivazione.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Al fine di fornire la soluzione al quesito avanzato, occorre muovere dall'esame della disciplina contemplata dall'art. 4 sopra citato.

La norma in questione, al comma primo, prevede che "(...) nella lista di cui all'art. 6, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, possono essere iscritti i lavoratori licenziati da imprese, anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro, che occupano anche meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, quale risulta dalla comunicazione dei motivi, intervenuta ai sensi dell'art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (...). Possono altresì essere iscritti i lavoratori licenziati per riduzione di personale che non fruiscono dell'indennità di cui all'art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223".

Si fa presente che la suddetta iscrizione, curata dalla Commissione regionale per l'Impiego, non dà titolo al trattamento integrativo disciplinato dall'art. 7 della medesima L. n. 223/1991 che spetta, invece, in misura percentuale dell'integrazione salariale, ai lavoratori collocati in mobilità appartenenti alle imprese ammesse al trattamento di CIGS.

Appare opportuno sottolineare che la ratio dell'istituto in esame - c.d. mobilità non indennizzata - risiede nella finalità di assicurare il reinserimento nel mercato del lavoro del personale licenziato per i motivi innanzi menzionati, consentendo al contempo alle imprese che volessero assumere tali lavoratori di fruire di particolari agevolazioni contributive.

Risultano iscrivibili nella lista, ai sensi dell'art 4, D.L. n. 148/1993, i lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati, imprenditori e non, con organico aziendale anche inferiore a quindici dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia pieno che parziale:

- nei confronti dei quali il datore di lavoro abbia esercitato il diritto di recesso dal rapporto in essere, mediante procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, motivazioni espresse nella specifica lettera di licenziamento;
- quelli cessati dal rapporto a seguito di presentazione al datore di lavoro delle dimissioni per giusta causa.

Dall'analisi dei requisiti per l'iscrizione nella lista di mobilità c.d. non indennizzata, si riscontra, quale elemento indefettibile, la circostanza che i lavoratori interessati dalle procedure di

licenziamento ovvero di dimissioni per giusta causa siano titolari di contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ne consegue, in risposta al quesito avanzato, che anche i lavoratori apprendisti, licenziati per i suddetti motivi, possono considerarsi iscrivibili nella lista di cui all'art. 4 in argomento.

La locuzione utilizzata dal Legislatore di "lavoratori dipendenti" si riferisce, infatti, al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel cui ambito rientra evidentemente il personale in apprendistato considerato, ai sensi della definizione contenuta nell'art 1 comma 1, D.Lgs. n. 167/2011 (T.U. apprendistato), uno speciale rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; (2) decreto legge 20 maggio 1993, n. 148 conv. con modif. in legge 19/7/1993, n. 236; (3) legge 19 luglio 1993, n. 236; (4) legge 23 luglio 1991, n. 223; (5) legge 15 luglio 1966, n. 604; (6) legge 23 luglio 1991, n. 223; (7) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;

***MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI –
INTERPELLO 19 OTTOBRE 2012, N. 34***

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere - Durata della formazione - Previsioni
collettive

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpellato per conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla durata della formazione in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

L'istante chiede, in particolare, se siano legittime quelle clausole della contrattazione collettiva - ad esempio art. 14, punto 3, dell'accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo del 17 aprile 2012 - che prevedono una riduzione dell'impegno formativo in caso di verifica del Piano Formativo Individuale (PFI) ad opera dell'ente bilaterale e - nell'esempio in questione - del rispetto integrale delle condizioni di cui all'art. 1, comma 5, del medesimo accordo che richiede "l'integrale applicazione delle disposizioni del presente contratto ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazioni continua (...)".

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In materia di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere l'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che "gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento".

Da quanto sopra appare evidente che alle parti sociali è sì affidata l'individuazione, tra l'altro, della "durata della formazione" ma ciò esclusivamente in funzione della "età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire". In altri termini è possibile prevedere che la durata standard del monte ore formativo sia ridotta, ad esempio, se il lavoratore abbia 29 anziché 18 anni o qualora abbia avuto esperienze professionali analoghe a quella oggetto del contratto di apprendistato.

Non appare invece in linea, né con le disposizioni del D.Lgs. n. 167/2011, né con i principi costituzionali di parità di trattamento, né con quelli comunitari sulla libera concorrenza prevedere una riduzione del monte ore di formazione esclusivamente basandosi su elementi del tutto estranei alla età dell'apprendista o al fabbisogno formativo utile al raggiungimento della qualifica contrattuale.

Le riduzioni previste dalla contrattazione collettiva in funzione della semplice "validazione" del PFI da parte dell'ente bilaterale o alla adesione allo stesso ente non possono pertanto ritenersi efficaci sotto il profilo pubblicistico.

Ne consegue che, in tali ipotesi, il personale ispettivo potrà correttamente impartire il provvedimento di disposizione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 167/2011, qualora ne ricorrano tutte le condizioni, ordinando una integrazione del PFI e della formazione non effettuata.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (2) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (3) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;

REGIONE PUGLIA - LEGGE 22 OTTOBRE 2012, N. 31

Norme in materia di formazione per il lavoro

Art. 1

PRINCIPI GENERALI

1. La presente legge regola gli aspetti formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, nonché dell'apprendistato per attività di ricerca o per l'alta formazione di cui al testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, emanato con decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione statale e della funzione della contrattazione collettiva in materia.

Art. 2

SOSTEGNO ALLA STABILITÀ DEL RAPPORTO

1. La Regione, nei limiti degli stanziamenti annuali dei bilanci di previsione, definisce adeguate forme di incentivo per i datori di lavoro che rinuncino contrattualmente ad avvalersi della facoltà loro riconosciuta dall'articolo 2, comma 1, lettera m), del d.lgs. 167/2011.

2. Procedure, criteri e modalità di assegnazione dell'incentivo sono previsti in apposito avviso pubblico, nel rispetto della normativa dell'UE, nazionale e regionale.

Art. 3

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

1. La Giunta regionale, a seguito dell'accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano e sentite le articolazioni regionali delle associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, disciplina con regolamento i profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi dell'articolo 18 del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 (Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53);

b) previsione di un monte ore di formazione, da impartire all'interno e all'esterno dell'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale;

c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

Art. 4

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

1. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere comprende un monte ore complessivo pari a centoventi ore al fine di permettere l'acquisizione di competenze di base e trasversali, secondo quanto previsto dalle disposizioni seguenti.

2. La durata della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali è pari a sessanta ore per il primo anno di esecuzione del rapporto, quaranta ore per il secondo anno di esecuzione del rapporto e venti ore per il terzo anno di esecuzione del rapporto di apprendistato o di mestiere.

3. La formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali è sempre impartita nei primi due mesi di ciascun anno di svolgimento del rapporto e ha a oggetto la disciplina del rapporto di lavoro, delle relazioni sindacali e della sicurezza e igiene sul lavoro.

4. La Regione Puglia, sentite le articolazioni regionali delle associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, specifica con apposito provvedimento i contenuti e le modalità della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali anche in ragione dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista, nonché del settore economico-produttivo in cui opera il datore di lavoro.

5. La formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali è finanziata dalla Regione Puglia, nei limiti degli stanziamenti annuali dei bilanci di previsione, anche in sinergia con i fondi interprofessionali.

Art. 5

FORMAZIONE E COMPETENZE DEL TUTORE AZIENDALE

1. La formazione e le competenze del tutore aziendale sono quelle stabilite dalla normativa vigente e dagli accordi interconfederali ovvero dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati a livello nazionale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 6

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

1. La Regione Puglia, previa consultazione e concertazione con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con le università, con gli ordini professionali, con gli istituti tecnici e professionali, anche per il tramite dell'Ufficio scolastico regionale, e altre istituzioni formative di ricerca, disciplina con regolamento i profili che attengono alla formazione dell'apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione finalizzati anche al conseguimento di titolo di abilitazione professionale.

Art. 7

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

1. La Regione, a seguito della definizione prevista entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del d.lgs. 167/2011 da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali degli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione, disciplina con regolamento le modalità di certificazione delle competenze degli apprendisti.

Art. 8

BOTTEGA SCUOLA

1. Al fine di sostenere la qualificazione e il rilancio dell'artigianato artistico, la Regione Puglia riconosce specifici incentivi, nei limiti degli stanziamenti annuali dei bilanci di previsione, per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, alle imprese artigiane operanti nel settore delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura che abbiano altresì conseguito la qualificazione di "Bottega scuola".

2. La "Bottega scuola" è diretta e gestita dal titolare in possesso della qualifica di "Maestro artigiano" di cui all' articolo 9, coadiuvato, ove necessario e al fine di non disperdere un patrimonio culturale e artistico, anche da un "Maestro artigiano" pensionato.

3. La "Bottega scuola" deve risultare adeguatamente attrezzata sotto il profilo tecnico, didattico e ambientale, anche al fine di assicurare lo svolgimento dell'attività formativa in conformità alle disposizioni vigenti.

4. Con provvedimento della Giunta regionale, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le procedure di riconoscimento della qualifica di "Bottega scuola". Possono essere previsti, inoltre, nei limiti degli stanziamenti annuali dei bilanci di previsione dell'Ente, incentivi per l'adeguamento delle strutture della "Bottega scuola".

Art. 9

MAESTRO DELL'ARTIGIANATO ARTISTICO

1. Il titolo di "Maestro artigiano" è attribuito dalla Commissione regionale per l'artigianato di cui all'articolo 5 della legge regionale 25 febbraio 2005, n. 6 (Norme per la costituzione e il funzionamento delle commissioni provinciali e regionale per l'artigianato e istituzione dell'Albo provinciale delle imprese artigiane), su richiesta da inoltrare per il tramite del competente Servizio attività economiche e consumatori, a coloro che siano titolari o siano stati titolari di imprese artigiane, regolarmente iscritte all'Albo provinciale delle imprese artigiane istituito ai sensi dell'articolo 13 della l.r. 6/2005, ovvero ai soci di questa, purché partecipino o abbiano partecipato personalmente e professionalmente all'attività.

2. Il titolo di "Maestro artigiano" può essere attribuito a condizione che:

a) l'impresa artigiana di cui al comma 1 sia iscritta o sia stata iscritta per attività del settore dell'artigianato artistico, tradizionale e dell'abbigliamento su misura, di cui all'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 25 maggio 2001, n. 288 (Regolamento concernente l'individuazione dei settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali, nonché dell'abbigliamento su misura). La Giunta regionale può

integrare detto elenco a condizione di rispettare le condizioni indicate nel d.p.r. 288/2001;

b) il candidato abbia un'anzianità di iscrizione all'Albo provinciale delle imprese artigiane di almeno quindici anni;

c) il candidato abbia un adeguato grado di capacità professionale, desumibile dal conseguimento di premi, titoli di studio o diplomi o dall'esecuzione di saggi di lavoro o, anche, da specifica e notoria perizia e attitudine all'insegnamento professionale.

Art. 10

ABROGAZIONE LEGGE REGIONALE 22 NOVEMBRE 2005, N. 13

1. La legge regionale 22 novembre 2005, n. 13 (Disciplina in materia di apprendistato professionalizzante), è abrogata, fatta salva l'applicazione della stessa ai rapporti di apprendistato già instaurati.

Provvedimento pubblicato nel B.U. Regione Puglia 26 ottobre 2012, n. 156.

INPS - CIRCOLARE 02 NOVEMBRE 2012, N. 128

Apprendistato. D.Lgs. 15 settembre 2011, n. 167. (T.U. dell'apprendistato). Legge 12 novembre 2011 n. 183, art. 22.

SOMMARIO: Il D.Lgs. 15 settembre 2011, n. 167 ha riordinato la normativa in materia di apprendistato. Si forniscono le indicazioni di carattere normativo e si affrontano gli aspetti contributivi connessi all'istituto contrattuale.

La legge 12 novembre 2011 n. 183 ha previsto, all'articolo 22, l'azzeramento dei contributi a carico del datore di lavoro per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 da datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti.

1. Generalità.

La necessità di dare impulso al contratto di apprendistato ha spinto il legislatore a interessarsi a più riprese - negli ultimi tempi - di tale istituto contrattuale.

Il più significativo intervento è indubbiamente quello apportato con il D.Lgs. 15 settembre 2011, n. 167 (allegato n. 1), che ha previsto il riordino della relativa disciplina.

Il provvedimento legislativo è stato adottato in attuazione della previsione di cui all'articolo 46 del "collegato lavoro" (legge n. 183/2010), che ha riaperto i termini per l'esercizio di alcune deleghe, contenute nella legge 24 dicembre 2007, n. 247, scadute il 1 gennaio 2009.

Il Decreto - entrato in vigore il 25 ottobre 2011 - consta di 7 articoli e, passando anche attraverso l'abrogazione della precedente normativa, riconduce "ad unicum" la disciplina a supporto dell'istituto contrattuale, a tal fine assumendo la denominazione di Testo unico dell'apprendistato.

Più recentemente, la legge 28 giugno 2012, n. 92 - recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" - ha apportato rilevanti modifiche al testo del citato decreto, con riferimento ad alcuni importanti aspetti di carattere generale. Da ultimo, sulla materia è intervenuta anche la legge 7 agosto 2012, n. 134, che ha convertito il DL 22 giugno 2012 n. 83, contenente misure urgenti per la crescita.

Con la presente circolare si riassumono i principali aspetti dell'istituto contrattuale e - avuto riguardo alle materie d'interesse dell'Istituto - si affrontano i risvolti di natura più marcatamente contributiva.

2. Definizione e disciplina generale.

L'articolo 1 del T.U. definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Tre le sue possibili tipologie:

- apprendistato per la qualifica professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Riguardo alla disciplina, l'articolo 2 - attuando uno dei principi direttivi previsti dalla legge n. 247/2007 per l'esercizio della delega (rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva) - rimette ad appositi 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, la regolamentazione dell'apprendistato, nel rispetto di una serie di principi di cui, di seguito, quelli più significativi:

- forma scritta del contratto e del relativo piano formativo;
- previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5 per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;
- divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione, trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente; possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, ferma restando - nel periodo di preavviso - l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato. 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.

2.1. Tutela previdenziale e assistenziale

Sul fronte delle forme assicurative e del carico contributivo, il Testo Unico in nulla innova la normativa precedente, che - fino al 31 dicembre 2012 - rimane quella tracciata dalla legge Finanziaria 2007 (L. 296/06, art. 1, comma 773) e dal conseguente DM 28/3/2007, che ha ripartito le aliquote contributive alle varie gestioni previdenziali di competenza.

Gli apprendisti, quindi - fino alla fine del vigente anno - rimangono tutelati dalle seguenti assicurazioni:

- IVS;
- malattia;
- maternità;
- assegno per il nucleo familiare;
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL).

Per quanto attiene alle misure della contribuzione, si rinvia a quanto illustrato sull'argomento nella circolare n. 22/2007 e nel messaggio n. 25374/2007.

Dal 1 gennaio 2013, a seguito delle modifiche apportate della legge n. 92/2012 - che ha esteso le tutele in costanza di lavoro a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato nonché a quelli delle pubbliche amministrazioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato - anche gli apprendisti saranno destinatari dell'ASpI (Assicurazione sociale per l'impiego).

La nuova forma di sostegno al reddito andrà ad aggiungersi, così, alle altre assicurazioni sopra elencate.

Con la medesima decorrenza, muterà anche il carico contributivo aziendale, che risentirà dell'aumento derivante dall'onere (1,61% (nota 1)) relativo alla nuova forma assicurativa.

2.2. Limiti quantitativi delle assunzioni.

Riguardo ai limiti numerici, va osservato che la più volte citata legge n. 92/2012 ha rivisitato la disciplina originariamente prevista dal TU.

In conseguenza, la nuova regolamentazione può così riepilogarsi.

Fino al 31 dicembre 2012, il numero complessivo di soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio.

A decorrere dagli avviamenti al lavoro effettuati dal 1 gennaio 2013, la relazione tra i soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato e le maestranze specializzate e qualificate in servizio, non può superare il rapporto di 3 a 2.

Per le aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, viene -invece - mantenuto il rapporto del 100 per cento.

In caso di assenza di lavoratori qualificati o specializzati, o di loro presenza in numero inferiore a tre unità, possono essere assunti, al massimo, 3 apprendisti.

Come già avveniva in passato, per le imprese artigiane restano in vigore le disposizioni in materia di limiti dimensionali dettate dall'articolo 4 della legge n. 443/1985.

I limiti numerici si applicano, per esplicita disposizione di legge, computando non solo gli apprendisti assunti direttamente, ma anche quelli utilizzati "per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro", con contratto di somministrazione a tempo indeterminato "ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276".

Con tale riferimento la norma indirettamente apre all'assunzione di apprendisti in somministrazione.

Riguardo a tale ultima previsione, la legge n. 92/2012 esclude espressamente la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Va, quindi, osservato che la legge 134/2012 ha poi ammesso la somministrazione a tempo indeterminato in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo di apprendisti assunti in somministrazione.

2.3. Clausola di stabilizzazione.

Sempre con riferimento ai profili connessi alle assunzioni, l'articolo 2, c. 3bis del TU (nota 2) ha introdotto una "clausola legale di stabilizzazione", che trova applicazione nelle aziende in cui sono occupati almeno 10 lavoratori.

La norma subordina l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; per i primi trentasei mesi dall'entrata in vigore della legge n. 92/2012 (nota 3), la percentuale è determinata in misura pari al 30%; conseguentemente il limite del 50% sarà operativo dal 18 luglio 2015.

Per espressa previsione legislativa, dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la prevista percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per le aziende cui non si applica la citata clausola legale, opera - ove prevista - la clausola contrattuale di cui all'articolo 2. c. 1 del D.lgs. n. 167/2011.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato in violazione dei limiti stabiliti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Per maggiori precisazioni sul punto, si rinvia a quanto affermato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella circolare n. 18/2012.

2.4. Esclusione dal computo dei limiti numerici.

Il Testo Unico ribadisce, all'articolo 7, comma 3, l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo.

2.5. Regime sanzionatorio.

Viene infine confermato il regime sanzionatorio (già in precedenza disposto dal D.lgs. n. 276/2003) applicabile nei casi di mancata erogazione della formazione per esclusiva responsabilità del datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative. In questi casi il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Innovativa è invece la disposizione dell'articolo 7, comma 2, con la quale si prevede l'applicazione di sanzioni amministrative nel caso di violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d): forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale; divieto di retribuzione a cottimo; inquadramento fino a due livelli inferiori; presenza di un tutore o referente aziendale.

2.6. Regime transitorio.

L'articolo 7, comma 7, del D.Lgs. n. 167/2011 ha introdotto un regime transitorio per l'apprendistato stabilendo che, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non fosse stata immediatamente operativa, potevano trovare applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del T.U., le regolazioni vigenti.

Ne deriva che, fino al 25 aprile 2012, hanno potuto trovare ancora attuazione le regole legislative e contrattuali precedenti (in tutti i loro aspetti, durata compresa).

Riguardo ai lavoratori in mobilità ex art. 7, c. 4 del T.U.(vedi successivo punto 4), il Ministero del Lavoro ha chiarito (nota 4) che risultava immediatamente possibile assumere questi soggetti con contratto di apprendistato, secondo le regole valide per le diverse tipologie contrattuali. Dove non fosse stata operativa la nuova disciplina, era possibile ricorrere alle normative (legislative e contrattuali) già esistenti sull'apprendistato, ferme restando le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. n. 604/1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

3. Tipologie.

3.1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.

L'articolo 3 del T.U. disciplina il primo tipo di apprendistato applicabile in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

Lo scopo è quello di avviare i giovani in età compresa tra i 15 anni compiuti e i venticinque-verso il conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale. La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3.2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

L'articolo 4 definisce questa tipologia contrattuale - applicabile in tutti i settori di attività, pubblici e privati - finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Si rivolge ai soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Per i giovani in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, l'apprendistato può iniziare dal diciassettesimo anno di età.

Proprio in questa tipologia si apprezza l'ampia delega affidata alla contrattazione collettiva, cui sono demandati, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire:

- la durata e le modalità di erogazione della formazione;
- la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

I CCNL stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono poi prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, ivi comprese le durate minime, con riferimento alle attività svolte in cicli stagionali.

Rispetto all'originaria versione della norma, va osservato che la recente legge n. 92/2012, è intervenuta sulla durata del rapporto di apprendistato professionalizzante e, attraverso una modifica apportata all'articolo 2 del TU (nota 5), ha previsto che detto contratto non possa avere una durata minima inferiore a sei mesi, fatte salve le eventuali previsioni della contrattazione collettiva riguardo alle attività stagionali.

3.3. Apprendistato di alta formazione e di ricerca.

L'articolo 5 contiene le norme riferite all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, applicabile - anch'esso, come il precedente - sia nel settore privato che in quello pubblico.

Si rivolge ai giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed è finalizzato:

- a) al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore, ovvero di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- b) alla specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori;
- c) al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

La regolamentazione e la durata del contratto di alta formazione e ricerca sono rimesse alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In caso di assenza di norme regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

4. Apprendistato per lavoratori in mobilità.

L'articolo 7, comma 4, del Testo Unico prevede che - ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale - sia possibile realizzare una particolare forma di apprendistato con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

La fattispecie contrattuale prevista da tale disposizione è caratterizzata, tra l'altro, dalla circostanza che: le parti - in deroga a quanto previsto dalla disciplina generale dell'apprendistato - non possono recedere dal rapporto al termine del periodo di formazione; come chiarito dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale (nota 6) - si prescinde dai requisiti di età del lavoratore previsti dalla disciplina generale.

Alla particolare tipologia contrattuale si applica il regime contributivo di cui all'articolo 25, c.9 della legge n. 223/1991 e - ove spettante - quello previsto dall'articolo 8, comma 4 della medesima legge.

In questi casi, quindi, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari - per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione - al 10%; potrà applicarsi, inoltre, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta all'apprendista, il beneficio del contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore assunto.

Con riguardo agli aspetti contributivi, si precisa che, per i predetti rapporti di lavoro - limitatamente al periodo di vigenza dell'agevolazione - l'aliquota complessiva da versare si attesterà in misura pari al 15,84% (10% + 5,84% a carico dell'apprendista). Al termine dei 18 mesi previsti dalla norma, la contribuzione datoriale sarà dovuta in misura piena; la quota a carico del lavoratore, invece, rimarrà pari al 5,84% per tutta la durata del contratto di apprendistato.

Inoltre, stante il riferimento operato dal legislatore al regime contributivo agevolato di cui alla legge n. 223/91, ne deriva che i relativi incentivi competono sulla base delle medesime condizioni cui sono subordinate le agevolazioni di cui agli articoli 25 comma 9 e 8 comma 4 della legge n.

223/1991, ivi comprese quelle previste dall'art.1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e quelle derivanti dall'applicazione dei principi sanciti con i commi 12, 13 e 15 dell'articolo 4 della legge 92/2012.

Per essere ammesso al regime contributivo agevolato, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'Inps specifica dichiarazione di responsabilità, come indicato al punto 7.2 della presente circolare; riguardo alle modalità di compilazione del flusso UniEmens, si rinvia al punto 7.1.

Nel caso in cui il lavoratore iscritto nelle liste di mobilità abbia i requisiti anagrafici e soggettivi previsti dalla disciplina a sostegno delle tre tipologie di apprendistato:

- si applicherà, di norma, la normale disciplina dell'apprendistato e il relativo regime contributivo;
- si applicherà la particolare disciplina di cui all'articolo 7, c. 4 del TU e il regime contributivo di cui agli articoli 25, co. 9, e 8, co. 4, della legge n. 223/1991, se il datore di lavoro e il lavoratore abbiano inserito nell'originario contratto - espressamente e per iscritto la clausola con cui rinunciano alla facoltà di recesso al termine del periodo di formazione (nota 7).

Nell'ipotesi di assunzione in apprendistato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, i quali non possiedano i requisiti di età previsti dalla disciplina dei tre tipi di apprendistato, l'esclusione del recesso al termine del periodo di formazione costituisce un effetto naturale del contratto, a prescindere dalla sua esplicita menzione nel testo sottoscritto dalle parti.

In conformità con le precisazioni contenute nella presente circolare, l'apprendistato con lavoratori assunti dalle liste di mobilità può essere realizzato anche dalle agenzie di somministrazione; in tal caso, le condizioni cui è subordinato il regime contributivo agevolato - previsto dagli artt. 25, co. 9, e 8, co. 4, L.223/1991 - devono ricorrere nei confronti dell'utilizzatore.

5. Abrogazioni.

In linea con la logica della semplificazione normativa sottesa al nuovo T.U., con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 167/2011, vengono abrogate le precedenti disposizioni che regolavano la materia, ovvero:

- la legge 19 gennaio 1955, n. 25;
- gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
- gli articoli da 47 a 53 del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Si segnala in particolare che, con l'abrogazione dell'articolo 22 della legge n. 56/1987, viene meno l'agevolazione prevista per assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale oppure di attestato di qualifica acquisito a seguito di un corso di formazione professionale promosso dalla Regione (art.14, legge n. 845/1978). Conseguentemente, gli avviamenti al lavoro effettuati a decorrere dal 25/10/2011 in relazione a tali soggetti, non beneficeranno più della predetta misura incentivante.

6. Prosecuzione del rapporto di apprendistato. Beneficio contributivo.

L'articolo 7, comma 9 del T.U. ripropone, anche se in termini differenti rispetto all'abrogata disposizione di cui all'articolo 21 della legge n. 56/87, il particolare incentivo connesso al mantenimento in servizio dell'apprendista. Viene previsto, infatti, che il regime contributivo

agevolato sia mantenuto per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro con l'apprendista, successivo alla fine del periodo di formazione.

Per espressa previsione legislativa l'incentivo non si applica ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato dalle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 7, co. 4, del T.U.

7. Istruzioni operative

7.1. Modalità di compilazione del flusso UniEmens.

All'interno delle denunce contributive mensili Uniemens, tutti i lavoratori in apprendistato continueranno ad essere identificati valorizzando, nell'elemento <Qualifica1> il codice "5", avente il significato di "Apprendista".

A decorrere dalle denunce contributive relative al mese di gennaio 2012, saranno modificati i codici tipo contribuzione relativi agli apprendisti, fino ad oggi identificati con i codici A0, A1, A2; B0, B1, B2; C0, C1, C2; D0, D1, D2.

A decorrere dalle denunce contributive relative al mese di gennaio 2012 nell'elemento <TipoContribuzione> si dovranno invece riportare i seguenti codici, a seconda del regime contributivo:

J0 (J zero)

Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 10%

J1 Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 1,5%

J2 Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 3%

J3 Apprendista proveniente dalle liste di mobilità ex lege 223/1991 per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

J4 Apprendista proveniente dalle liste di mobilità ex art. 4, co. 1, del decreto legge n. 148 del 20/05/1993 e successive analoghe disposizioni (iscrizione nelle liste di mobilità per licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese sotto i 15 dipendenti); primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

J5 Apprendista proveniente dalle liste di mobilità dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore) I sopra esposti codici della serie "J" andranno utilizzati anche per gli apprendisti iscritti al fondo minatori, ma occupati in superficie.

Al contrario, per i soli apprendisti occupati in sotterraneo, iscritti al Fondo minatori, il codice tipo contribuzione è caratterizzato dalla prima lettera "K", secondo l'elenco che segue:

K0 (K zero) Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota del 10%

K1 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota del 1,5%

K2 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota del 3%

K3 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori proveniente dalle liste di mobilità ex lege 223/1991 per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

K4 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori proveniente dalle liste di mobilità ex art. 4, co. 1, del decreto legge n. 148 del 20/05/1993 e successive analoghe disposizioni (iscrizione nelle liste di mobilità per licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese sotto i

15 dipendenti); primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore).

K5 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori proveniente dalle liste di mobilità dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

L'utilizzo dei codici della nuova serie renderà necessaria la compilazione di un elemento di nuova istituzione, denominato <TipoApprendistato>, in cui andrà valorizzato il codice corrispondente alla tipologia di contratto stipulato, tra le tre previste dal testo unico:

- APPA Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale
- APPB Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
- APPC Apprendistato di alta formazione e di ricerca

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel quadro "B-C" del DM10 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- il codice sarà formato dal primo carattere "5", seguito dai due caratteri del codice tipo contribuzione, ed infine un quarto carattere, che potrà assumere il valore "0" ovvero "P" ovvero "A" ovvero "M".
- i codici statistici "APPA", "APPB" e "APPC" riporteranno il numero degli apprendisti per le tre diverse tipologie di apprendistato, unitamente alla retribuzione.

7.2. Adempimenti nei casi di assunzione in apprendistato di lavoratore iscritto nelle liste di mobilità (punto 4 della presente circolare).

L'esposizione dei codici Uniemens specificatamente previsti per i lavoratori assunti in apprendistato dalle liste di mobilità, ai sensi dell'art. 7 co. 4, del T.U., presuppone che il datore di lavoro invii all'Inps un'apposita dichiarazione di responsabilità, attestante le principali condizioni cui è subordinata la specifica agevolazione.

In attesa che l'Inps metta a disposizione del datore di lavoro un apposito modulo on-line, il datore di lavoro, compresa l'agenzia di somministrazione, inoltrerà la dichiarazione avvalendosi della funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende.

Redigerà la dichiarazione secondo lo schema allegato alla presente circolare (allegato n. 3); allegnerà alla dichiarazione l'autocertificazione del lavoratore, il cui modulo è disponibile presso la sezione modulistica del sito internet dell'Inps (moduli Autocert. SC67-407/90 o SC66 -223/91); in caso di assunzione in apprendistato a scopo di somministrazione, la dichiarazione di responsabilità dovrà essere sottoscritta anche dall'utilizzatore (o da chi lo rappresenta); la dichiarazione di responsabilità, corredata con l'autocertificazione del lavoratore e con le copie dei documenti di riconoscimento del lavoratore e di chi ha sottoscritto le dichiarazioni di responsabilità, dovrà essere scansionata e allegata in formato digitale ad una comunicazione da inoltrarsi all'Istituto mediante la funzionalità "Contatti".

La Sede, effettuate le necessarie verifiche, attribuirà alla posizione contributiva interessata il Codice autorizzazione 5Q, dandone comunicazione al richiedente.

Qualora ricorrano anche i presupposti per l'ammissione al contributo mensile previsto dall'art. 8, co. 4, della legge 223/1991, la Sede attribuirà alla posizione contributiva interessata anche il Codice autorizzazione 5T, dandone comunicazione al richiedente e allegando un prospetto con il piano di fruizione della misura mensile massima dell'incentivo.

Quando sarà disponibile il modulo on-line i codici autorizzazione 5Q e 5T saranno attribuiti automaticamente, secondo quanto già previsto dalla circolare 140/2011 ed i controlli saranno effettuati ex post, avvalendosi delle apposite funzionalità della procedura.

Il datore di lavoro esporrà il contributo mensile all'interno del flusso Uniemens, valorizzando, all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "MOAP" avente il significato di "contributo mensile per l'assunzione in apprendistato a tempo indeterminato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 8, co. 4, L. 223/1991 e 7, co. 4, D.l.gs 167/2011)";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente (tale importo, come precisato infra, non potrà essere superiore alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore);
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> sarà indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM10

"VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- nel quadro "BC" con il codice statistico "MOAP" seguito dal numero dei lavoratori assunti in apprendistato con il contributo mensile;
- nel quadro "D" con il codice "L408" avente il significato di "conguaglio contributo mensile apprendisti da liste mobilità" e con il codice "L409" avente il significato di "conguaglio arretrato contributo mensile apprendisti da liste mobilità".

L'importo dell'incentivo può essere fruito soltanto per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione, e non può comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno.

8. Sgravio contributivo per gli apprendisti assunti dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, l'articolo 22 della legge di stabilità 2012 (legge n. 183/2011 - allegato n. 3) ha previsto un particolare incentivo in favore dei contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1/1/2012 - 31/12/2016. La norma stabilisce - infatti - in favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove, lo sgravio totale dei contributi a loro carico per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto; per quelli successivi al terzo, resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto di apprendistato.

Per espressa disposizione legislativa, la misura incentivante trova applicazione con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, c. 773, della legge n. 296/2006. Ne consegue che restano esclusi dalla sfera di operatività dello sgravio i contratti di apprendistato instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ex articolo 7, c. 4 del D.lgs. n. 167/2011. Nei confronti di detti soggetti, infatti, opera il regime contributivo di cui agli articoli 25, c. 9 e 8, c. 4 della legge n. 223/1991. Inoltre, a decorrere dal periodo contributivo "gennaio 2013", resterà escluso dalla misura agevolata il contributo (1,61%) relativo all'assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) (nota 8).

8.1 Limiti all'applicazione dell'incentivo e aiuti "de minimis".

Secondo gli orientamenti espressi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la concessione dello sgravio contributivo previsto dall'articolo 22 deve avvenire in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", di cui al Regolamento CE n. 1998/2006.

Al riguardo si osserva che la nozione di impresa, rilevante ai fini dell'applicazione della normativa dell'unione europea in materia di aiuti di stato, ricomprende ogni entità - indipendentemente dalla forma giuridica rivestita - che eserciti un'attività economica. I limiti "de minimis" si applicano, quindi, alle attività produttive di reddito di impresa nonché a quelle di reddito di lavoro autonomo. L'art. 2, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 1998/2006 stabilisce che l'importo complessivo degli aiuti "de minimis" concessi ad una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Per il settore del trasporto su strada l'importo "de minimis" non deve superare i 100.000 euro, sempre nell'arco di tre esercizi finanziari. Tali importi si pongono, quindi, come limite all'applicazione dello sgravio in esame.

Nell'ambito del settore della produzione dei prodotti agricoli (Reg. CE 1535/2007) l'importo concedibile di aiuti "de minimis" è, invece, di 7.500 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. In considerazione dei carichi contributivi attuali, ciò comporta che, nel settore agricolo, l'agevolazione in esame potrà essere consentita - nel rispetto dei limiti del citato plafond - esclusivamente per l'assunzione di un solo apprendista.

Fermo restando quanto disposto dal Reg. CE 1998/2006, per le imprese di fornitura di servizi di interesse economico generale è fatta salva l'applicazione del limite "de minimis" più favorevole di 500.000 euro nell'ambito di tre esercizi finanziari, qualora ricorrano le condizioni stabilite dal Reg. CE 360/2012.

Per l'accesso allo sgravio contributivo di cui trattasi, le imprese dovranno presentare all'Inps apposita dichiarazione sugli aiuti "de minimis", ai sensi e per gli effetti della previsione contenuta nel DPR n.445/2000 (allegato n.4) . Tale dichiarazione dovrà attestare che, nell'anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari precedenti, non siano percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "de minimis". La predetta dichiarazione dovrà inoltre contenere la quantificazione degli incentivi "de minimis" già fruiti nel triennio alla data della richiesta.

L'importo totale dell'agevolazione non deve superare i limiti massimi predetti su un periodo di tre anni.

Il triennio è mobile, nel senso che, in caso di stipulazione di ulteriori contratti di apprendistato successivi a quello per il quale è stata presentata la dichiarazione e si è quindi fruito dell'agevolazione, l'importo dello sgravio ulteriormente fruibile deve essere ricalcolato e deve essere individuato di volta in volta considerando tutti gli aiuti concessi nel periodo, con la conseguente presentazione di una nuova dichiarazione "de minimis".

Per la corretta fruizione dell'agevolazione, occorre:

- determinare il triennio di riferimento rispetto alla data di stipula del contratto di apprendistato agevolato;
- calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti "de minimis", di qualsiasi tipologia, ottenuti dal soggetto nel triennio individuato, inclusa l'agevolazione da attribuire.

Nelle ipotesi di somministrazione, i limiti sull'utilizzo degli aiuti "de minimis" si intendono riferiti al soggetto utilizzatore, cui spetta, quindi, l'onere della dichiarazione.

8.2. Criteri per il calcolo dei dipendenti.

Per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti) va preso in considerazione il momento di costituzione del rapporto di apprendistato che, in ogni caso, dovrà collocarsi nell'arco temporale previsto dalla norma (dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016). Per le imprese di

somministrazione di lavoro, ai fini della determinazione del requisito occupazionale utile per l'accesso al beneficio, occorrerà far riferimento al numero dei dipendenti che costituiscono la base occupazionale dell'azienda "utilizzatrice", non assumendo rilievo la consistenza organica dell'azienda "somministratrice".

Ai fini del computo, si richiamano i criteri illustrati nella circolare n. 22/2007.

Si ribadisce che, dal conteggio, vanno esclusi:

- gli apprendisti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento ex D.lgs. n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

Ai fini del beneficio, si osserva, altresì, che:

- il requisito occupazionale va determinato tenendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata;
- lo sgravio potrà trovare applicazione anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifichi il superamento del previsto limite delle nove unità.

8.3. Condizioni e durata.

Oltre che alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", di cui al Regolamento CE n. 1998/2006, l'accesso allo sgravio contributivo è, altresì, subordinato al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175 della legge n. 296/2006.

L'agevolazione opera per i primi tre anni di contratto; dal trentasettesimo mese, quindi, perdurando il rapporto di apprendistato, i datori di lavoro saranno tenuti al versamento della contribuzione a loro carico nella misura generalizzata.

8.4 Adempimenti a carico delle aziende.

Per accedere allo sgravio, le aziende inoltreranno la dichiarazione "de minimis" sopra illustrata avvalendosi esclusivamente della funzionalità contatti del cassetto previdenziale aziende; a tal fine, allegheranno copia digitale debitamente compilata e sottoscritta del modello di dichiarazione citato al punto 8.1, selezioneranno l'oggetto "Assunzioni agevolate e gravi", quindi "Apprendistato" e aggiungeranno la dicitura "sgravio apprendisti 2012-2016".

Per ottimizzare le operazioni di ammissione al beneficio (in particolare per la gestione dei periodi pregressi), le aziende interessate avranno cura di inviare la dichiarazione "de minimis" con ogni possibile urgenza.

8.5. Adempimenti a carico delle Sedi.

Le posizioni contributive delle aziende che, a seguito della presentazione della dichiarazione sugli aiuti "de minimis", possono accedere allo sgravio contributivo di cui alla legge n. 183/2011, dovranno essere contraddistinte dal codice di autorizzazione "4R" che assume il significato di "azienda che - nel rispetto del regolamento comunitario sugli aiuti de minimis - fruisce dello sgravio contributivo ex lege n. 183/2011 in relazione all'assunzione di apprendisti".

Il citato codice non potrà avere decorrenza anteriore a "gennaio 2012".

8.6. Modalità di compilazione del flusso UniEmens.

Per i lavoratori interessati allo sgravio, i datori di lavoro compileranno il flusso Uniemens sempre valorizzando, nell'elemento <Qualifica1> il codice "5", avente il significato di "Apprendista".

Per i primi tre anni di apprendistato, nell'elemento <TipoContribuzione> si dovranno invece riportare codici differenti, a seconda dell'anno di godimento dello sgravio, secondo la seguente tabella:

- J6 Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - primo anno di sgravio.
- J7 Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - secondo anno di sgravio.
- J8 Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - terzo anno di sgravio.
- I sopra esposti codici della serie "J" andranno utilizzati anche per gli apprendisti iscritti al fondo minatori, ma occupati in superficie.
- Al contrario, per i soli apprendisti occupati in sotterraneo, iscritti al Fondo minatori, il codice tipo contribuzione è caratterizzato dalla prima lettera "K", secondo l'elenco che segue:
- K6 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - primo anno di sgravio.
- K7 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - secondo anno di sgravio.
- K8 Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - terzo anno di sgravio.

L'utilizzo dei codici della nuova serie renderà necessaria la compilazione di un elemento di nuova istituzione, denominato <TipoApprendistato>, in cui andrà valorizzato il codice corrispondente alla tipologia di contratto stipulato, tra le tre previste dal testo unico:

APPA Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale APPB Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere APPC Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Allegato 1

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2011 , n. 167 (G.U. n. 236 del 10-10-2011)

Allegato 2

Comunicazione per l'applicazione degli incentivi per l'assunzione in apprendistato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (Legge 223/1991 art. 25, comma 9 e art. 8, co. 4 D.Lgs. 167/ 2011 art. 7, co. 4 Legge 92/2012 art.4, commi 12, 13, 15) Comunicazione per l'applicazione degli incentivi per l'assunzione in apprendistato di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (Legge 223/1991 art. 25, comma 9 e art. 8, co. 4 D.Lgs. 167/ 2011 art. 7, co. 4 Legge 92/2012 art.4, commi 12, 13, 15)

Comunicazione per lavoratore assunto in apprendistato ai sensi dell'art. 7, co. 4, D.lgs. 167/2011 iscritto nelle liste di mobilità della <regione > <provincia> precedentemente oggetto di [i] licenziamento collettivo [ii] licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo,[iii] da parte di datore di lavoro imprenditore (codice fiscale)[iv] (il lavoratore, pertanto, è iscritto nelle liste

di mobilità e non ricorrono le condizioni ostative degli incentivi, previste dall'art. 24, co. 1 bis, l. 223/1991) registrato presso il Centro per l'impiego di:[v]

<regione>

<provincia>

<comune >

<denominazione>

Dichiarazione di responsabilità ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000 Al fine di applicare gli incentivi all'assunzione in apprendistato, previsti dal combinato disposto della legge 23 luglio 1991 n. 223, art. 25, comma 9 e del D.Lgs. 167/ 2011 art. 7, co. 4, dichiaro che

< il datore di lavoro> ha, in data <GiornoMeseAnno>, assunto in apprendistato a tempo indeterminato, con orario[vi] pieno parziale, il seguente lavoratore:

<Codice fiscale, cognome, nome, data e luogo di nascita>

Dichiaro inoltre che

- il luogo della prestazione lavorativa è situato/ non è situato all'interno dei territori del Mezzogiorno, di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218:[vii]
- non sussiste un obbligo di assunzione del lavoratore;
- l'assunzione/ la somministrazione è avvenuta nel rispetto delle norme che riconoscono un diritto di precedenza alla riassunzione, in favore dei lavoratori a tempo determinato e indeterminato
- [viii] presso la stessa unità produttiva, alla data dell'assunzione/ somministrazione, non erano in atto sospensioni dal lavoro per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale;
- erano in atto per crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, sospensioni dal lavoro riguardanti personale avente le qualifiche di:<elenco di categorie e qualifiche di lavoratori sospesi>

Categoria: Operaio Qualifica - Mansione:

mentre il lavoratore è assunto/ somministrato con la diversa qualifica di: <categoria> <qualifica - mansioni>[ix];

- tra colui che assume/ utilizza e il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore non sussiste sostanziale coincidenza degli assetti proprietari, né intercorrono rapporti di collegamento o di controllo;
- pur ricorrendo sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero rapporti di collegamento o controllo tra colui che assume/ utilizza e il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore, sono trascorsi più di sei mesi tra l'assunzione/ la somministrazione e il licenziamento;
- il lavoratore, per cui si chiede l'incentivo all'assunzione, è iscritto nelle liste di mobilità, in conseguenza del licenziamento effettuato:
 - o con decorrenza <GiornoMeseAnno>[xii]

- o da Ragione sociale e denominazione Forma giuridica: <Classificazione> spazio <Denominazione> Codice Fiscale: <Codice Fiscale> spazio Matricola: <Matricola>;
- [xiii] è stata resa alla Direzione provinciale del lavoro di , con dichiarazione n. del, l'autocertificazione attestante, ai sensi dell'art. 9 del Decreto Ministeriale 24/10/2007, l'assenza di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi per gli illeciti penali o amministrativi, commessi dopo il 30/12/2007, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, indicati nell'allegato A del citato D.M. o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito.

Allego

- copia della dichiarazione del lavoratore (mod. Autocert_223_91 COD SC66), sostitutiva del certificato attestante l'iscrizione nella lista di mobilità, con la specificazione che il lavoratore è stato iscritto[xiv]: su domanda del lavoratore a seguito di licenziamento individuale da datore di lavoro imprenditore (ai sensi dell'art. 4, co. 1, del decreto legge n. 148 del 20/05/1993, conv. con modd. con legge 19 luglio 1993, n. 236, e succ. modd. e integrazioni) a seguito di licenziamento collettivo da datore di lavoro imprenditore;
- copia del documento di riconoscimento del lavoratore
- copia del documento di riconoscimento di colui che rende la dichiarazione (datore di lavoro o chi lo rappresenta)
- copia del documento di riconoscimento di colui che rende la dichiarazione (utilizzatore o chi lo rappresenta)

In conseguenza di quanto dichiarato[xv]

comunico di avere diritto all'applicazione della riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro nella misura prevista per gli apprendisti, per il lavoratore sopra indicato per il periodo di 18 mesi a decorrere dall'assunzione (art. 25, co. 9, l. 223/1991 - art. 7, co. 4 D.Lgs. 167/ 2011);

chiedo il riconoscimento del contributo mensile, pari al cinquanta per cento dell'indennità di mobilità che sarebbe stata eventualmente corrisposta al lavoratore, per il periodo residuo non goduto dal lavoratore (art. 8, co. 4, l. 223/1991).[xvi]

Il sottoscritto dichiara di essere consapevole delle responsabilità anche penali derivanti dal rilascio di dichiarazioni mendaci e dalla conseguente decadenza dai benefici concessi sulla base di una dichiarazione non veritiera, ai sensi degli articolo 75 e 76 del decreto del Presidente della repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000.

Il sottoscritto si impegna, altresì, a comunicare tempestivamente all'INPS qualsiasi variazione della situazione sopra descritta, consapevole che la mancata o tardiva denuncia delle variazioni intervenute, comporterà oltre alle responsabilità penali previste dalla legge, il recupero delle somme che risulteranno indebitamente percepite.

<data> <firma del datore di lavoro o del suo rappresentante>

Se ricorre la somministrazione, apporre qui la firma dell'utilizzatore o del suo rappresentante, come attestazione che ricorrono le condizioni di cui ai punti selezionati.

<firma dell'utilizzatore o del suo rappresentante>

L'Istituto osserverà le norme di cui all'articolo 3 del D.LGS n. 196 del 30 giugno 2003, recante il codice in materia di dati personali.

Allegato 3

LEGGE 12 novembre 2011, n. 183 Art. 22

Allegato 4

DICHIARAZIONE SUGLI AIUTI "DE MINIMIS"

(sostitutiva dell'atto di notorietà - art. 47 DPR 28.12.2000 n. 445)

ALLA SEDE INPS DI _____ Il/La Sottoscritto/a
 NOME _____ COGNOME _____ CODICE
 FISCALE _____ NATO/A IL
 GG/MM/AA _____ A _____ in qualità di:
 ? Titolare ? Legale rappresentante DENOMINAZIONE
 AZIENDA _____ MATRICOLA
 INPS _____ CODICE
 FISCALE _____
 SEDE _____ C.S.C. _____ NUMERO
 CIDA _____ ? lavoratore autonomo
 (artigiano, commerciante, agricolo) con
 codice/matricola _____ ? committente di
 collaborazioni coord. e cont./a progetto (gest. sep. L. 335/95)
 DENOMINAZIONE _____ CODICE
 FISCALE _____ ? professionista iscritto alla
 gestione separata

Al fine di usufruire dell'agevolazione prevista da (indicare esattamente la norma da cui discende il diritto a fruire dell'agevolazione)

Preso atto

che l'importo massimo di aiuti di stato de minimis che possono essere concessi ad una medesima impresa in un triennio (l'esercizio finanziario in corso e i due precedenti), senza la preventiva notifica ed autorizzazione da parte della Commissione Europea e senza che ciò possa pregiudicare le condizioni di concorrenza tra le imprese, è pari a € 200.000 (€ 100.000 se impresa attiva nel settore del trasporto su strada, €30.000 se impresa attiva nel settore della pesca, €7.500 se impresa

attiva nel settore della produzione agricola, €500.000 se impresa che fornisce servizi di interesse economico generale);

che le agevolazioni di cui alla presente dichiarazione sono soggette a regime de minimis di cui al: (barrare la casella che interessa) Regolamento (CE) n. 1998/2006 del 15 dicembre 2006 (pubblicato sulla G.U.U.E. L 379 del 28.12.2006), sugli aiuti di importanza minore (“de minimis”) Regolamento (CE) n. 875/2007 del 24 luglio 2007 (G.U.U.E. L 193 del 25.07.2007), relativo agli aiuti "de minimis" nel settore della pesca Regolamento (CE) n. 1535/2007 del 20 dicembre 2007 (G.U.U.E. L 337 del 21.12.2007), sugli aiuti d’importanza minore “de minimis” nel settore della produzione dei prodotti agricoli Regolamento (CE) n. 360/2012 del 25 aprile 2012 (G.U.U.E. L 114 del 26.4.2012), sugli aiuti d’importanza minore “de minimis” ad imprese che forniscono servizi di interesse economico generale, col rispetto delle condizioni previste all’art. 2, paragrafi 6, 7 e 8, del Regolamento che al fine della determinazione del limite massimo devono essere presi in considerazione tutte le categorie di aiuti pubblici, concessi da Autorità nazionali, regionali o locali, a prescindere dalla forma dell’aiuto o dall’obiettivo perseguito; che in caso di superamento delle soglie predette l’agevolazione suindicata non potrà essere concessa, neppure per la parte che non superi detti massimali;

che nel caso l’agevolazione dovesse essere dichiarata incompatibile con le norme del trattato sul funzionamento dell’UE dalla Commissione Europea e l’impresa dovesse risultare destinataria di aiuti di Stato per un importo superiore a tali soglie, sarà soggetta al recupero della totalità dell’agevolazione concessa, e non solo della parte eccedente la soglia “de minimis”;

DICHIARA

di non aver beneficiato nell’esercizio finanziario in corso e nei due esercizi finanziari precedenti di aiuti a titolo “de minimis”;

OPPURE

di aver beneficiato nell’esercizio finanziario in corso e nei due esercizi finanziari precedenti di aiuti a titolo “de minimis” per un importo complessivo di Euro _____, come specificato nella tabella seguente

ENTE EROGATORE NORMATIVA IMPORTO dell’AGEVOLAZIONE DATA SI IMPEGNA di RIFERIMENTO

a comunicare in forma scritta all’Inps gli aiuti in regime “de minimis” che l’impresa dovesse ricevere successivamente.

È inoltre consapevole che le amministrazioni sono tenute a controllare la veridicità delle autocertificazioni e delle conseguenze civili e penali previste per chi rende attestazioni false.

Luogo e Data _____ Firma _____

Informativa sul trattamento dei dati personali

(art. 13 D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante “Codice in materia di protezione dei dati personali”)

L'Inps con sede in Roma, via Ciriaco De Mita, 21, in qualità di Titolare del trattamento, la informa che tutti i dati personali che la riguardano, compresi quelli sensibili e giudiziari, raccolti attraverso la compilazione del presente modulo, saranno trattati in osservanza dei presupposti e dei limiti stabiliti dal Codice, nonché dalla legge e dai regolamenti, al fine di svolgere le funzioni istituzionali in materia previdenziale, fiscale, assicurativa, assistenziale e amministrativa su base sanitaria.

Il trattamento dei dati avverrà, anche con l'utilizzo di strumenti elettronici, ad opera di dipendenti dell'Istituto opportunamente incaricati ed istruiti, attraverso logiche strettamente correlate alle finalità per le quali sono raccolti; eccezionalmente potranno conoscere i suoi dati altri soggetti, che forniscono servizi o svolgono attività strumentali per conto dell'Inps e operano in qualità di Responsabili designati dall'Istituto.

I suoi dati personali potranno essere comunicati, se strettamente necessario per la definizione della pratica, ad altri soggetti pubblici o privati, tra cui Istituti di credito o Uffici Postali, altre Amministrazioni, Enti o Casse di previdenza obbligatoria.

Il conferimento dei dati è obbligatorio e la mancata fornitura potrà comportare impossibilità o ritardi nella definizione dei procedimenti che la riguardano.

L'Inps la informa, che è nelle sue facoltà esercitare il diritto di accesso previsto dall'art. 7 del Codice, rivolgendosi direttamente al direttore della struttura territorialmente competente all'istruttoria della presente domanda; se si tratta di una agenzia, l'istanza deve essere presentata al Direttore provinciale o subprovinciale, anche per il tramite dell'agenzia stessa.

[i] Selezionare l'ipotesi che ricorre.

[ii] Per licenziamento collettivo si intende il collocamento in mobilità, anche di un solo lavoratore, effettuato ai sensi dell'art. 4 della legge 223/1991, e il licenziamento per riduzione del personale o per cessazione dell'attività, ai sensi dell'art. 24 della legge 223/1991.

[iii] Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte di un datore di lavoro imprenditore consente l'iscrizione nelle liste di mobilità e gli incentivi all'assunzione, ai sensi dell'art. 4, co. 1, del decreto legge n. 148 del 20/05/1993, conv. con modd. con legge 19 luglio 1993, n. 236, e succ. modd. e integrazioni.

[iv] Indicare il codice fiscale, se conosciuto.

[v] L'indicazione del Centro per l'impiego è facoltativa.

[vi] Selezionare l'ipotesi che ricorre.

[vii] Punto da compilare se si intende chiedere il contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata eventualmente corrisposta al lavoratore.

[viii] Selezionare l'ipotesi che ricorre

[ix] Tale punto non va compilato nel caso di lavoratore non avente alcuna qualifica pregressa.

[x] Selezionare l'ipotesi che ricorre.

[xi] Punto da compilare se sussiste collegamento con il datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore.

[xii] Indicare il giorno successivo alla cessazione del rapporto.

[xiii] Indicare la dpl destinataria, l'eventuale numero di protocollo assegnato alla dichiarazione e la data di presentazione/invio della dichiarazione; cfr. www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/vigilanza/DURC/

[xiv] Selezionare l'ipotesi che ricorre.

[xv] Selezionare la prima o entrambe le richieste; vedi anche nota successiva.

[xvi] In caso di assunzione in apprendistato a tempo pieno di un lavoratore che - oltre ad essere iscritto nelle liste di mobilità, è anche titolare di indennità di mobilità - il dichiarante ha facoltà di chiedere l'ulteriore incentivo. Se il lavoratore è titolare di indennità di mobilità in deroga spetta - se ne ricorrono tutti i presupposti di legge - l'incentivo previsto dall'art. 7 ter, co. 7, del decreto legge n. 5 del 10 febbraio 2009; per essere ammessi a tale incentivo (attualmente valido solo per le assunzioni fino al 31.12.2012) è necessario inoltrare distinta istanza mediante il modulo telematico 7ter (vedi circolari 5/2010 e 40/2011; sul modulo telematico vedi il messaggio n. 1715 del 18.01.2010 e successive integrazioni).

[1] Nell'ambito della contribuzione ASpI, il contributo integrativo dello 0,30% ex art. 25 della legge n. 845/1978 è destinato - per le aziende che vi aderiscono - ai Fondi interprofessionali per la formazione continua (L.388/2000 e succ. modifiche e integrazioni)

[2] L'articolo 2, c.3bis è stato introdotto, nel corpo del D.lgs. 167/2011, dall'articolo 1, comma 16, lettera d) della legge n. 92/2012.

[3] La legge 28 giugno 2012, n. 92 è stata pubblicata sul SO alla GU n. 153 del 3 luglio 2012 ed è entrata in vigore il 18 luglio 2012.

[4] Cfr. circolare n. 29/2011.

[5] L'articolo 2, c.1, lettera a-bis bis è stato introdotto, nel corpo del D.lgs. 167/2011, dall'articolo 1, comma 16, lettera a) della legge n. 92/2012.

[6] Cfr. risposta a interpello n. 21/2012 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

[7] In questo senso deve essere intesa la facoltà di "scelta", menzionata dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali nella risposta a interpello n. 21/2012.

[8] Cfr. articolo 2, comma 36 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (2) legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012); (3) legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012); (4) legge 04 novembre 2010, n. 183; (5) legge 24 dicembre 2007, n. 247; (6) legge 28 giugno 2012, n. 92; (7) legge 07 agosto 2012, n. 134; (8) decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83 conv. con modif. in legge 7 agosto 2012, n. 134; (9) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (10) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (11) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (12) legge 23 dicembre 2000, n. 388 (finanziaria 2001); (13) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (14) legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007); (15) decreto ministeriale 28 marzo 2007; (16) legge 08 agosto 1985, n. 443; (17) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (18) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (19) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (20) legge 15 luglio 1966, n. 604; (21) legge 23 luglio 1991, n. 223; (22) legge 23 luglio 1991, n. 223; (23) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (24) decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226; (25) decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368; (26) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (27) legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007); (28) legge 28 giugno 2012, n. 92; (29) legge 19 gennaio 1955, n. 25; (30) legge 28 febbraio 1987, n. 56; (31) legge 24 giugno 1997, n. 196; (32) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (33) legge 28 febbraio 1987, n. 56; (34) legge 21 dicembre 1978, n. 845; (35) legge 23 luglio 1991, n. 223; (36) decreto legge 20 maggio 1993, n.

148 conv. con modif. in legge 19/7/1993, n. 236; (37) legge 23 luglio 1991, n. 223; (38) ce - regolamento 15 dicembre 2006, n. 1998/2006; (39) ce - regolamento 15 dicembre 2006, n. 1998/2006; (40) ce - regolamento 20 dicembre 2007, n. 1535/2007; (41) ue - regolamento 25 aprile 2012, n. 360/2012; (42) decreto presidente repubblica 28 dicembre 2000, n. 445; (43) legge 23 luglio 1991, n. 223; (44) legge 23 luglio 1991, n. 223; (45) decreto presidente repubblica 28 dicembre 2000, n. 445; (46) decreto presidente repubblica 06 marzo 1978, n. 218; (47) legge 19 luglio 1993, n. 236; (48) decreto presidente repubblica 28 dicembre 2000, n. 445; (49) decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196; (50) legge 8 agosto 1995, n. 335 (riforma dini); (51) ue - regolamento 25 aprile 2012, n. 360/2012; (52) decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196; (53) legge 23 luglio 1991, n. 223; (54) decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5 conv. con modif. in legge 9 aprile 2009, n. 33; (55) legge 21 dicembre 1978, n. 845; (56) legge 23 dicembre 2000, n. 388 (finanziaria 2001); (57) legge 28 giugno 2012, n. 92; (58) legge 28 giugno 2012, n. 92;

PRASSI: (1) inps - circolare 23 gennaio 2007, n. 22; (2) inps - messaggio 19 ottobre 2007, n. 25374; (3) ministero lavoro e politiche sociali - circolare 18 luglio 2012, n. 18; (4) inps - circolare 28 ottobre 2011, n. 140; (5) inps - circolare 13 gennaio 2010, n. 5; (6) inps - circolare 22 febbraio 2011, n. 40; (7) inps - messaggio 18 gennaio 2010, n. 1715; (8) inps - circolare 09 febbraio 2011, n. 29; (9) ministero lavoro e politiche sociali - interpello 01 agosto 2012, n. 21;

CODICI: (1) codice civile art. 2118;

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

NOTA 19 NOVEMBRE 2012, N. 16176

Decreto Direttoriale n. 235 del 5 ottobre 2012 - aggiornamento standard CO - Nota operativa

Con il Decreto Direttoriale n. 235 del 5 ottobre 2012 sono stati aggiornati gli standard del Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) e i medesimi, come di consueto, sono stati pubblicati su www.cliclavoro.gov.it, unitamente alle relative regole d'uso contenenti le disposizioni cui i servizi competenti, i soggetti obbligati e i soggetti abilitati devono attenersi per utilizzare il sistema in modo corretto.

Tali standard, come indicato nel decreto citato, entreranno in vigore il 10 gennaio 2013 alle ore 19.00.

Gli aggiornamenti rispondono in massima parte all'esigenza di adeguare i sistemi informativi alle disposizioni contenute nelle leggi n. 35/2012 e n. 92/2012 e tengono conto di quanto stabilito nel corso delle riunioni del Tavolo Tecnico SIL tenutesi nel corso del 2012.

Per le modalità di compilazione dei moduli che compongono il Sistema Informatico CO si rimanda al documento "Modelli e regole - versione ottobre 2012, pubblicato su www.cliclavoro.gov.it e di seguito si illustrano, in via esemplificativa, le novità più salienti.

Aggiornamenti riguardanti gli inserimenti multipli di lavoratori nel sistema UniLAV

L' Art. 18 della legge 4 aprile 2012, n. 35, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5 prevede che, in caso di assunzione contestuale di due o più operai agricoli a tempo determinato da parte del medesimo datore di lavoro, l'obbligo è assolto mediante un'unica comunicazione contenente le generalità del datore di lavoro e dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione della prestazione, le giornate di lavoro presunte e l'inquadramento contrattuale".

Per rispondere a questa esigenza, all'interno del Modulo "Unificato LAV, è stata inserita la possibilità di poter fare un'unica comunicazione in caso di contestuale assunzione di due o più operai agricoli.

Tale aggiornamento, comunque possibile per tutte le tipologie di rapporti di lavoro anche se diversi da quelli agricoli, è stato realizzato nel Modulo "Unificato LAV, dando la possibilità di inserire una molteplicità di lavoratori, compilando i campi del rapporto di lavoro una sola volta.

Aggiornamenti riguardanti gli inserimenti multipli di codici di agevolazione.

Laddove i lavoratori sono portatori di diverse tipologie di agevolazioni, queste possono ora essere inserite nei modelli in quanto è stata aggiunta la possibilità di inserire molteplici codici di agevolazione.

Aggiornamenti riguardanti le nuove disposizioni sui contratti a tempo determinato.

Come già anticipato con la nota n. 15322 del 31 ottobre 2012, il Modulo "Unificato LAV", deve essere utilizzato anche per comunicare la "prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro", secondo quanto previsto dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2012 che disciplina le modalità della prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato.

Tale aggiornamento è stato realizzato mediante l'integrazione, all'interno del quadro "Proroga", della dicitura "prosecuzione di fatto" nel campo "data fine proroga", per permettere di comunicare la data del nuovo termine del rapporto di lavoro.

Aggiornamenti riguardanti le nuove disposizioni sull'apprendistato.

Durante l'anno 2011 la disciplina dell'apprendistato ha subito profonde modifiche a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 14 settembre 2011 e della legge n. 92 del 28 giugno 2011.

Tralasciando in questa sede le novità introdotte dal Testo Unico del 2011, recepite nel sistema delle CO con il decreto direttoriale n. 59 del 20 aprile 2012, gli aggiornamenti in parola che entreranno in vigore il 10 gennaio 2013 consentono di gestire le novità introdotte dalla legge 92 che ha qualificato l'apprendistato come rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, contestualmente, di evidenziare la fine del periodo formativo.

Nel sistema CO gli aggiornamenti necessari al recepimento di tali regole sono stati realizzati mediante l'integrazione, all'interno dei diversi Moduli, di un campo specifico denominato "Data fine periodo formativo" in cui si deve indicare la data in cui termina il periodo formativo, che in caso di apprendistato stagionale coincide con la data di fine rapporto.

Inoltre, nella tabella "CO_trasformazioneRL", è stata aggiunta la dicitura "fine periodo formativo" che deve essere utilizzato solo in caso di termine anticipato del periodo formativo.

Aggiornamenti riguardanti l'utilizzo dell'istituto della rettifica.

Come già anticipato con la nota n. 7191 del 20 maggio del 2012, i dati essenziali del rapporto di lavoro, possono essere rettificati esclusivamente entro 5 giorni dalla comunicazione. Purtroppo, in caso di particolari necessità o di situazioni che potrebbero danneggiare il lavoratore o il datore di lavoro, gli stessi datori di lavoro potranno richiedere ai Centri per l'Impiego di effettuare una rettifica che preveda la modifica dei dati essenziali anche successivamente ai termini previsti.

La c.d. "rettifica d'ufficio" sarà consentita nei seguenti casi: a) rettifica a seguito di verbale d'ispezione; b) rettifica per variazione di agevolazione; e) rettifica per variazione dei dati del permesso di soggiorno. In questi casi il datore di lavoro dovrà presentarsi presso il centro per l'impiego competente e chiedere di effettuare la modifica.

Si ribadisce che gli aggiornamenti di cui si è data notizia nei paragrafi precedenti sono solo a titolo esemplificativo in quanto per tutti gli standard si rimanda alla documentazione allegata al decreto direttoriale n. 235 del 5 ottobre 2011 (*ndr* decreto direttoriale n. 235 del 5 ottobre 2012) e, in particolare al documento "Diario degli aggiornamenti" che contiene tutti gli standard via via introdotti.

Aggiornamenti riguardanti le comunicazioni dei rapporti di somministrazione.

Sono state apportate alcune modifiche agli standard del Modello "Uni-Somm" per permettere una migliore gestione delle informazioni inserite in tale modello e per recepire le novità normative ricordate nei paragrafi precedenti.

Ogni eventuale richiesta di assistenza o chiarimento potrà essere indirizzata come di consueto a aiutotecnicoco@lavoro.gov.it.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto ministeriale 05 ottobre 2012, n. 235; (2) legge 04 aprile 2012, n. 35; (3) legge 28 giugno 2012, n. 92; (4) legge 04 aprile 2012, n. 35; (5) decreto-legge 09 febbraio 2012, n. 5 conv. con modif. in legge 4 aprile 2012, n. 35; (6) decreto ministeriale 20 aprile 2012, n. 59;

PRASSI: (1) ministero lavoro e politiche sociali - nota 31 ottobre 2012, n. 15322; (2) ministero lavoro e politiche sociali - nota 21 maggio 2012, n. 7191;

INPS - MESSAGGIO 06 DICEMBRE 2012, N. 20123

Apprendistato. D.Lgs. 15 settembre 2011, n. 167. Legge 12 novembre 2011 n. 183, art. 22.

Circolare 128 del 02 novembre 2012. Modalità di compilazione del flusso UniEmens -
Dichiarazione “De minimis” per la fruizione dello sgravio contributivo: chiarimenti e integrazioni.

Con la circolare in oggetto sono state riassunte le indicazioni di carattere normativo e affrontati gli aspetti contributivi connessi all’istituto contrattuale dell’apprendistato, dopo l’entrata in vigore delle disposizioni contenute nel D.lgs 167/2011 (TU dell’Apprendistato).

Ad integrazione di quanto previsto al punto 7.1 “Modalità di compilazione del flusso UniEmens”, si precisa che i codici tipo contribuzione preceduti dalla qualifica “5” (apprendisti) “A0, A1, A2; B0, B1, B2; C0, C1, C2” continueranno ad avere validità fino al 31/12/2012. I codici tipo contribuzione “D0-D1-D2”, potranno continuare ad essere utilizzati per contraddistinguere, fino alla loro scadenza, gli eventuali rapporti di apprendistato costituiti ai sensi della legge n.196/1997.

I nuovi codici tipo contribuzione: “J0-J1-J2-K0-K1-K2- “nonché “APPA- APPB-APPC” saranno, invece, resi obbligatori a partire dalle denunce contributive riferite a “gennaio 2013”.

Per gli apprendisti assunti dalle liste di mobilità e contraddistinti dal codice tipo contribuzione “J3-J4-J5-K3-K4-K5” si confermano le disposizioni di cui al punto 7.1 della medesima circolare.

I datori di lavoro possono utilizzare i codici tipo contribuzione “J3-J4-K3-K4” e il codice causale “MOAP” da gennaio 2012 mentre i codici “J5-K5” potranno essere utilizzati per periodi di paga non anteriori a luglio 2013.

Sgravio contributivo per gli apprendisti assunti dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

Per accedere allo sgravio contributivo previsto dalla legge n. 183/2011 in relazione alle assunzioni di apprendisti, i datori di lavoro dovranno provvedere all’invio della dichiarazione “de minimis”.

Le sedi, dopo gli adempimenti previsti, attribuiranno il codice autorizzazione “4R” e provvederanno alla rielaborazione dei modelli riciclati.

I codici tipo contribuzione da utilizzare per gli apprendisti beneficiari dello sgravio contributivo sono:

- “J6- K6” Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - validità da 01/2012 - primo anno di sgravio;
- “J7-K7” Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - validità da 01/2013 - secondo anno di sgravio;
- “J8-K8” Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (art. 22 co. 1 legge 183/2011) - validità da 01/2014 - terzo anno di sgravio.

I datori di lavoro che hanno operato in maniera difforme rispetto alle sopracitate disposizioni dovranno provvedere alla sistemazione dei flussi UniEmens mediante procedura UniEmens Vig.

Dichiarazioni “De minimis” per lo sgravio previsti per i contratti di apprendistato.

In merito ad alcuni aspetti legati alla trasmissione della dichiarazione “de minimis”, necessaria per la fruizione dello sgravio contributivo per gli apprendisti assunti dal 1° gennaio 2012 al 31/12/2016 da parte di aziende fino a 9 dipendenti, ad integrazione delle indicazioni già fornite nella circolare n. 128/2012, si forniscono le seguenti precisazioni.

1) Soggetti tenuti alla trasmissione della dichiarazione “de minimis”.

Ai fini dell'articolo 107 del Trattato, una misura agevolativa può rientrare nella nozione di aiuto di stato qualora sia diretta a favorire in modo selettivo “ imprese”. Il Trattato CE non contiene una definizione di impresa, pur facendo riferimento a tale concetto in diverse disposizioni.

L'art.1 della Raccomandazione CE n. 361/2003 considera impresa “ogni entità, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, che eserciti un'attività economica. In particolare sono considerate tali le entità che esercitano un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che esercitino un'attività economica”. Tale definizione è stata recepita anche dalla costante giurisprudenza della Corte di giustizia, che definisce “impresa” qualsiasi entità che esercita un'attività economica, consistente nell'offrire beni e servizi in un mercato. Sono ininfluenti lo status giuridico dell'impresa, le sue modalità di finanziamento, e la circostanza che il soggetto sia stato costituito o meno per conseguire degli utili. Con riferimento a soggetti che non perseguono scopi di lucro, essi rientreranno nella normativa in materia di aiuti di stato qualora l'offerta di beni e servizi avvenga in concorrenza con quella di altri operatori che perseguono uno scopo di lucro.

2) Termine di trasmissione.

Così come previsto dalla circolare n. 128/2012, punto 8.4, la dichiarazione “de minimis”, deve essere inviata da parte delle aziende nel più breve tempo possibile dall'assunzione del lavoratore. Si evidenzia, infatti, che l'inserimento del codice di autorizzazione sulla posizione aziendale avverrà solo in seguito all'acquisizione della suddetta dichiarazione e decorrerà dalla data (mese) in cui è intervenuta l'assunzione dell'apprendista, evento che realizza la condizione per fruire dello sgravio di cui alla legge n. 183/11. Al fine di agevolare e velocizzare le operazioni, le aziende avranno cura di valorizzare, nella dichiarazione, il campo riferito alla normativa interessata indicando anche la data di assunzione degli apprendisti che da luogo al beneficio.

3) Criteri di calcolo del limite “de minimis” (individuazione esercizi finanziari; modalità quantificazione apprendistato).

L'art. 2, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 1998/2006 stabilisce che l'importo complessivo degli aiuti “de minimis” concessi ad una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Per il settore del trasporto su strada, l'importo “de minimis” non deve superare i 100.000 euro, sempre nell'arco di tre esercizi finanziari. Nell'ambito del settore della produzione dei prodotti agricoli (Reg. CE 1535/2007) l'importo concedibile di aiuti “de minimis” è, invece, di 7.500 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Fermo restando quanto disposto dal Reg. CE 1998/2006, per le imprese di fornitura di servizi di interesse economico generale è fatta salva l'applicazione del limite “de minimis” più favorevole di 500.000 euro nell'ambito di tre esercizi finanziari, qualora ricorrano le condizioni stabilite dal Reg. CE 360/2012.

Come già indicato in circolare, la dichiarazione resa dall'impresa deve contenere la quantificazione degli incentivi “de minimis” nazionali, regionali o locali già fruiti a tale titolo nel triennio antecedente la data della richiesta.

Con riferimento allo sgravio ex lege n. 183/2011, l'ammontare complessivo del beneficio connesso all'assunzione di apprendisti non deve far superare all'impresa i limiti massimi predetti su un periodo di tre anni.

Ai fini della valutazione, occorre:

- determinare il triennio di riferimento rispetto alla data di assunzione del singolo contratto di apprendistato agevolato; è necessario individuare i due esercizi finanziari precedenti a quello di assunzione, indipendentemente dal periodo dell'anno nel quale la stessa è avvenuta (es. se l'assunzione avviene in data 15/03/2013, si dovranno dichiarare tutti gli aiuti "de minimis" fruiti negli esercizi finanziari 2011, 2012 e 2013);
- calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti "de minimis", di qualsiasi tipologia, ottenuti dal soggetto nel triennio individuato, inclusa l'agevolazione da attribuire; verificare che lo sgravio concesso per il contratto di apprendistato non faccia superare i limiti "de minimis" previsti dai citati regolamenti comunitari.

Al fine della quantificazione degli aiuti "de minimis", è necessario tenere presente che gli aiuti di stato devono essere considerati concessi nel momento in cui all'impresa è accordato, a norma del regime giuridico nazionale applicabile, il diritto giuridico di ricevere gli aiuti (non è rilevante né il momento della presentazione della domanda da parte del beneficiario, né quello dell'effettiva corresponsione dell'aiuto, ma piuttosto rileva la decisione definitiva che stabilisce il diritto a ricevere l'aiuto). Nel caso della stipulazione di un contratto di apprendistato, il diritto a ricevere l'aiuto sorge al momento dell'assunzione, evento che realizza la condizione per fruire dello sgravio, così come previsto dalla legge n. 183/11.

Di tale criterio le imprese dovranno tenere conto anche ai fini dell'individuazione degli aiuti di stato "de minimis" concessi da altre Autorità nazionali, regionali o locali.

I sopra citati regolamenti comunitari "de minimis" specificano che gli aiuti erogabili in più quote sono attualizzati al loro valore al momento della concessione.

Per lo sgravio riferito alle assunzioni con contratto di apprendistato, si precisa, quindi, che l'impresa deve quantificare e dichiarare l'aiuto calcolato in percentuale degli oneri previdenziali stimati per tutto il triennio di agevolazione. L'ammontare del beneficio da indicare sarà, quindi, pari all'importo della contribuzione non versata per effetto del previsto incentivo che - per le aziende che occupano fino a 9 addetti - è pari a 1,5% per il primo anno, 3% per il secondo anno, e 10% per il terzo anno.

Poiché l'importo dichiarato rappresenta una stima della misura dell'aiuto, sarà cura del datore di lavoro comunicare all'Istituto eventuali variazioni negli importi fruiti nel limite del "de minimis".

4) Aiuti "de minimis" in campo previdenziale.

Limitatamente alle agevolazioni che hanno ad oggetto contributi previdenziali, si evidenzia che i più recenti provvedimenti normativi che hanno formalmente vincolato l'applicazione delle misure in essi contenute all'osservanza del regime "de minimis" nel periodo considerato, sono i seguenti:

- art. 33 comma 28 legge 12 novembre 2011 n. 183 (definizione agevolata dei contributi sospesi a seguito del sisma in Abruzzo del 2009);
- Decreto Ministero della Gioventù del 19 novembre 2010 (istituzione della banca dati giovani genitori);
-

- Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 5 ottobre 2012, in attuazione art. 24, co. 27, decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni, con legge 22 dicembre 2011, n. 214 (istituzione del “Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell’incremento in termini quantitativi e qualitativi dell’occupazione giovanile e delle donne”), incentivo per stabilizzazione, entro il 31 marzo 2013, di rapporti di lavoro a termine, di collaborazione coordinata - anche in modalità progetto - e di associazione in partecipazione con apporto di lavoro e incentivi per assunzioni a tempo determinato di durata minima di 12 mesi.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (2) legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012); (3) legge 24 giugno 1997, n. 196; (4) legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012); (5) trattato 25 marzo 1957 (fue); (6) ce - raccomandazione 06 maggio 2003, n. 2003/361/ce; (7) ce - regolamento 15 dicembre 2006, n. 1998/2006; (8) ce - regolamento 20 dicembre 2007, n. 1535/2007; (9) ce - regolamento 15 dicembre 2006, n. 1998/2006; (10) ue - regolamento 25 aprile 2012, n. 360/2012; (11) legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012); (12) decreto ministeriale 05 ottobre 2012; (13) decreto-legge 06 dicembre 2011, n. 201 conv. con modif. in legge 22 dicembre 2011, n. 214; (14) legge 22 dicembre 2011, n. 214;

PRASSI: (1) inps - circolare 02 novembre 2012, n. 128;

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI –
CIRCOLARE 21 GENNAIO 2013, N. 5

L. n. 92/2012 - Violazioni in materia di apprendistato - Indicazioni operative per il personale ispettivo.

La L. n. 92/2012 è intervenuta a modificare anche la disciplina dell'apprendistato, contenuta nel recente D.Lgs. n. 167/2011. Si tratta, da un lato, di interventi che interessano trasversalmente tutte le tipologie di apprendistato disciplinate dal Decreto (per la qualifica e per il diploma professionale, professionalizzante o contratto di mestiere, di alta formazione e ricerca) e, dall'altro, di interventi legati alla specifica disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

In relazione sia alle "vecchie" che alle "nuove" disposizioni appare necessario fornire indicazioni di carattere operativo al personale ispettivo, al fine di una corretta applicazione delle sanzioni contenute nell'art. 7, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 167/2011, declinando altresì una casistica esemplificativa delle violazioni più ricorrenti.

Va infatti sin da subito evidenziato che il D.Lgs. n. 167/2011 prevede, in relazione a ciascuna tipologia di apprendistato ed in osservanza dell'art. 117 Cost., un riparto di competenze fra Stato e Regioni sensibilmente diverso quanto a profili formativi, il che determina una specifica responsabilità in ordine alla attivazione della stessa formazione.

Da ciò deriva che anche l'attività di vigilanza debba necessariamente diversificarsi in relazione alla tipologia di apprendistato posta in essere, tenendo in debito conto che l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale nonché quello di alta formazione e ricerca richiedono un intervento da parte delle Regioni talvolta indispensabile ai fini di un corretto adempimento degli obblighi formativi.

1. Obblighi formativi e accertamento delle violazioni

Relativamente agli aspetti sanzionatori il Legislatore stabilisce anzitutto, all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, che "in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione".

La disposizione evidenzia, così come già avveniva con l'art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003, il duplice requisito della esclusiva responsabilità del datore di lavoro e della gravità della violazione, tale da impedire il raggiungimento dell'obiettivo formativo. Rispetto a ciascuna tipologia di apprendistato occorre dunque mettere in evidenza quali siano i "margini" della responsabilità datoriale in ordini agli obblighi formativi, in quanto solo rispetto a tali "margini" è possibile un intervento ispettivo volto a ripristinare un corretto svolgimento del rapporto di apprendistato ovvero l'applicazione del regime sanzionatorio indicato.

1.2 Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Come già chiarito con circ. n. 29/2011, in caso di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale la responsabilità del datore di lavoro si configura nell'ipotesi in cui lo stesso non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettui quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale.

Ciò presuppone tuttavia che i percorsi formativi esterni all'azienda, oltre ad essere stati disciplinati, siano stati anche di fatto "attivati".

In assenza della loro attivazione il datore di lavoro non potrà infatti essere ritenuto "esclusivamente" responsabile dell'obbligo formativo in questione, con la conseguente inapplicabilità della disposizione sanzionatoria di cui al citato art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011.

In tali casi resterebbero in capo al datore di lavoro gli eventuali adempimenti di carattere amministrativo previsti dalla Regione ai fini del coinvolgimento dell'apprendista nei percorsi formativi.

Qualora, viceversa, i percorsi formativi siano stati attivati e il datore di lavoro non abbia posto in essere i citati adempimenti di carattere amministrativo, il personale ispettivo sarà tenuto ad applicare la procedura sanzionatoria di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 provvedendo, laddove possibile, alla emanazione di una disposizione.

Occorre ancora precisare che l'eventuale attivazione dei percorsi formativi regionali solo dopo l'avvio del rapporto di apprendistato (ad esempio dopo un anno dall'inizio del rapporto) non comporterà automaticamente un obbligo di "recupero", in capo al datore di lavoro, di tutta la formazione non effettuata nel periodo antecedente, ferma restando la possibilità, da parte delle Regioni, di disciplinare specificatamente gli obblighi formativi concernenti i rapporti di apprendistato già avviati.

1.3 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

In relazione al contratto di apprendistato professionalizzante le responsabilità legate al corretto adempimento degli obblighi formativi vanno inquadrate diversamente a seconda che si tratti di formazione trasversale o di formazione di tipo professionalizzante o di mestiere.

Per quanto concerne la formazione trasversale, poiché quest'ultima è disciplinata e gestita dalle Regioni, è possibile rinviare a quanto già chiarito in relazione al contratto di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale. Al riguardo è solo possibile precisare che:

- laddove la Regione decida di rendere facoltativa tale formazione, in assenza della configurabilità di un vero e proprio obbligo, in caso di mancata formazione non è possibile l'adozione di un provvedimento di carattere sanzionatorio e quindi della disposizione;
- laddove il contratto collettivo di riferimento scelga di rimettere al datore di lavoro l'obbligo di erogare anche la formazione trasversale, nelle more dell'intervento della Regione, non potrà non ravvisarsi un corrispondente "ampliamento" delle responsabilità datoriali e pertanto dei connessi poteri sanzionatori in capo al personale ispettivo.

Quanto alla formazione di tipo professionalizzante o di mestiere è sufficiente ribadire quanto già chiarito con circ. n. 29/2011, secondo cui la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non effettui la formazione interna in termini di "quantità", contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale.

1.4 Apprendistato di alta formazione e ricerca

Quanto all'apprendistato di alta formazione e ricerca, l'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce anzitutto che "la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato (...) è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico".

In tale ipotesi è possibile dunque rinviare alle medesime considerazioni svolte in relazione al contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale. È cioè possibile adottare provvedimenti di carattere sanzionatorio - previa disposizione, ove possibile - solo laddove, una volta disciplinati ed attivati i percorsi formativi, il datore di lavoro non ponga in essere tutti quegli adempimenti di carattere amministrativo volti a consentire il corretto svolgimento del percorso formativo.

Il comma 3 del citato art. 5 stabilisce tuttavia che "in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede" (trattasi di "istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico").

In tali ipotesi il personale ispettivo avrà come unico parametro di riferimento, ai fini della individuazione responsabilità datoriali, le citate convenzioni, rispetto alle quali occorrerà distinguere:

- da un lato la formazione esterna, rispetto alla quale il datore di lavoro rimane responsabile nei limiti di cui si è già detto in relazione alle precedenti tipologie di apprendistato;
- dall'altro la "quantità", i contenuti e le modalità della formazione interna, rispetto alla quale il personale ispettivo deve operare analogamente a quanto avviene in relazione agli accertamenti sullo svolgimento della formazione in apprendistato professionalizzante o di mestiere.

2. Obblighi formativi e sanzioni

L'inadempimento formativo "di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro", qualora recuperabile, deve essere oggetto di disposizione, così come prevede l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011. Solo laddove non sia possibile recuperare il "debito formativo", così come chiarito con circ. n. 29/2011, sarà dunque applicabile la sanzione prevista dallo stesso art. 7.

Sul punto va ricordato che le eventuali violazioni legate alla mancata formazione dell'apprendista sono di esclusiva competenza del personale ispettivo di questo Ministero; ciò sia in ragione della previsione che richiede l'utilizzo della disposizione al fine di ripristinare un corretto svolgimento del

rapporto - potere notoriamente assegnato ai soli ispettori del lavoro ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. n. 520/1955 e dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 - sia in quanto solo con riferimento alle violazioni amministrative di cui all'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 è prevista esplicitamente una competenza anche del personale ispettivo degli Istituti.

Occorre poi chiarire che la formazione di cui si tratta è la cd. formazione formale. Sul punto può richiamarsi la corrispondente nozione di "apprendimento formale" di cui all'art. 4, comma 52, della L. n. 92/2012 nonché di cui al Decreto interministeriale del 26 settembre 2012 di recepimento dell'accordo del 19 aprile 2012 sancito in sede di Conferenza permanente fra Stato, Regioni e P.A. di Trento e Bolzano "per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato a norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 167/2011". In tale occasione è stato infatti stabilito che per apprendimento formale si intende: "l'apprendimento erogato in un contesto organizzativo e strutturato appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma si conclude in una convalida e in una certificazione".

Ai fini delle verifiche in questione il personale ispettivo dovrà pertanto considerare la "quantità", i contenuti e le modalità della formazione formale individuata come tale dalla contrattazione collettiva e declinata nel piano formativo individuale provvedendo sia a verificare la documentazione che "certifica" la formazione svolta, sia ad acquisire le dichiarazioni del lavoratore interessato e di altri soggetti in grado di confermare l'effettività di tale formazione.

Ciò premesso, l'emanazione della disposizione dovrà tener conto della possibilità di recuperare il debito formativo, il che appare proporzionalmente più difficile in relazione all'approssimarsi della scadenza del periodo formativo inizialmente individuato.

Al fine di uniformare il comportamento ispettivo è dunque possibile fornire le seguenti indicazioni, sinteticamente esposte nella tabella che segue, circa la possibilità di emanare il provvedimento di disposizione ovvero direttamente la sanzione di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011.

Al riguardo si rappresenta che, nei casi di più complessa valutazione, si ritiene opportuno procedere alla emanazione della disposizione, sia al fine di consentire pur sempre una possibilità di recupero del debito formativo sia in quanto, in assenza di tale recupero, sarà applicabile comunque la sanzione di cui al citato art. 7 nonché la sanzione amministrativa di cui all'art. 11 del D:P.R. n. 520/1955.

In ogni caso la disposizione potrà/non potrà essere emanata nelle ipotesi che seguono:

Durata del periodo formativo pari a 3 anni		
Accertamento durante il primo anno di apprendistato	Accertamento durante il secondo anno di apprendistato	Accertamento durante il terzo anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la "quota parte" delle ore previste nel secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la "quota parte" delle ore previste nel terzo anno

A titolo esemplificativo

Ipotesi: contratto di apprendistato professionalizzante che prevede un periodo formativo pari a 3 anni ed un monte ore di formazione formale tecnico-professionale e specialistica di 120+120+120 (tot. 360 ore).

- accertamento nel corso della metà del secondo anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la "quota parte" del secondo anno), per un totale di 180 ore. La formazione effettuata è tuttavia pari a 60 ore e cioè al 33% del totale della formazione dovuta. La disposizione non può essere emanata e si procede direttamente con la sanzione prevista dall'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011;
- accertamento nel corso della metà del terzo anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 120 ore di formazione (quella prevista per il secondo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la "quota parte" del terzo anno), per un totale di 300 ore. La formazione effettuata è tuttavia pari a 220 ore e cioè al 73% del totale della formazione dovuta. La disposizione deve essere emanata ai fini del recupero del debito formativo.

Durata del periodo formativo pari a 5 anni				
Accertamento durante il primo anno di apprendistato	Accertamento durante il secondo anno di apprendistato	Accertamento durante il terzo anno di apprendistato	Accertamento durante il quarto anno di apprendistato	Accertamento durante il quinto anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la "quota parte" delle ore previste nel secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 50% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la "quota parte" delle ore previste nel terzo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo, nel secondo e nel terzo anno + la "quota parte" delle ore previste nel quarto anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 70% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo, nel secondo, nel terzo e nel quarto anno + la "quota parte" delle ore previste nel quinto anno

A titolo esemplificativo

Ipotesi: contratto di apprendistato professionalizzante che prevede un periodo formativo pari a 5 anni ed un monte ore di formazione formale tecnico-professionale e specialistica di 120+120+120+120+120 (tot. 600 ore).

- accertamento nel corso della metà del quarto anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 120 ore di formazione (quella prevista per il secondo anno) + 120 ore di formazione (quella prevista per il terzo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la "quota parte" del quarto anno), per un totale di 420 ore. La formazione effettuata è tuttavia pari a 350 ore e cioè al 83% del totale della formazione dovuta. La disposizione deve essere emanata ai fini del recupero del debito formativo.

Sanzioni amministrative

In caso di applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 il personale ispettivo, oltre ad effettuare le relative comunicazioni all'Istituto, adotterà le consuete sanzioni amministrative legate al "disconoscimento" del rapporto di apprendistato ed alla sua riconduzione a quella che costituisce "La forma comune di rapporto di lavoro".

Va infatti precisato che, sebbene l'apprendistato rappresenti già un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il suo "disconoscimento" determina importanti conseguenze quantomeno sotto il profilo del computo del lavoratore nell'ambito dell'organico aziendale. Pertanto, la violazione degli adempimenti amministrativi (quantomeno di quello relativo alla comunicazione al Centro per l'impiego e della consegna di una sua copia al lavoratore) non può non rilevare sotto il profilo sanzionatorio.

3. Presenza del tutor o referente aziendale

Appare opportuno chiarire l'ipotesi in cui il datore di lavoro, nonostante espresse previsioni del contratto collettivo, non individui o non disponga l'affiancamento di un tutor o referente aziendale all'apprendista.

Sul punto si premette che l'affiancamento della figura del referente aziendale accanto a quella del tutor rappresenta una "formalizzazione" di terminologie già adoperate dalla contrattazione collettiva (v. ad es. l'accordo fra Confcommercio FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL del 23 settembre 2009) senza che da ciò possano derivare conseguenze sul piano delle attività rimesse a tali soggetti.

La disciplina in materia è infatti demandata esclusivamente alla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. d), del D.Lgs. n. 167/2011, ferma restando la possibilità di prevedere analoghe disposizioni da parte delle Regioni in relazione al corretto adempimento degli obblighi formativi di loro competenza (ad es., per l'apprendistato professionalizzante, le 120 triennali di formazione "esterna").

In linea di principio, pertanto, il tutor o referente aziendale comunque esso venga definito e in ragione della capacità di autodeterminazione delle parti sociali prevista dal Legislatore, deve essere in possesso esclusivamente dei requisiti individuati dalla contrattazione collettiva, essendo sostanzialmente abrogato il D.M. 28 febbraio 2000.

Allo stesso tutor le parti sociali possono inoltre assegnare compiti assolutamente diversificati, che vanno dall'insegnamento delle materie oggetto di formazione interna a quello della semplice "supervisione" circa il corretto svolgimento della formazione. Talvolta il tutor svolge pertanto delle funzioni esclusivamente di "controllo" della corretta effettuazione della formazione e/o di "raccordo" tra apprendista e soggetto formatore.

Ciò premesso non può certamente sostenersi che violazioni della disciplina in materia di "presenza di un tutore o referente aziendale" determinino automaticamente l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 per mancata formazione dell'apprendista. In tali ipotesi occorre infatti evidenziare:

- in primo luogo se la formazione è stata comunque effettuata secondo "quantità", contenuti e modalità previste dal contratto collettivo e
- in secondo luogo, quale sia il ruolo assegnato al tutor dallo stesso contratto. Cosicché, qualora il tutor svolga un ruolo esclusivamente di "controllo", la sua assenza non potrà mai comportare una mancata formazione. In tal caso, pertanto, il personale ispettivo dovrà comunque esplicitare e documentare le carenze formative derivanti dall'assenza del tutor che si riverberano sul mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Analoghe conclusioni possono aversi nell'ipotesi in cui il tutor individuato dal datore di lavoro sia privo dei requisiti richiesti dalla contrattazione collettiva.

Eventuali violazioni in materia saranno dunque sanzionabili esclusivamente ai sensi dell'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, con sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 600 diffidabile ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 (in caso di recidiva la sanzione varia da €300 a €1.500).

4. Limiti numerici di assunzione di personale apprendista

L'art. 1, comma 16 lett. e), della L. n. 92/2012 sostituisce il comma 3 dell'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011, introducendo una disciplina in parte nuova in relazione ai limiti numerici di assunzione di apprendisti.

Secondo la riforma, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 276/2003, "non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro".

A titolo esemplificativo, pertanto, qualora il datore di lavoro possa disporre, ad esempio, di 10 lavoratori specializzati o qualificati, il numero di apprendisti da poter impiegare sarà pari a 15. In sostanza ogni 2 lavoratori specializzati o qualificati è dunque possibile assumere 3 apprendisti ($10/2 \times 3 = 15$).

Si tratta dunque di un incentivo all'utilizzo di tale tipologia contrattuale ma che trova applicazione esclusivamente per le imprese di medie o grandi dimensioni - dalle 10 unità in poi - e solo a partire dal 1° gennaio 2013. Resta infatti confermato, "per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità", il precedente rapporto del 100% fra maestranze specializzate e qualificate e apprendisti.

Resta altresì confermata la disposizione secondo cui:

- il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3;
- la speciale disciplina prevista per le imprese artigiane dall'art. 4 della L. n. 443/1985.

Sul punto appare opportuno ricordare che questo Ministero, con risposta ad interpello n. 11/2010, ha fornito una interpretazione della disciplina sui limiti numerici già prevista dal D.Lgs. n. 276/2003, seguendo principi che possono ritenersi applicabili anche in relazione al nuovo apprendistato.

In particolare è stato precisato che detto limite ("100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate") "è evidentemente legato alla necessità di garantire una adeguata formazione e affiancamento del lavoratore" e pertanto è possibile il "computo di lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista".

Sulla base di tali premesse appare altresì corretto considerare quali "maestranze specializzate e qualificate", ai fini dell'individuazione dei limiti numerici, anche i soci o i coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitudine, sempreché siano in possesso di adeguate competenze. Al fine di accertare il possesso di tali competenze è sufficiente verificare in via alternativa che tale personale:

- abbia i requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale;
- sia in possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di precedente rapporto di lavoro subordinato in applicazione di un contratto collettivo.

Ciò premesso, qualora il personale ispettivo riscontri una violazione dei citati limiti numerici provvederà a ricondurre le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti a dei "normali" rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La "trasformazione" dei rapporti tuttavia, atteso che il contratto di apprendistato è già un contratto di natura subordinata a tempo indeterminato, operativamente darà luogo ad azioni di recupero contributivo (senza tuttavia applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 ricollegabile esclusivamente ad un inadempimento sul piano formativo) e alla impossibilità, da parte del datore di lavoro, di recedere dal rapporto senza giusta causa o giustificato motivo al termine del periodo formativo ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. 1), del D.Lgs. n. 167/2011, ferma restando l'applicazione delle "consuete" sanzioni di carattere amministrativo.

Va ulteriormente chiarito che l'eventuale violazione di limiti numerici introdotti dalla contrattazione collettiva ma che non si concretizzano nella violazione dei limiti legali, non potrà avere effetti sul piano pubblicistico, dando luogo ad una "trasformazione" dei relativi rapporti di lavoro. Tali clausole limitatrici, avendo valenza esclusivamente "obbligatoria", potranno infatti determinare effetti esclusivamente sul piano della violazione contrattuale per le aziende iscritte alle organizzazioni firmatarie del relativo contratto collettivo.

5. Apprendistato e pregresse esperienze lavorative

In relazione a ciascuna tipologia di apprendistato il Legislatore individua particolari requisiti di carattere "anagrafico" in capo al lavoratore ovvero, come si è detto, particolari requisiti "numerici" e di "stabilizzazione" in capo dal datore di lavoro.

Una problematica particolarmente delicata, concernente i requisiti del lavoratore apprendista, attiene anche alla "qualificazione" dello stesso che, ovviamente non deve essere già posseduta all'atto dell'instaurazione del rapporto.

In tal caso, infatti, il contratto di apprendistato sarebbe nullo per l'impossibilità di formare il lavoratore rispetto a competenze di cui è già in possesso.

Va tuttavia chiarito che un rapporto di lavoro preesistente di durata limitata, anche di apprendistato, non pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo.

Sul punto, in mancanza di esplicite previsioni normative o contrattuali, si ritiene infatti possibile richiamare i principi già espressi con risposta ad interpello n. 8/2007, anche se riferiti al precedente quadro regolatorio.

In particolare, come chiarito in tale sede, occorre valutare se nell'ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore. Nell'ambito della valutazione rileva peraltro anche la durata del rapporto di lavoro precedentemente intercorso con il datore di lavoro, in quanto tale elemento incide inevitabilmente sul bagaglio complessivo delle competenze già acquisite dal lavoratore. A mero titolo orientativo, non sembra ritenersi ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per un durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva; tale conclusione è dettata dalla necessità che il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle esperienze e delle competenze professionali, non abbia a prevalere sull'instaurando rapporto di apprendistato.

6. Apprendistato e "disconoscimento" del rapporto: benefici "normativi"

In tutte le ipotesi in cui il rapporto di apprendistato venga "disconosciuto", sia per violazione degli obblighi di carattere formativo, che per assenza dei presupposti di instaurazione del rapporto stesso (ad es. violazione limiti numerici, violazione degli oneri di stabilizzazione, assenza requisiti anagrafici ecc.), il lavoratore è considerato un "normale" lavoratore subordinato a tempo indeterminato.

In tale ipotesi vengono meno anche i benefici di carattere "normativo" già concessi in relazione al rapporto di apprendistato tra i quali, oltre al "non computo" del lavoratore nell'organico aziendale (art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 167/2011), anche il "sottoinquadramento" dello stesso o la "percentualizzazione" della retribuzione.

Tali benefici sono infatti "intimamente" connessi allo status di apprendista e decadono automaticamente nel momento in cui il rapporto di lavoro venga "disconosciuto", in quanto vengono meno le caratteristiche essenziali della tipologia contrattuale.

Premesso quanto sopra, per quanto attiene ai profili retributivi, il personale ispettivo provvederà ad adottare il provvedimento di diffida accertativa in relazione al "differenziale" derivante dal diverso inquadramento contrattuale del lavoratore.

7. Apprendistato e somministrazione di lavoro

Nell'ambito del riformulato art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 il Legislatore chiarisce anche i limiti di utilizzabilità del contratto di apprendistato attraverso lo strumento della somministrazione di lavoro.

Ferma restando la possibilità di ricorrere a personale apprendista fornito da una agenzia di somministrazione - si prevede infatti che il datore di lavoro può assumere un dato numero di apprendisti direttamente o "indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 276/2003" - si chiarisce ora che "è in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276".

In sostanza, le agenzie di somministrazione potranno fornire lavoratori assunti con contratto di apprendistato solo in forza di una somministrazione a tempo indeterminato (cd. staff leasing).

Ciò determinerà l'inapplicabilità di quelle disposizioni contrattuali che, nelle more della approvazione della riforma, hanno introdotto una disciplina in parte diversa (si veda l'art. 7, commi 4 e 5, del contratto collettivo sottoscritto il 5 aprile 2012 da Assolavoro, Felsa CISL e Uil Tem.p).

Anche in relazione a tale disposizione il Legislatore prevede che la stessa trovi applicazione "esclusivamente con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013".

8. Onere di stabilizzazione

Secondo la L. n. 92/2012, che ha introdotto il nuovo art. 2, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 167/2011, con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, "l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro".

Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della L. n. 92/2012 tale percentuale è tuttavia fissata al 30%. Ciò comporta che a far data dal 18 luglio 2012 e in relazione alle nuove assunzioni di apprendisti occorre verificare se il numero dei rapporti "trasformati" nel corso dei 36 mesi precedenti tale assunzione sia almeno pari al 30% dei rapporti avviati nello stesso periodo. Da notare, inoltre, che quella del 30% è una percentuale minima che tuttavia, a partire dal 2015, non sarà più sufficiente per rispettare gli oneri di stabilizzazione

Come già chiarito con circ. n. 18/2012, infatti, a decorrere dal 18 luglio 2015 la percentuale di stabilizzazioni da rispettare sarà del 50% e andrà, anche in tal caso, verificata in relazione ai periodi formativi venuti a scadenza nei 36 mesi precedenti. Stabilisce ancora il Legislatore che dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per:

- recesso durante il periodo di prova;
- dimissioni;
- licenziamento per giusta causa.

Inoltre, qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Ancor prima dell'intervento della L. n. 92/2012 esisteva già un diverso onere di stabilizzazione. L'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011 affida infatti alla contrattazione collettiva

interconfederale o nazionale il compito di prevedere la "possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato (...)".

In tal senso uno dei primi contratti che ha declinato la nuova disciplina dell'apprendistato -il contratto Confprofessioni del 29 novembre 2011 - ha ad esempio previsto che per l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. Il contratto Confcommercio del 24 marzo 2012 ha invece stabilito, con specifico riferimento ai contratti di apprendistato professionalizzante, che le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, "ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime". Analoga disposizione è inoltre contenuta nel contratto Confesercenti del 28 marzo 2012 e nel contratto Federturismo del 14 maggio 2012.

In relazione a tali discipline è stato già chiarito che:

- per i datori con meno di 10 dipendenti andrà rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione prevista dal CCNL;
- per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti andrà invece rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione legale.

In tutti i casi, per espresso dettato dell'art. 2, comma 3 bis, ultimo periodo, il superamento dei limiti comporterà la "trasformazione" del rapporto in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione (senza tuttavia applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 ricollegabile esclusivamente ad un inadempimento sul piano formativo). A tal fine il personale ispettivo non potrà non seguire un criterio "cronologico" per l'individuazione delle unità da considerare quali "normali" lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Va poi evidenziato che il datore di lavoro che non abbia stabilizzato alcun lavoratore o perché privo di personale apprendista o perché, nel periodo considerato, non sia venuto a "scadenza" nessun apprendistato, non è evidentemente soggetto a particolari limitazioni in ordine a nuove assunzioni, ferme restando quelle di carattere numerico. Sul punto è sufficiente ricordare che la formulazione normativa introduce detti oneri di stabilizzazione al fine di procedere alla "assunzione di nuovi apprendisti", presupponendo pertanto che il datore di lavoro abbia attivato, in passato, contratti di apprendistato.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) legge 28 giugno 2012, n. 92; (2) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (3) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (4) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (5) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (6) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (7) decreto presidente repubblica 19 marzo 1955, n. 520; (8) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; (9) legge 28 giugno 2012, n. 92; (10) decreto ministeriale 26 settembre 2012; (11) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (12) decreto presidente repubblica 19 marzo 1955, n. 520; (13) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (14) decreto

ministeriale 28 febbraio 2000; (15) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; (16) legge 28 giugno 2012, n. 92; (17) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi); (18) legge 08 agosto 1985, n. 443; (19) decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (riforma lavoro - biagi);

PRASSI: (1) ministero lavoro e politiche sociali - circolare 11 novembre 2011, n. 29; (2) ministero lavoro e politiche sociali - interpello 02 aprile 2010, n. 11; (3) ministero lavoro e previdenza sociale - interpello 02 febbraio 2007, n. 8; (4) ministero lavoro e politiche sociali - circolare 18 luglio 2012, n. 18;

CODICI: (1) costituzione art. 111;

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

INTERPELLO 05 FEBBRAIO 2013, N. 4

Interpello ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2004 - aziende che applicano CCNL che non disciplina l'apprendistato.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione della disciplina in materia di apprendistato contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011.

In particolare l'istante chiede chiarimenti in ordine alla possibilità di sottoscrivere un contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere nei casi in cui un'azienda "non applichi un CCNL, bensì un contratto individuale plurimo e, nel settore di attività della stessa manchi, altresì, un accordo interconfederale che regolamenti la materia".

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di lavoro, si rappresenta quanto segue.

Ai fini dell'applicazione dell'istituto in esame si ricorda anzitutto che il D.Lgs. n. 167/2011 prevede un necessario intervento della contrattazione collettiva la cui disciplina, anche in assenza di "offerta formativa pubblica", è comunque sufficiente per attivare contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Del resto la "centralità" dell'intervento delle parti sociali è ribadita sia nell'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011, che indica i principi cui le stesse parti sociali devono attenersi nel disciplinare la materia, sia nell'art. 4 dello stesso Decreto, più specificatamente dedicato al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Ciò premesso, al fine di non ostacolare il ricorso all'istituto, in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, si ritiene possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto.

Tale orientamento è peraltro in linea con la scelta del Legislatore di favorire l'apprendistato quale principale strumento per lo sviluppo professionale del lavoratore, individuando tale istituto come la "modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro" (così art. 1, comma 1 lett. b, L. n. 92/2012).

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; (2) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (3) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (4) legge 28 giugno 2012, n. 92;

***MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI –
INTERPELLO 05 FEBBRAIO 2013, N. 5***

Interpello ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2004 - apprendistato stagionale - obblighi di stabilizzazione.

La F. ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale sulla corretta interpretazione dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, che introduce una particolare disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere da svolgersi "in cicli stagionali".

Più in particolare l'istante chiede la compatibilità della disposizione indicata - secondo cui "per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato" - con le previsioni sull'onere di stabilizzazione del personale apprendista ai fini dell'assunzione di nuovi lavoratori con tale tipologia contrattuale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Gli oneri di stabilizzazione in questione sono attualmente disciplinati sia dall'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011, che rinvia alle scelte operate al riguardo dalle parti sociali, sia dall'art. 2, comma 3 bis, dello stesso Decreto, secondo il quale "l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro".

I rapporti tra le due diverse fonti sono stati già chiariti con circ. n. 18/2012 di questo Ministero, con la quale è stato precisato l'ambito di operatività delle discipline in questione in relazione alla dimensione aziendale.

A fronte di tali discipline l'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, in relazione ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali rimette alla contrattazione collettiva, come già evidenziato, l'individuazione di "specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato".

In sostanza, in tale ambito, il Legislatore ha dunque voluto assegnare alle parti sociali un'ampia possibilità di regolamentazione della tipologia contrattuale proprio in ragione delle particolarità del settore, addirittura derogando al principio dell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011 secondo il quale il contratto di apprendistato "è un contratto di lavoro a tempo indeterminato".

Sulla base delle citate particolarità ma anche tenendo conto della evidente incompatibilità di tale disciplina con le previsioni di ordine generale sulla "stabilizzazione" degli apprendisti, si ritiene che le stesse non possano ritenersi applicabili anche nell'ambito delle attività stagionali.

In tal caso, ai lavoratori apprendisti potranno invece trovare applicazione le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro.

RIFERIMENTI NORMATIVI

LEGISLAZIONE: (1) decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; (2) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (3) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167; (4) decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;

PRASSI: (1) ministero lavoro e politiche sociali - circolare 18 luglio 2012, n. 18;

AMVA

Apprendistato e mestieri a vocazione artigianale

P.O.N. GOVERNANCE E AZIONI DI SISTEMA 2007-2013

ITALIA LAVORO S.P.A.

PROGRAMMA AMVA

APPRENDISTATO E MESTIERI A VOCAZIONE ARTIGIANALE

P.O.N. GOVERNANCE E AZIONI DI SISTEMA 2007-2013

AVVISO PUBBLICO A SPORTELLO RIVOLTO AD IMPRESE PER LA RICHIESTA DI CONTRIBUTI FINALIZZATI ALL'INSERIMENTO OCCUPAZIONALE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO

FONDI DISPONIBILI: €78.150.700

C.U.P. I52F11000090007

PREMESSA

Italia Lavoro, in qualità di organismo di assistenza tecnica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è soggetto attuatore del Programma AMVA - “Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale” la cui finalità è, tra le altre, la promozione del contratto di apprendistato, attraverso un’azione integrata tra politiche per lo sviluppo delle imprese, politiche per il lavoro e politiche per la formazione. Il programma è promosso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro, e attuato da Italia Lavoro con il contributo dei Programmi Operativi Nazionali del Fondo Sociale Europeo 2007-2013 “Azioni di sistema” e “Governance e azioni di sistema”.

Tutte le azioni previste dal Programma verranno condotte seguendo logiche e metodi che rispondono ad una strategia unitaria - cioè a valenza nazionale - di sostegno dei processi di sviluppo locale.

L’obiettivo è quello di promuovere e diffondere un uso più incisivo di dispositivi e strumenti volti a favorire la formazione *on the job* e l’inserimento occupazionale di giovani che si trovano nello stato di svantaggio per come definito dal Regolamento (CE) 800/2008.

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 14 febbraio 2003, n. 30, “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”;
- Decreto Legislativo attuativo 10 settembre 2003, n. 276 avente ad oggetto “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro”;
- Legge 24 dicembre 2007, n. 247, Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale;
- Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, Testo Unico dell’apprendistato, a norma dell’articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.
- Regolamento (CE) n. 1083/2006 dell’11 luglio 2006 modificato dal Regolamento (CE) n.284/2009 del 7/04/2009 del Consiglio recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il
- Regolamento (CE) 1260/1999;

- Regolamento (CE) 1081/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 relativo al Fondo sociale europeo e recante abrogazione del Regolamento n. 1784/1999;
- Regolamento (CE) n. 1828/2006 della Commissione dell'8 dicembre 2006 che stabilisce modalità di applicazione del Regolamento (CE) n. 1083/2006 dell'11 luglio 2006 modificato dal Regolamento (CE) n. 284/2009 del 7/04/2009 del Consiglio, recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e del Regolamento (CE) n. 1080/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al Fondo europeo di sviluppo regionale e Corrigendum del 15 febbraio 2007;
- Regolamento (CE) 396/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 maggio 2009 che modifica il Regolamento (CE) 1081/2006 relativo al Fondo sociale europeo per estendere i tipi di costi ammissibili al contributo del FSE;
- Regolamento (CE) n. 846/2009 della Commissione, del 1 settembre 2009 che modifica il Regolamento (CE) n. 1828/2006 che stabilisce modalità di applicazione del Regolamento (CE) 1083/2006 del Consiglio recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il Regolamento CE 1260/1999;
- DPR 196 del 3/10/2008 “Regolamento di esecuzione del Regolamento (CE) n.1083/2006 dell'11 luglio 2006 modificato dal Regolamento (CE) n.284/2009 del 7/04/2009 recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul fondo di coesione”;
- Regolamento (CE) 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato;
- Regolamento (CE) 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006 relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato agli aiuti d'importanza minore («de minimis»);
- Circolare n. 2 del 2/02/2009 del Ministero del Lavoro “Tipologia dei soggetti promotori, ammissibilità delle spese e massimali di costo per le attività rendicontate a costi reali cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo 2007-2013 nell'ambito dei Programmi Operativi Nazionali (P.O.N)” ;
- Convenzione stipulata in data 07/12/2010 tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali Direzione generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione, quale Autorità di Gestione del Programma (di seguito anche AdG) e il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - Direzione Generale dell'Immigrazione (di seguito anche MLPS DG Immigrazione) per l'individuazione di quest'ultima quale Organismo intermedio nella gestione del Programma Operativo Nazionale “Governance e Azioni di Sistema”;
- D.D. 262\III\2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione – PON “Governance e Azioni di Sistema” – Ob. Convergenza;
- D.D. 264\I\2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione - Fondo di Rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo Sociale Europeo.

2. TIPOLOGIA DI AZIONI

L'Avviso è finalizzato ad incentivare l'utilizzo del contratto di apprendistato sull'intero territorio nazionale, mediante la concessione di contributi per la stipula di:

A. contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale:

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del

contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale:

Risorse disponibili complessive, €27.104.000,00

B. contratti di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e fino al compimento del ventinovesimo anno di età. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Risorse disponibili complessive, €51.046.700,00

Italia Lavoro, previa comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sulla base degli esiti delle verifiche sullo stato di avanzamento della spesa delle azioni di cui alle lettere A e B, si riserva la facoltà di apportare variazioni compensative nella ripartizione degli importi stanziati, ove funzionali ad assicurare il puntuale conseguimento degli obiettivi di spesa e l'efficacia dell'azione programmata.

I contratti di apprendistato di cui ai punti A. e B. per i quali potrà essere avanzata richiesta di contributo dovranno essere stipulati a partire dal 30 novembre 2011.

Ai fini del presente Avviso non possono essere presentate domande di contributo per i contratti stipulati con i soggetti di cui all'articolo 7, comma 4, D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167.

3. AMMONTARE DEI CONTRIBUTI

Fino a concorrenza delle risorse disponibili e, comunque, non oltre la data di chiusura dell'Avviso fissata al 31/12/2012, verrà riconosciuto ai soggetti beneficiari di cui al successivo articolo 4:

1. Un contributo di **€5.500,00** (€cinquemilacinquecento/00) per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato per la qualifica professionale a tempo pieno;
2. Un contributo di **€ 4.700,00** (€quattromilasettecento/00), per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere a tempo pieno;
Il predetto importo è da intendersi al lordo di eventuali ritenute di legge e/o di ogni altro eventuale onere accessorio1.

Sono ammissibili a contributo unicamente i contratti di apprendistato sottoscritti a partire dal 30 novembre 2011.

I contributi di cui al presente Avviso NON sono cumulabili con altri contributi finalizzati all'assunzione erogati da Italia Lavoro S.p.A. a favore del medesimo lavoratore.

I contributi di cui al presente Avviso sono cumulabili con altri contributi erogati da soggetti terzi, fatti salvi gli eventuali divieti ivi previsti.

Italia Lavoro comunicherà sul proprio sito istituzionale l'avvenuto esaurimento delle risorse disponibili.

4. SOGGETTI BENEFICIARI

Possono presentare candidature esclusivamente i datori di lavoro privati che abbiano la sede operativa presso cui è operata l'assunzione sul territorio nazionale e che assumano giovani con contratti di apprendistato nelle tipologie previste al punto 2, lett. A e B.

Alla data di presentazione della domanda di contributo i soggetti beneficiari dovranno possedere i

seguenti requisiti:

- a) non aver cessato o sospeso la propria attività;
- b) essere in regola con l'applicazione del CCNL di riferimento;
- c) essere in regola con la normativa in materia di sicurezza del lavoro;

1 Si precisa che per i contributi concessi a valere su fondi comunitari non si applica la ritenuta d'acconto del 4% sul valore del

contributo erogato. La predetta ritenuta è, invece, operata sui contributi a valere su fondi nazionali.

- d) essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili;
- e) essere in regola con il versamento degli obblighi contributivi ed assicurativi;
- f) non aver riportato condanne che comportino l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici;
- g) non trovarsi sottoposti a procedure per fallimento o concordato preventivo;
- h) essere in regola con quanto previsto dalle normative regionali rispetto a tipologie contrattuali e obblighi formativi previsti dal contratto di apprendistato;
- i) non trovarsi in una delle condizioni di "difficoltà" previste dagli Orientamenti Comunitari per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese in difficoltà (GUCE C 244/2 del 1.10.2004), o, se PMI, di non trovarsi in una delle situazioni descritte dall'art. 1, comma 7, del Regolamento 800/2008;
- j) non essere incorsi, negli ultimi dieci anni, in irregolarità definitivamente accertate dalle autorità competenti, nella gestione di interventi che abbiano beneficiato di finanziamenti pubblici.

5. TIPOLOGIE DI LAVORATORI

Ai fini del presente Avviso i lavoratori assunti devono:

- possedere il requisito di lavoratori svantaggiati come definito dal Reg. (CE) n. 800/20082, fermo restando il rispetto dei vincoli di età previsti dalla normativa relativa all'apprendistato;
- non aver avuto rapporti di lavoro dipendente o assimilato negli ultimi 12 mesi con il soggetto beneficiario la cui cessazione sia stata determinata da cause diverse dalla scadenza naturale dei contratti. Resta salva la condizione di interruzione del rapporto di lavoro intervenuta per fine fase lavorativa.

I lavoratori per i quali viene richiesto il contributo devono possedere i requisiti richiesti al momento della stipula del contratto di lavoro.

6. TERMINI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI CONTRIBUTO

Il presente Avviso è pubblicato in versione integrale sui siti Internet www.italialavoro.it – sezione bandi, su www.servizilavoro.it/amva, sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali www.lavoro.gov.it e su www.cliclavoro.gov.it.

La domanda di contributo potrà essere presentata unicamente attraverso il sistema informativo

Apprendistato Professionalizzante

Mercoledì 27 Marzo 2013

Relatore: Dott.ssa Maria Cristina Circhetta (Consulente del Lavoro)

raggiungibile al seguente indirizzo: <http://amva.italialavoro.it> (sito attivo a partire dal 30 novembre 2011, ore 10:00 am).

Maggiori informazioni sul Programma, sulla modulistica e sull'uso del sistema informativo saranno disponibili sul sito www.servizilavoro.it/amva e www.italialavoro.it/amva.

La domanda potrà essere presentata a partire dalle ore 10,00 del 30/11/2011 (Data di apertura dell'Avviso) e non oltre il 31/12/2012, salvo il caso di previo esaurimento delle risorse disponibili che sarà comunicato sul sito di Italia Lavoro.

I destinatari dell'Avviso dovranno registrarsi una sola volta sul sistema informativo summenzionato.

2 Regolamento CE 800/2008, articolo 2: «*lavoratore svantaggiato*»: chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- a) *chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;*
- b) *chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3);*
- c) *lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;*
- d) *adulti che vivono soli con una o più persone a carico;*
- e) *lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;*
- f) *membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile; «lavoratore molto svantaggiato»: lavoratore senza lavoro da almeno 24 mesi;*

Al termine della procedura di registrazione dovrà essere indicato un proprio codice utente e una password da utilizzare per i successivi accessi; il sistema genererà automaticamente un codice PIN che sarà inviato all'indirizzo di posta elettronica indicato in fase di registrazione e che servirà, unitamente alla password, per sottoscrivere la richiesta di contributo.

Laddove in sede di registrazione venga indicato un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) è necessario verificare che lo stesso sia abilitato alla ricezione di posta elettronica non certificata, altrimenti non sarà possibile per Italia Lavoro recapitare il PIN.

Sarà resa disponibile una guida per l'utilizzo della procedura informatizzata all'indirizzo www.servizilavoro.it/amva.

In fase di registrazione dovrà essere allegata copia di un documento di identità in corso di validità del destinatario del contributo.

Le domande presentate attraverso altre modalità non saranno accettate.

Attraverso la piattaforma dovranno essere rese le seguenti dichiarazioni e, attraverso la funzione di caricamento ("uploading") del sistema, dovrà essere allegata alla domanda, a pena di inammissibilità, la seguente documentazione:

- a) copia di certificato CCIAA con data non antecedente a 3 mesi dalla data di presentazione della domanda di contributo;
- b) copia di certificato di attribuzione di Partita IVA;
- c) dichiarazione resa nelle forme di cui all'art. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 sulle seguenti circostanze:
 - ✓ di non aver cessato o sospeso la propria attività;

- ✓ di essere in regola con l'applicazione del CCNL di riferimento;
- ✓ di essere in regola con la normativa in materia di sicurezza del lavoro;
- ✓ di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili;
- ✓ di essere in regola con il versamento degli obblighi contributivi ed assicurativi;
- ✓ che l'impresa non si trova sottoposta a procedure per fallimento o concordato preventivo;
- ✓ che tutti gli allegati sono conformi agli originali;
- ✓ di provvedere alla predisposizione degli atti necessari e conservare in originale la documentazione amministrativo-contabile per le visite ispettive;
- ✓ di essere in regola con quanto previsto dalle normative regionali rispetto a tipologie contrattuali e obblighi formativi previsti dal contratto di apprendistato;
- ✓ non trovarsi in una delle condizioni di "difficoltà" previste dagli Orientamenti Comunitari per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese in difficoltà (GUCE C 244/2 del 1.10.2004), o, se PMI, di non trovarsi in una delle situazioni descritte dall'art. 1, commi 7, del Regolamento 800/2008;
- ✓ non essere incorsi, negli ultimi dieci anni, in irregolarità definitivamente accertate dalle autorità competenti, nella gestione di interventi che abbiano beneficiato di finanziamenti pubblici;
- ✓ di essere un soggetto di imposta che svolge abitualmente o in via occasionale attività produttiva di reddito di impresa e dunque che il contributo erogato dovrà essere assoggettato ai fini IRPEF/IRES a ritenuta d'acconto ai sensi dell'art. 28 D.P.R. 600 del 29/9/1973, specificando situazioni peculiari ed i relativi riferimenti normativi che rendono non applicabile la ritenuta d'acconto;
- ✓ che il soggetto per la cui assunzione si presenta domanda di contributo non ha avuto con il richiedente rapporti di lavoro dipendente o assimilato negli ultimi 12 mesi la cui cessazione sia stata determinata da cause diverse dalla scadenza naturale dei contratti.

d) copia del DURC in corso di validità;

e) copia del documento di identità, in corso di validità, del lavoratore assunto per il quale si richiede il contributo;

f) copia integrale del modello UniLav per assunzione lavoratore;

g) copia certificazione del CPI del requisito di disoccupazione/inoccupazione;

h) copia del contratto di lavoro e del piano formativo associato;

i) dichiarazione (firmata e digitalizzata mediante scansione o firmata digitalmente) De Minimis secondo lo schema allegato (v. All. 1) o, in alternativa, dichiarazione (firmata e digitalizzata mediante scansione o firmata digitalmente) Regolamento (CE) 800/2008 (v. all. 2).

La domanda di contributo automaticamente generata dalla procedura automatizzata conterrà le seguenti informazioni:

- ✓ Anagrafica del datore di lavoro
- ✓ Anagrafica dell'apprendista
- ✓ Tipo e durata dell'apprendistato
- ✓ Settore di appartenenza
- ✓ Qualifica professionale
- ✓ Importo complessivo richiesto

7. MOTIVI DI INAMMISSIBILITÀ

Italia Lavoro, non ammetterà al/ai contributo/i le domande:

- a) presentate secondo modalità diverse da quanto previsto nel presente Avviso;
- b) carenti delle informazioni e di valida documentazione richiesta, salvo i casi in cui sia

possibile procedere ad integrazione della stessa;

- c) relative a soggetti che non posseggano i requisiti previsti dall'Avviso;
- d) relative ad assunzioni che siano avvenute in data antecedente il 30 novembre 2011;
- e) carenti della dichiarazione di aver fornito al/ai soggetto/i indicato/i nella "Scheda Lavoratore" tutte le informazioni di cui all'art. 13 del D.Lgs. 196/2003 e di aver acquisito l'autorizzazione al trattamento dei dati ai fini della presentazione della presente domanda di contributo, da rendere in fase di registrazione dell'impresa.

8. FORMAZIONE DEGLI ELENCHI DEGLI AMMESSI A CONTRIBUTO

Le domande ammesse a contributo di cui al precedente punto 2, lett. A e B concorreranno alla creazione di elenchi separati.

L'assegnazione dei contributi avverrà con procedura "a sportello" seguendo l'ordine cronologico di presentazione delle domande, previa verifica delle condizioni previste e l'assenza delle cause di inammissibilità.

Faranno fede la data e l'ora indicate nella ricevuta elettronica rilasciata dal sistema informatico. Nella ricevuta saranno indicati l'identificativo interno, la data e l'ora di presentazione della domanda per come certificati dal sistema stesso.

I primi elenchi delle imprese ammesse a contributo saranno pubblicati sul sito di Programma a partire dal sessantesimo (60esimo) giorno successivo all'apertura dei termini di iscrizione all'Avviso Pubblico, a meno che il numero e la complessità delle domande pervenute non iustificano tempi più lunghi.

Le imprese non ammesse a contributo non figureranno nell'elenco degli ammessi e riceveranno una comunicazione all'indirizzo di posta elettronica comunicato al momento dell'iscrizione direttamente dall'indirizzo di posta elettronica di Programma.

In caso di mancata ammissione per uno dei motivi di cui all'art. 5, ovvero per esaurimento delle risorse, Italia Lavoro non risponderà a qualsiasi titolo per eventuali costi, danni e responsabilità conseguenti alla presentazione della domanda di contributo.

9. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI CONTRIBUTI

Entro 60 giorni (farà fede la data di ricezione per come indicata nell'Avviso di ricevimento) dalla pubblicazione dell'elenco in cui risulta ammesso a contributo, il soggetto beneficiario è tenuto ad inviare mediante raccomandata a/r a: Italia Lavoro S.p.A. – Programma AMVA, via Guidubaldo del Monte 60, 00196 Roma, la richiesta di liquidazione del contributo (v. all. 3) corredata di idonea garanzia fideiussoria bancaria o assicurativa (v. all. 4) per l'intero ammontare del contributo richiesto.

Si precisa che, in caso di più domande ammesse a contributo nell'ambito dello stesso elenco, la richiesta di liquidazione e relativa garanzia dovranno essere presentate una sola volta per l'ammontare complessivo. Nel caso, invece, in cui le domande ammesse a contributo figurino in elenchi diversi, dovrà essere presentata separata richiesta di liquidazione e relativa garanzia per ciascun elenco.

Entro 120 giorni dalla ricezione della richiesta di pagamento, previa verifica della idoneità della garanzia fideiussoria prestata, Italia Lavoro procederà all'erogazione del contributo in un'unica soluzione.

La garanzia fideiussoria dovrà essere redatta in conformità allo schema approvato con Decreto del Ministero del Tesoro del 22/4/1997, pubblicato su G.U.R.I. n. 96 del 26/4/1997, e potrà essere rilasciata dagli Istituti bancari, dalle imprese di assicurazioni e dagli intermediari finanziari iscritti

nell'elenco speciale previsto dall'art. 107 del Decreto Legislativo 1 settembre 1993, n. 385.

Italia Lavoro, al fine di facilitare le operazioni di rilascio delle garanzie fideiussorie di cui sopra, si riserva la possibilità di stipulare una o più convenzioni quadro con i soggetti di cui all'articolo 2 del D.M. 22/4/1997. In tal caso ne verrà data comunicazione tramite il sito www.italialavoro.it, restando salva la facoltà per il beneficiario di acquisire presso altro operatore autorizzato la garanzia richiesta.

Il mancato invio della predetta documentazione nel termine indicato comporterà la decadenza del contributo. In tale ipotesi il soggetto riceverà apposita comunicazione da parte di Italia Lavoro all'indirizzo di posta elettronica indicato in sede di registrazione con l'assegnazione di un termine non inferiore a 10 giorni per presentare osservazioni. Decorso inutilmente il predetto termine, il provvedimento di concessione si intenderà definitivamente revocato.

10. VARIAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO E REVOCA DEI CONTRIBUTI

In caso di licenziamento (a qualsiasi titolo) o di dimissioni volontarie del lavoratore, l'impresa beneficiaria del contributo dovrà, entro e non oltre 15 giorni dall'evento, esclusivamente tramite il sistema informatico e attraverso l'utilizzo dei codici di accesso:

- ✓ comunicare la variazione a Italia Lavoro;
- ✓ inviare copia della comunicazione telematica delle dimissioni o del licenziamento.

Non è ammessa, in nessun caso, la sostituzione dei lavoratori per i quali è stato concesso il contributo.

Calcolato convenzionalmente su 12 mesi ("**periodo di riferimento**") a decorrere dalla data di assunzione, in caso di interruzione anticipata del rapporto di lavoro per qualsivoglia ragione e a qualsiasi titolo nel periodo di riferimento, l'impresa beneficiaria del contributo dovrà restituire a Italia Lavoro:

- A. l'intero contributo riconosciuto in caso di interruzione del rapporto di lavoro per qualsivoglia ragione e a qualsiasi titolo nei primi 6 (sei) mesi dalla stipula del contratto;
- B. decorsi 6 (sei) mesi dalla stipula del contratto, un importo proporzionale al periodo intercorrente tra la data di dimissioni ed il predetto periodo di 12 mesi.

I contributi concessi saranno, inoltre, revocati integralmente nei seguenti casi:

- ✓ qualora, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta, non vengano fornite le informazioni utili al monitoraggio dell'intervento richieste da Italia Lavoro;
- ✓ qualora, dai controlli effettuati, venga comprovata la mancanza di uno o più requisiti dichiarati nella domanda di contributo o comunque contenuti nella documentazione allegata alla stessa, fatte salve comunque le responsabilità civili e penali previste per chi fornisce false o mendaci dichiarazioni o fornisce o produce false attestazioni.

Tutte le restituzioni degli importi di cui sopra conseguenti a revoca del contributo formano oggetto

della garanzia fideiussoria di cui all'art. 9 del presente Avviso e verranno recuperati tramite escussione della medesima.

11. ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E CONTROLLO

Al fine verificare il possesso dei requisiti dichiarati in fase di richiesta di contributo, Italia Lavoro realizzerà interventi di monitoraggio "*in itinere*", anche senza preavviso.

Le imprese beneficiarie dei contributi sono tenute a fornire, su richiesta, ad Italia Lavoro informazioni in merito alla situazione occupazionale dei lavoratori assunti con i contributi del presente Avviso, fino ad un massimo di 12 mesi dall'inizio del rapporto di lavoro che ha dato origine al contributo e, comunque, non oltre la data di termine del Programma, salvo eventuali proroghe.

Le imprese dovranno inoltre consentire gli opportuni controlli di Italia Lavoro sulla documentazione presentata a corredo della richiesta di contributo.

Italia Lavoro potrà, inoltre, in qualsiasi momento, richiedere l'integrazione documentale ai sensi della vigente normativa.

La documentazione dovrà essere inoltrata a Italia Lavoro all'indirizzo di posta elettronica dedicato

infoapprendistato@italialavoro.it esclusivamente tramite l'indirizzo di posta elettronica indicato al momento dell'iscrizione.

Qualora la documentazione richiesta non venga presentata entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta, si procederà alla revoca del contributo.

Eventuali controlli di merito sulle attività formative realizzate saranno effettuati in conformità a quanto previsto dalle rispettive normative regionali e d'intesa con le singole Regioni cui verranno trasmessi gli elenchi dei beneficiari dei contributi di cui al presente Avviso.

12. CONTROLLI ULTERIORI

Italia Lavoro ha la facoltà di svolgere verifiche e controlli in qualunque momento e fase della realizzazione degli interventi ammessi a contributo secondo quanto previsto dalla vigente normativa in merito, anche presso i soggetti terzi.

I controlli potranno essere effettuati oltre che da Italia Lavoro anche dallo Stato Italiano e dall'Unione Europea.

Il soggetto beneficiario del contributo avrà altresì l'obbligo di rendersi disponibile fino a tre anni dopo la chiusura parziale o finale del programma operativo ex art. 90 del Regolamento n. 1083/2006 a qualsivoglia richiesta di controlli, di informazioni, di dati, di documenti, di attestazioni o dichiarazioni, da rilasciarsi eventualmente anche dai fornitori di servizi.

13. TENUTA DELLA DOCUMENTAZIONE

I soggetti beneficiari conservano i documenti giustificativi in originale delle spese. I soggetti beneficiari sono tenuti all'istituzione di un fascicolo di operazione contenente la documentazione tecnica e amministrativa e alla sua conservazione per tre anni dopo la chiusura parziale o finale del programma operativo ex art. 90 del Regolamento n. 1083/2006.

3 Si precisa che il sesto mese è calcolato per intero ai fini del computo del periodo minimo in assenza del quale si procederà alla revoca integrale del contributo

14. RINVIO ALLA NORMATIVA VIGENTE

Per quanto non espressamente previsto nel presente Avviso si fa rinvio alle normative comunitarie,

nazionali, regionali e contrattuali che disciplinano gli adempimenti connessi alle attività dell'Apprendistato e degli aiuti di stato.

Il soggetto richiedente accetta incondizionatamente tutto quanto stabilito dal presente Avviso nel momento in cui presenta la domanda di contributo.

15. RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il Responsabile del procedimento è Domenico Bova, responsabile dell'Area Politiche per l'Occupazione e lo Sviluppo Economico della Italia Lavoro S.p.A.

Per contatti: infoapprendistato@italialavoro.it

16. DISCIPLINA COMUNITARIA APPLICABILE IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

I contributi di cui al presente Avviso sono erogati nel rispetto delle condizioni e dei termini di cui al Regolamento (CE) 1998/2006, della Commissione del 15 dicembre 2006 relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato agli aiuti di importanza minore "de minimis"⁴ o, in alternativa, nel rispetto delle condizioni e dei termini di cui al Regolamento (CE) 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato ('Regolamento generale di esenzione per categoria') pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 9.8.2008 serie L n. 2145.

17. ORARI DI DISPONIBILITÀ DEL SISTEMA INFORMATIVO

Italia Lavoro garantisce la disponibilità dei servizi del sistema informativo raggiungibile all'indirizzo <http://amva.italialavoro.it> nei giorni feriali dalle ore 09:30 alle 16:00, dal lunedì al giovedì, e dalle ore 08:30 alle ore 13 del venerdì.

Fuori dalle fasce di garanzia, il sistema resterà comunque accessibile, salvo interruzione, programmata o non, per esigenze di manutenzione o per i casi di forza maggiore.

Le interruzioni programmate per esigenze di manutenzione saranno prontamente comunicate da Italia Lavoro attraverso il proprio sito www.italialavoro.it, sezione "news".

18. INFORMATIVA RELATIVA AL TRATTAMENTO DEI DATI (ART. 13 D.LGS 196/2003)

I dati acquisiti da Italia Lavoro in forza dell'adesione al presente Avviso saranno trattati secondo quanto riportato nell'informativa pubblicata all'indirizzo www.amva.italialavoro.it

Titolare del trattamento è il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Responsabile del trattamento è Italia Lavoro.

I diritti di cui all'art. 7 del D. Lgs. 196/2003 potranno essere esercitati scrivendo a privacy@italialavoro.it

Il datore di lavoro metterà a disposizione di Italia Lavoro i dati relativi alla propria azienda e quelli relativi ai neo assunti che potranno essere coinvolti nelle attività di monitoraggio previste dalle Regioni, nel presupposto imprescindibile del rispetto della normativa in materia di privacy, relativamente agli obblighi di cui agli artt. 7 e 13 del D. Lgs. 196/2003.

⁴ La soglia degli aiuti de minimis è di 200.000,00 euro, incluso l'aiuto da erogare, di sovvenzioni pubbliche concesse a titolo di de minimis nell'arco di un periodo di tre esercizi finanziari, quello in corso più i due precedenti. Per le imprese attive nel settore del trasporto su strada la soglia massima ammessa all'esenzione de minimis è di 100.000,00 Euro.

19. INFORMAZIONI, COMUNICAZIONI E PUBBLICITÀ

Italia Lavoro informa i soggetti beneficiari che, laddove risultino destinatari di un contributo ai sensi del presente Avviso, verranno inclusi nell'elenco dei beneficiari che sarà pubblicato sul sito di Italia Lavoro, sezione "Bandi".

Italia Lavoro informa i soggetti beneficiari che tutte le comunicazioni relative al presente Avviso avverranno **solo ed esclusivamente a mezzo posta elettronica all'indirizzo dichiarato al**

momento di iscrizione alla piattaforma che costituisce, pertanto, elezione di domicilio informatico.

Il presente Avviso è reperibile sui siti Internet www.italialavoro.it, sezione bandi, www.servizilavoro.it/amva, sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali www.lavoro.gov.it e su www.cliclavoro.gov.it.

In caso di difficoltà nell'utilizzo della procedura automatizzata e/o per la richiesta di ulteriori informazioni relative all'Avviso, è possibile: a) inviare apposito quesito esclusivamente alla casella di 5 In tal caso, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. h, Regolamento (CE) 800/2008, l'aiuto concesso non può essere superiore a 5 milioni di euro per impresa per anno. Inoltre, a) l'intensità di aiuto non deve superare il 50 % dei costi ammissibili (I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione. Tuttavia, nel caso in cui il lavoratore interessato è un lavoratore molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione) b) Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

posta elettronica: infoapprendistato@italialavoro.it; b) consultare le FAQ a disposizione sui siti www.italialavoro.it (sezione Bandi, sotto-sezione "Avvisi e chiarimenti") e www.servizilavoro.it/amva.

Italia Lavoro S.p.A.
Il Presidente e Amministratore Delegato
Paolo Reboani

ALLEGATO N. 1

DICHIARAZIONE “DE MINIMIS”

(dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà - art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a

il _____ residente in _____ via

in qualità di legale rappresentante di

avente sede legale in

_____ Via _____ n. _____

Partita IVA e/o C.F. _____

consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi,
richiamate dall’art. 76 del D.P.R. 445 del 28/12/2000;

nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 1998/2006 della Commissione europea relativo all’applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di importanza minore (“*de minimis*”);

DICHIARA

- che l’impresa non versa attualmente in condizioni di difficoltà

- (*barrare l’ipotesi che ricorre*)

che l’impresa rappresentata non ha ricevuto un ordine di recupero a seguito di una precedente decisione della Commissione Europea che dichiara un aiuto illegale e incompatibile con il mercato comune;

oppure

che l’impresa rappresentata ha ricevuto un ordine di recupero a seguito di una precedente decisione della Commissione Europea che dichiara un aiuto illegale e incompatibile con il mercato comune e di aver restituito tale aiuto o di averlo depositato in un conto bloccato;

- che l’entità del contributo richiesto rientra nei limiti della vigente normativa in materia di “*de minimis*” e, inoltre, di aver ricevuto/beneficiario dei finanziamenti sotto specificati, a titolo di *de minimis*, nell’arco dei tre ultimi esercizi finanziari (quello in corso più i due precedenti):

DATA	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	ATTO DI FINANZIAMENTO	IMPORTO
		TOTALE	

6 Per “impresa in difficoltà” si intende un’impresa che risponde ai requisiti del punto 2.1 degli Orientamenti comunitari sugli aiuti di Stato per il salvataggio e la ristrutturazione delle imprese in difficoltà (2004/C 244/02).

- che l’importo che si richiede nell’ambito del presente Bando è pari a € _____7

Dichiara altresì di essere informato, ai sensi del Decreto Legislativo n. 196/03 “Codice in materia di protezione dei dati personali” che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell’ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

_____, ____/____/____
luogo data

Timbro dell’impresa e
Firma del Legale rappresentante

Firma apposta ai sensi e per gli effetti dell’art.38
del D.P.R. n.445/2000 e successive
modificazioni.

7 La soglia degli aiuti de minimis è di 200.000,00 euro, incluso l’aiuto da erogare, di sovvenzioni pubbliche concesse a titolo di de minimis nell’arco di un periodo di tre esercizi finanziari, quello in corso più i due precedenti. Per le imprese attive nel settore del trasporto su strada la soglia massima ammessa all’esenzione de minimis è di 100.000,00 Euro.

ALLEGATO N. 2

DICHIARAZIONE AI SENSI DELL'ART. 1, PUNTO 6, DEL REGOLAMENTO (CE) N. 800/2008 DELLA COMMISSIONE DEL 6 AGOSTO 2008 CHE DICHIARA ALCUNE CATEGORIE DI AIUTI COMPATIBILI CON IL MERCATO COMUNE IN APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI 87 E 88 DEL TRATTATO (REGOLAMENTO GENERALE DI ESENZIONE PER CATEGORIA), FINALIZZATA ALLA CONCESSIONE DI AIUTI DI STATO NELL'AMBITO DELL'AVVISO “

(dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà - art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a

il _____ residente in _____ via

in qualità di legale rappresentante di

avente sede legale in

_____ Via _____ n. _____

Partita IVA e/o C.F. _____

consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28/12/2000;

nel rispetto di quanto previsto dal regolamento (ce) n. 800/2008 della commissione europea che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE;

DICHIARA

- che l'impresa non versa attualmente in condizioni di difficoltà

- (*barrare l'ipotesi che ricorre*)

che l'impresa rappresentata non ha ricevuto un ordine di recupero a seguito di una precedente decisione della Commissione Europea che dichiara un aiuto illegale e incompatibile con il mercato comune;

oppure

che l'impresa rappresentata ha ricevuto un ordine di recupero a seguito di una precedente decisione della Commissione Europea che dichiara un aiuto illegale e incompatibile con il mercato comune e di aver restituito tale aiuto o di averlo depositato in un conto bloccato;

MI IMPEGNO FIN D'ORA A

Apprendistato Professionalizzante
Mercoledì 27 Marzo 2013

Relatore: Dott.ssa Maria Cristina Circhetta (Consulente del Lavoro)

- ✓ comunicare tempestivamente alla Italia Lavoro S.p.A. ogni variazione rispetto a quanto sopra dichiarato;

DICHIARO INOLTRE

- di conoscere ed accettare integralmente quanto riportato nel Regolamento (CE) n. 800/2008 e nell'Avviso

“Programma AMVA - Avviso pubblico a sportello rivolto ad imprese per la richiesta di contributi finalizzati all’inserimento

occupazionale con contratto di apprendistato”;

- di conoscere che il contributo viene concesso con fondi comunitari;

- di conoscere che, in base a quanto stabilito nell'Avviso, Italia Lavoro S.p.A. dispone controlli a campione

sulla regolarità e veridicità delle dichiarazioni e della documentazione prodotta;

8 Per “impresa in difficoltà” si intende un’impresa che risponde ai requisiti del punto 2.1 degli Orientamenti comunitari sugli aiuti di Stato per il salvataggio e la ristrutturazione delle imprese in difficoltà (2004/C 244/02).

- di essere a conoscenza che in caso di mancato rispetto di una qualsiasi delle condizioni previste nel

regolamento (CE) 800/2008, potrà essere revocato il contributo erogato, con obbligo di restituire quanto in

tale momento risulterà dovuto per capitale, interessi, spese ed ogni altro accessorio;

- dichiara altresì di essere informato, ai sensi del Decreto Legislativo n. 196/03 “Codice in materia di

protezione dei dati personali” che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici,

esclusivamente nell’ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

_____, ____/____/_____
luogo data

Timbro dell’impresa e
Firma del Legale rappresentante

Firma apposta ai sensi e per gli effetti
dell’art.38
del D.P.R. n.445/2000 e successive
modificazioni.

ALLEGATO N. 3

Italia Lavoro S.p.A.
Programma AMVA
via Guidubaldo del Monte, 60
00197 Roma

Oggetto: “Programma AMVA. - Avviso pubblico a sportello rivolto ad imprese per la richiesta di contributi finalizzati all’inserimento occupazionale con contratto di apprendistato” – CUP I52F11000090007

RICHIESTA LIQUIDAZIONE CONTRIBUTO

Il sottoscritto _____ nato a _____ il _____
residente
in _____ indirizzo
_____ n.
_____ Prov _____ Codice fiscale _____, in qualità di rappresentante legale di
(*inserire*
denominazione) _____ con sede legale in
(*comune*) _____ (Prov. _____) via
_____ n° _____ tel. _____ e-mail _____ indicata
all’atto di
iscrizione al sistema _____ p.iva
fiscale _____ codice

in riferimento alla graduatoria n. ___ del ___/___/___, relativa Avviso Pubblico della Italia Lavoro S.p.A.,
“Programma AM.VA. - Avviso pubblico a sportello rivolto ad imprese per la richiesta di contributi finalizzati all’inserimento occupazionale con contratto di apprendistato”, pubblicato sul sito www.italialavoro.it, sezione “bandi”,

PREMESSO CHE

- a) il sottoscritto ha presentato domanda di contributo in data ___/___/___ per € _____;
- b) il contributo è stato concesso nella misura indicata nella graduatoria sopra indicata;
- c) è stata chiesta ed ottenuta la garanzia fideiussoria di cui all’articolo 9 dell’Avviso in oggetto;
- d) la predetta garanzia fideiussoria è allegata in originale alla richiesta di liquidazione;

CHIEDE CHE

venga dato corso alla liquidazione del contributo

e a tal fine

DICHIARA DI ESSERE CONSAPEVOLE CHE

- a) in caso di interruzione anticipata del rapporto di lavoro per qualsivoglia ragione e a qualsiasi titolo nel periodo di riferimento, dovrà restituire a Italia Lavoro:
- ✓ l'intero contributo riconosciuto in caso di interruzione del rapporto di lavoro per qualsivoglia ragione e a qualsiasi titolo nei primi 6 (sei) mesi dalla stipula del contratto;
 - ✓ decorsi 6 (sei) mesi dalla stipula del contratto, un importo proporzionale al periodo intercorrente tra la data di dimissioni ed il predetto periodo di 12 mesi.
- b) in caso di licenziamento (a qualsiasi titolo) o di dimissioni volontarie del lavoratore, dovrà, inoltre, esclusivamente tramite il sistema informatico e attraverso l'utilizzo dei codici di accesso:
- ✓ comunicare la variazione a Italia Lavoro;
 - ✓ inviare copia della comunicazione telematica delle dimissioni o del licenziamento.
- c) il contributo concesso sarà, inoltre, revocato integralmente nei seguenti casi:
- ✓ qualora non vengano fornite le informazioni utili al monitoraggio dell'intervento richieste da Italia Lavoro;
 - ✓ qualora, dai controlli effettuati, venga comprovata la mancanza di uno o più requisiti dichiarati nella domanda di contributo o comunque contenuti nella documentazione allegata alla stessa, fatte salve comunque le responsabilità civili e penali previste per chi fornisce false o mendaci dichiarazioni o fornisce o produce false attestazioni.
- d) tutte le restituzioni degli importi conseguenti a revoca del contributo formano oggetto della garanzia fideiussoria allegata alla presente richiesta e verranno recuperati tramite escussione della medesima.

DICHIARA, INOLTRE, CHE

Ai fini della normativa in materia di tracciabilità dei flussi finanziari, il conto corrente dedicato, anche in via non esclusiva, alle commesse pubbliche è quello indicato in sede di domanda di contributo e che i soggetti autorizzati ad operare sullo stesso sono i seguenti _____ (nome, cognome e codice fiscale) _____. Ogni eventuale variazione relativa al conto dedicato sarà tempestivamente comunicata.

Timbro e firma del legale rappresentante dell'Azienda

ALLEGATO N. 4

**SCHEMA TIPO POLIZZA FIDEJUSSORIA
PROGRAMMA AMVA
AVVISO PUBBLICO A SPORTELLO RIVOLTO AD IMPRESE
PER LA RICHIESTA DI CONTRIBUTI FINALIZZATI
ALL'INSERIMENTO OCCUPAZIONALE
CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

**Polizza fidejussoria a garanzia dei contributi concessi nell'ambito del programma AMVA,
Ministero del
Lavoro e delle Politiche Sociali, D.D. 262\III\2011 e D.D. 264\I\2011**

CONTRAENTE:

BENEFICIARIO: Italia Lavoro S.p.A., via Guidubaldo del Monte n. 60, 00197 Roma – P.IVA.
05367051009

DURATA: si precisa che la presente garanzia fidejussoria ha efficacia dalla data del __/__/____
fino al
__/__/____, salvo l'eventuale svincolo anticipato in forma scritta da parte di Italia Lavoro S.p.A.;

Premesso che:

- ✓ in data 11/11/2011 è stato reso disponibile sul sito www.italialavoro.it, sezione bandi, l'Avviso Pubblico a sportello rivolto alle imprese per la richiesta di contributi finalizzati all'inserimento occupazionale con contratto di apprendistato nell'ambito del Programma AMVA - C.U.P. I52F11000090007;
- ✓ con provvedimento del __/__/__, pubblicato sul sito www.italialavoro.it, sono stati identificati i beneficiari, tra cui risulta, con sede legale in, via, n., cap. Comune per un importo complessivo pari a €xxx.xxx,xx (Euro);
- ✓ ai sensi dell'articolo 9 dell'Avviso pubblico, il contributo sarà erogato al sopraindicato contraente, previa presentazione di fideiussione bancaria in favore della Italia Lavoro S.p.A., pari all'entità dell'importo di euro che si eroga sulla base della presente fideiussione;
- ✓ la polizza è intesa a garantire che il suindicato contraente rispetti tutti gli obblighi e le prescrizioni stabilite nell'Avviso summenzionato.

tutto ciò premesso,

Art. 1. La sottoscritta(Banca o Società Assicuratrice) con sede in a mezzo dei sottoscritti (cognome, nome, luogo e data di nascita, qualifica) con la presente dichiara di costituirsi,

come con il presente atto si costituisce, fideiussore nell'interesse del/della (*soggetto beneficiario del contributo*) e a

favore della Italia Lavoro S.p.A. con sede in Roma, via Guidubaldo del Monte 60, fino alla concorrenza di euro

_____, quale soggetto coobbligato e garante rispetto agli obblighi restitutori gravanti sul contraente in

dipendenza del provvedimento di concessione di contributo di cui in premessa.

Art. 2. La sottoscritta (Banca o Società Assicuratrice) rinuncia al

beneficio della preventiva escussione da parte del Contraente ai sensi degli artt. 1944 e 1945 del C.C. volendo ed

intendendo restare obbligata in solido con il debitore sino alla scadenza della polizza e rinuncia sin da ora ad

eccepire la decorrenza del termine di cui all'art. 1957 C.C

Art. 3. La sottoscritta..... (Banca o Società Assicuratrice) si impegna a

versare a prima e semplice richiesta scritta della Italia Lavoro S.p.A. la somma che dalla stessa verrà indicata

come dovuta, con l'indicazione dell'inadempienza riscontrata da parte della Italia Lavoro S.p.A., cui, peraltro,

non potrà essere opposta alcuna eccezione, da parte della (Banca o Società Assicuratrice) stessa, anche

nell'eventualità di opposizione proposta dal/dalla (*soggetto beneficiario del contributo*) o da altri soggetti comunque

interessati ed anche nel caso che il/la (*soggetto beneficiario del contributo*) sia dichiarata nel frattempo fallita

ovvero sottoposta a procedure concorsuali o posta in liquidazione. Il pagamento dovrà avvenire entro 15

giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 4. La sottoscritta..... (Banca o Società Assicuratrice) accetta di

specificare nella eventuale richiesta di rimborso effettuata dalla Italia Lavoro S.p.A. il numero di conto corrente,

aperto presso la Cassa di Risparmio di Spoleto S.p.a., Agenzia piazza Mentana - 06049 SPOLETO (PG), C/C

000001006768, **codice IBAN** IT68X0631521850000001006768 ed intestato alla Italia Lavoro S.p.A., sul quale

devono essere versate le somme da rimborsare;

Art. 5. La sottoscritta..... (Banca o Società Assicuratrice) precisa che la

presente garanzia fidejussoria ha efficacia fino alla data del (*24 mesi dalla data di concessione del contributo*), salvo gli

svincoli che potranno essere disposti sulla base degli accertamenti effettuati dalla Italia Lavoro S.p.A., attestanti il corretto adempimento delle obbligazioni assunte in relazione all'atto di concessione del contributo;

Art. 6. In caso di controversie tra la (Banca o Società Assicuratrice) e la Italia Lavoro S.p.A. è competente il Foro di Roma.

Data

Banca o Società Assicuratrice
(timbro e firma)

ITALIA LAVORO S.P.A.

**PROGRAMMA AMVA
Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale**

P.O.N. GOVERNANCE E AZIONI DI SISTEMA 2007-2013

**AVVISO PUBBLICO A SPORTELLO RIVOLTO AD IMPRESE
PER LA RICHIESTA DI CONTRIBUTI FINALIZZATI
ALL'INSERIMENTO OCCUPAZIONALE
CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

**FONDI DISPONIBILI: €78.150.700
C.U.P. I52F11000090007**

NOTA INFORMATIVA del 21 dicembre 2012

Con riferimento all'Avviso pubblico a sportello rivolto ad imprese per la richiesta di contributi finalizzati all'inserimento occupazionale con contratto di apprendistato - **C.U.P. I52F11000090007**- pubblicato sul sito di Italia Lavoro, www.italialavoro.it, sezione Bandi, sottosezione "Opportunità per i cittadini e le imprese" in data 11/11/2011, nonché per estratto sui quotidiani "La Repubblica" e "Il Corriere della Sera", **si informa che il termine di chiusura dello stesso**, originariamente previsto per il 31 dicembre 2012, **è prorogato al 31/03/2013 per le regioni "Competitività" e al 31/12/2013 per le regioni "Convergenza"**

Restano inalterate tutte le altre condizioni di accesso ai contributi.

Italia Lavoro S.p.A.
Il Presidente e Amministratore Delegato
Paolo Reboani

INFORMATIVA SEAC N. 022 – 10 GENNAIO 2013

APPRENDISTATO: PROROGATI I CONTRIBUTI AMVA

RIFERIMENTI

- Italia Lavoro S.p.a., programma AMVA del 28 novembre 2011

IN SINTESI

Sul sito internet www.italialavoro.it viene reso noto che le domande relative agli incentivi contenuti nell'Avviso Pubblico AMVA possono essere presentate entro

- *il 31 dicembre 2013, per le Regioni “Convergenza” e*
- *il 31 marzo 2013, per le Regioni “Competitività”,*
accedendo al seguente indirizzo <http://amva.italialavoro.it>.

Come noto (vedi Aggiornamenti AP nn. 346/2011 e 278/2012), “**Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale (AMVA)**” è un Programma promosso dal Ministero del Lavoro, attuato da Italia Lavoro, con il contributo del Fondo Sociale europeo 2007- 2013, che

- intende promuovere l’applicazione del contratto di apprendistato, per incrementare i livelli occupazionali dei giovani nel mercato del lavoro italiano;
- si realizza attraverso due linee di intervento: un’azione di sistema ed una sperimentazione operativa.

Nell’ambito di quest’ultima sono previsti, fino a concorrenza delle risorse disponibili, per le aziende che assumono giovani con contratto di apprendistato

- 5.500 euro di contributo per ogni giovane, che abbia compiuto 15 anni e fino al 25° anno di età, assunto con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (in tutti i settori di attività);
- 4.700 euro di contributo per ogni giovane di età compresa tra i 17 e i 29 anni, assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere (in tutti i settori di attività).

Sono ammissibili a contributo esclusivamente i **contratti di apprendistato sottoscritti a partire dal 30 novembre 2011.**

La domanda di contributo può essere presentata esclusivamente in via telematica al seguente indirizzo: **<http://amva.italialavoro.it/>**.

Il **termine** per la presentazione della domanda, originariamente previsto per il 31 dicembre 2012, è **prorogato:**

- **al 31 marzo 2013** per le Regioni “Competitività” e

*Apprendistato Professionalizzante
Mercoledì 27 Marzo 2013*

Relatore: Dott.ssa Maria Cristina Circhetta (Consulente del Lavoro)

- al **31 dicembre 2013** per le Regioni “Convergenza”.

Al riguardo, si ricorda che:

- le **Regioni “Competitività”** sono
Abruzzo, Emilia Romagna, Friuli-Venezia-Giulia, Lazio, Lombardia, Liguria, Marche,
Molise, Piemonte, Provincia Autonoma Bolzano, Provincia Autonoma Trento,
Sardegna, Toscana, Umbria, Veneto;
- le **Regioni “Convergenza”** sono
Calabria, Campania, Puglia e Sicilia.

CCNL COMMERCIO

COMMERCIO (APP.ASS.7/2004)

TERZIARIO

TERZIARIO - APPRENDISTI ASS. 7/2004

(DAL 26/04/2012 AL) VERBALE DI ACCORDO 24/3/2012 - CONFCOMMERCIO

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 24/3/2012, tra CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS si è stipulato il presente accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione, servizi.

Il presente accordo decorre dal 26/4/2012.

Premessa

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il Testo Unico sull'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, Legge n. 247/2007 e del D.Lgs. n. 167/2011, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti, preso atto che il D.Lgs. n. 167/2011 attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di tipo a) le modalità di erogazione della formazione aziendale, per quello di tipo b) la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, concordano la presente

disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Le parti confermano di impegnarsi a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi contenuti nel presente accordo, al fine di garantire un'applicazione omogenea in tutte le Regioni della disciplina legislativa dell'apprendistato. A tal fine, le Parti, inoltre, si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, anche al fine dell'armonizzazione con il presente accordo.

Le parti, nel darsi atto che le norme di cui al presente accordo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutte le previsioni contenute in precedenti accordi nazionali / contratti collettivi nazionali di lavoro del settore TDS, confermano che l'istituto dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione e che, di conseguenza, gli eventuali ulteriori accordi di secondo livello in materia devono ritenersi non più applicabili, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) che potranno essere concordate a livello regionale.

A tal fine tutte le disposizioni degli accordi territoriali in materia di apprendistato che prevedono durate superiori rispetto a quelle previste nel presente accordo, nonché un numero inferiore di livelli e mansioni, sono da ritenersi automaticamente allineate a quanto convenuto nel presente accordo.

Sono fatti salvi gli accordi regolamentari e di funzionamento delle Commissioni presso gli Enti Bilaterali Territoriali già in vigore.

Sono fatti salvi, inoltre, i contratti individuali di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del presente accordo.

Le Parti concordano, altresì, che i datori di lavoro che hanno sede in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

PARTE I - Disciplina generale

Art. 1 Proporzionamento numerico

Considerato quanto disposto dal D.Lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Art. 2 Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 3 D.Lgs. n. 167/2011 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme contrattuali nazionali del Terziario, in quanto compatibili.

Art. 3 Disciplina generale

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto ovvero per le fattispecie di cui alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011 nei diversi termini individuati dai soggetti competenti. Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare di norma 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina contrattuale nazionale del Terziario in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, ai sensi dell'art. 2, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Art. 4 Procedure di applicabilità

1) Apprendistato Professionalizzante o Contratto di mestiere

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dalle norme contrattuali nazionali del Terziario, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al successivo art. 17.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalle norme contrattuali nazionali del Terziario in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica costituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al successivo art. 17.

Ove la Commissione territoriale non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Gli Enti bilaterali territoriali sono comunque tenuti ad uniformarsi a quanto definito nel parere di conformità della Commissione nazionale per l'apprendistato in seno all'Ente bilaterale nazionale.

2) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Con riferimento alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011, l'inoltro del piano formativo previsto al punto 1) del presente articolo sarà effettuato, oltre che per verificare il rispetto di quanto previsto all'art. 2 del presente accordo, al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

Art. 5 Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso (NOTA).

- Nota -

A tal fine vengono riportate di seguito le durate dei periodo di prova per ciascun livello.

La durata massima dei periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livello	Periodo di prova
Quadri e Primo Livello	6 mesi di calendario
Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Sesto Livello	45 giorni di lavoro effettivo

Art. 6 Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui ai primi commi dell'art. 146, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 146 verranno riconosciute in

misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dai termine del periodo di apprendistato.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 118 e seguenti della disciplina contrattuale nazionale dei Terziario, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle A e B.

Art. 7 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale nazionale del Terziario nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 8 Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 175 della disciplina contrattuale nazionale del Terziario, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 9 Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2 e delle previsioni contenute nel

presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 10 EST

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di categoria (EST).

Art. 11 Fon.Te

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria (Fon.Te).

Agli stessi, per tutto il periodo di apprendistato, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari all'1,55%, comprensivo della quota associativa pari a 22,00 euro, della retribuzione utile per il computo del TFR.

Art. 12 For.Te

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo Forte.

Art. 13 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 14 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

- d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- f) di ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 19, 20 e 21.

Art. 15 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire coi massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

PARTE II - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Art. 16 Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale del Terziario per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello.

Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

- a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
- b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Art. 17 Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, fermo restando quanto previsto dalla lettera l), comma 1, dell'art. 2, D.Lgs. n. 167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 18 Durata dell'apprendistato

Salvo quanto previsto nel successivo art. 22, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
II	36
III	36
IV	36
V	36
VI	24

Art. 19 Attività formativa: durata e contenuti

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

Il percorso formativo dell'apprendista é definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi All. 1), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli artt. 18 e 22.

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nelle Tabelle A e B che costituiscono parte integrante del presente accordo.

Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Art. 20 Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti artt. 14, lett. d) e 19 in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 21 Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. 22 Qualifiche con durata fino a 5 anni

In deroga a quanto previsto dal precedente art. 18 ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26/10/2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano nella tabella B le figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi.

PARTE III - Disposizioni finali

Art. 23 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed alle previsioni contenute nella disciplina contrattuale nazionale del Terziario.

Art. 24 Decorrenza

Il presente accordo decorre dal 26/4/2012.

- Dichiarazione delle Parti n. 1 -

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato a seguito della conclusione della trattativa sulla riforma del mercato del lavoro, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti del presente accordo.

- Dichiarazione delle Parti n. 2 -

Con riferimento alla regolamentazione della contribuzione attualmente prevista per le aziende che occupano da 1 a 9 dipendenti, come disposto dall'art. 22, comma 1, Legge 183/2011, le Parti concordano di attivarsi congiuntamente presso i competenti livelli istituzionali per sancire la certezza dell'applicazione della contribuzione figurativa.

TABELLA A

Piano Orario Curricolare - Accordo di riordino

Profili Professionali	Ore complessive di formazione professionalizzante	Durata
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 200ore)	36 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210	36 mesi
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

TABELLA B

Area di attività	Tipologie di profilo	Qualifiche omologhe a quelle artigiane	Durata apprendistato	Ore complessive di formazione professionalizzante
Front office e funzioni ausiliarie	Addetto food e funzioni ausiliarie	Addetto alla vendita: - macellaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello
		- specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita	42 mesi	200 ore per inquadramento finale al IV livello
Promozione e commercializzazione	Addetto al servizio	Addetto al servizio: - estimatore nelle aziende di arte e antichità - disegnatore tecnico - figurista - vetrinista	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello 280 ore per inquadramento finale al III livello
Servizi generali	Addetto manutenzione/assistenza	Addetto manutenzione: - Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico - Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli - Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità - Operaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello
		Addetto assistenza: - Collaudatore e/o accettatore - Tecnico riparatore del settore elettrodomestici - Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello 280 ore per inquadramento finale al III livello
	Addetto logistica / gestione magazzino no food	Addetto gestione magazzino no food: - Operaio specializzato provetto - Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico - Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello

ALLEGATO 1

AREA DI ATTIVITÀ - FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE

TIPOLOGIA DI PROFILO

- ADDETTO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE
- ADDETTO NO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

ATTIVITA' FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

- Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120

PROFILI PROFESSIONALI OMOLOGHI ARTIGIANI (*) 48 mesi	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	340 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 280 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	280
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	200

(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto food e funzioni ausiliarie

QUALIFICHE	
<p>Addetto alla vendita</p> <ul style="list-style-type: none"> - Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Macellaio specializzato provetto Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche Commesso alla vendita al pubblico Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita Banconiere di spacci di carne - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Aiuto commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale Aiuto Banconiere spacci di carne 	<p>Addetto alle funzioni ausiliarie alla vendita</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio Magazziniere anche con funzioni di vendita Cassiere Comune - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Addetto ai negozi o filiali di esposizioni Addetto al centralino telefonico Addetto al controllo delle vendite Preparatore di commissioni
<p>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>	

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere:

- il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- e saper utilizzare il glossario della professione
- i sistemi di tutela del consumatore
- e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se necessario per l'organizzazione aziendale
- Conoscere la merceologia alimentare
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
- Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme haccp
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale
- Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali.

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto no food e funzioni ausiliarie

QUALIFICHE	
<p>Addetto alla vendita</p> <p>- Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica</p> <p>Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato</p> <p>Commesso specializzato provetto</p> <p>Commesso di libreria</p> <p>Commesso stimatore di gioielleria</p> <p>Sportellista nelle concessionarie di pubblicità</p> <p>- Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche</p> <p>Cassiere Comune</p> <p>Astatore</p> <p>Commesso alla vendita al pubblico</p> <p>Pompista specializzato</p>	<p>Addetto alle funzioni ausiliarie alla vendita</p> <p>- Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze</p> <p>Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico</p> <p>- Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica</p> <p>Ottico diplomato</p> <p>Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente</p> <p>- Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche</p> <p>Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali, con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore</p> <p>Addetto al ricevimento ed esecuzione mansioni di bordo</p> <p>Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio</p> <p>Allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche</p> <p>Magazziniere anche con funzioni di vendita</p> <p>Estetista, anche con funzioni di vendita</p> <p>- Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche</p> <p>Informatore negli Istituti di informazioni commerciali</p> <p>Addetto di biblioteca circolante</p> <p>Addetto ai negozi o filiali di esposizioni</p> <p>Addetto al centralino telefonico</p> <p>- Semplici conoscenze pratiche</p> <p>Dimostratore</p>
<p>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>	

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore

Apprendistato Professionalizzante

Mercoledì 27 Marzo 2013

Relatore: Dott.ssa Maria Cristina Circhetta (Consulente del Lavoro)

- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere:

- il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- e saper utilizzare il glossario della professione
- i sistemi di tutela del consumatore
- e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente
- gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se richiesto dalla mansione

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere la merceologia
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali, prodotti
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out e di visual merchandising se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, disporre e presentare merci e prodotti
- Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo.

AREA DI ATTIVITÀ - SERVIZI GENERALI

TIPOLOGIA DI PROFILO

- ADDETTO AMMINISTRATIVO
- ADDETTO MANUTENZIONE/ASSISTENZA
- ADDETTO LOGISTICA / GESTIONE MAGAZZINO FOOD
- ADDETTO LOGISTICA / GESTIONE MAGAZZINO NO FOOD

ATTIVITÀ FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

- Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120

PROFILI PROFESSIONALI OMOLOGHI ARTIGIANI (*) 48 mesi	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	340 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 280 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	280

(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto amministrativo

QUALIFICHE
<p>Addetto amministrativo</p> <p>- Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze Corrispondente di concetto con o senza conoscenze di lingue estere</p> <p>- Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica</p> <p>Schedulatore flussista Contabile/impiegato amministrativo Programmatore e minutatore di programmi Addetto, a pratiche doganali e valutarie Operatore di elaboratore con controllo di flusso Steno-dattilografo in lingue estere</p> <p>- Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche</p> <p>Operatore meccanografico Esattore Traduttore adibito alle sole traduzioni scritte Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle TLC Addetto a mansioni d'ordine di segreteria Contabile d'ordine</p> <p>- Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche</p> <p>Fatturista Schedarista Codificatore Operatore di macchine perforatrici e verificatrici</p> <p>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera, se richiesto dalla mansione

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica se richiesto dalla mansione
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti se richiesto dalla mansione
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare e gestire un archivio
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure definite nei dettagli richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto Manutenzione/Assistenza

QUALIFICHE	
<p>Addetto manutenzione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità Operaio specializzato provetto Manutentore specializzato provetto <ul style="list-style-type: none"> - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Operaio specializzato Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami Manutentore specializzato <ul style="list-style-type: none"> - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Operaio qualificato Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio Manutentore qualificato <ul style="list-style-type: none"> - Semplici conoscenze pratiche Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami 	<p>Addetto assistenza</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze Collaudatore e/o accettatore <ul style="list-style-type: none"> - Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Tecnico riparatore del settore elettrodomestici Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio <ul style="list-style-type: none"> - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Estetista, anche con funzioni di vendita Addetto ai collaudo <ul style="list-style-type: none"> - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Pratico di laboratorio chimico Informatore negli Istituti di informazioni commerciali Addetto di biblioteca circolante Addetto ai negozi o filiali di esposizioni Addetto al centralino telefonico Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio <ul style="list-style-type: none"> - Semplici conoscenze pratiche Dimostratore
<p>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>	

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo

- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Conoscere e saper applicare, le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(* Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata ai momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto logistica / gestione magazzino food

QUALIFICHE	
<p>Addetto logistica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica <p>Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche <p>Autotrenista, conducente di automezzi pesanti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche <p>Addetto al controllo e alla verifica delle merci</p> <p>Conducente di autovetture</p>	<p>Addetto gestione magazzino food</p> <ul style="list-style-type: none"> - Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica <p>Operaio specializzato provetto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche <p>Magazziniere</p> <p>Operaio specializzato</p> <p>Normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche</p> <p>Campionarista, prezzista</p> <p>Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e /o depositi nelle aziende a integrale libero servizio</p> <p>Operaio qualificato</p>
<p>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>	

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper praticare le condizioni di conservazione e di stoccaggio dei prodotti alimentari, sia per quanto riguarda gli aspetti igienico / sanitari, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
 - Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
 - Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
 - Conoscere la merceologia alimentare
 - Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
 - Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
 - Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, secondo procedure codificate
 - Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
 - Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto logistica / gestione magazzino no food

QUALIFICHE	
<p>Addetto logistica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Autotrenista, conducente di automezzi pesanti - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Addetto al controllo e alla verifica delle merci Conducente di autovetture 	<p>Addetto gestione magazzino no food</p> <ul style="list-style-type: none"> - Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica Operaio specializzato provetto Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico Operaio specializzato provetto nei settore ferro-metalli Addetto al controllo del materiale in entrata ed in uscita settore ferro/metalli Addetto alla distribuzione dei fascettari nelle aziende di distribuzione di libri e di stampe periodiche - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche Magazziniere Operaio specializzato Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche Addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di libri e stampe periodiche Operaio specializzato dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami - Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Campionarista, prezzista Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio Operaio qualificato Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione libri riviste e giornali e agenzie giornalistiche Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste Operaio qualificato nelle aziende commerciali nei settori ferro e acciaio Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche - Semplici conoscenze pratiche Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
<p>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>	

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

ULTERIORI COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio delle merci, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
 - Conoscere la merceologia
 - Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
 - Saper organizzare gli spazi di lavoro, disporre e presentare merci e prodotti, secondo procedure codificate
 - Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
 - Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
 - Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
 - Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
 - Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

AREA DI ATTIVITÀ - PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

TIPOLOGIA DI PROFILO

ADDETTO AL SERVIZIO

ATTIVITÀ FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

- Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

PIANO ORARIO CURRICOLARE

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120

PROFILI PROFESSIONALI OMOLOGHI ARTIGIANI (*) 48 mesi	Ore complessive di formazione professionalizzante
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	340 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 280 ore)
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	280

(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato

TIPOLOGIA DI PROFILO - Addetto al servizio

QUALIFICHE
<p>Addetto al servizio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze <p>Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi</p> <p>Estimatore nelle aziende di arte e antichità</p> <p>Assistente copywriter nelle aziende pubblicitarie</p> <p>Assistente Art Director nelle agenzie pubblicitarie</p> <p>Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità</p> <p>Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità</p> <p>Assistente del product manager (altri assistenti)</p> <p>Propagandista scientifico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica <p>Disegnatore Tecnico</p> <p>Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali</p> <p>Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato</p> <p>Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato</p> <p>Figurinista</p> <p>Vetrinista</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche <p>Indossatrice</p> <p>Propagandista di prodotti, con mansioni che non richiedono cognizioni scientifiche</p> <p>Pittore o disegnatore esecutivo</p> <p>Operatori di processo nelle aziende di ricerche di mercato</p> <p>Allestitore esecutivo di vetrine e display</p>
<p>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</p>

Competenze a carattere professionalizzante - Elenco competenze chiave (*)

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico

- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
- Saper monitorare la qualità del servizio / prodotto

COMPETENZE DI PROFILO

- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di vendita di base se richiesto dalle mansioni
- Riconoscere le caratteristiche merceologiche del prodotto o gli aspetti commerciali del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo corrispondente al ruolo
- Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing
- Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay out e di visual merchandising se richiesto dalle mansioni
- Saper organizzare spazi di lavoro, esporre e presentare merci e prodotti se richiesto dalle mansioni
- Saper leggere ed interpretare schemi, progetti e documentazione tecnica se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione e le tecnologie aziendali
- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la definizione di un planning se richiesto dalle mansioni
- Sapersi relazionare con le diverse tipologie di fornitori nell'ambito della promozione e della pubblicità se richiesto dalle mansioni
- Saper effettuare attività di reporting periodica se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) Le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

18/04/2012 CONFINDUSTRIA - ACCORDO SULL'APPRENDISTATO D.LGS. 167/2011

Verbale di accordo

Il giorno 18/4/2012, tra la CONFINDUSTRIA e la CGIL, la CISL, la UIL si è stipulato il seguente accordo interconfederale sull'apprendistato.

Premesso che

- il D.Lgs. 14/9/2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24/12/2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4/11/2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;

- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

- il 25/4/2012 scade il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D.Lgs. n. 167/2011;

- è opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Riguardo a quest'ultima tipologia le parti si incontreranno entro il prossimo mese di luglio, per definire la relativa disciplina contrattuale in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto sarà disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria;

- per "contratti collettivi vigenti" si intendono quelle parti dei contratti collettivi che disciplinano l'apprendistato la cui efficacia verrà meno al termine del periodo transitorio individuato dall'art. 7, comma 7, del Testo Unico;

convengono che

1. Le premesse formano parte integrante della presente intesa.

2. In via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva richiamata dal D.Lgs. n. 167/2011, per il contratto di apprendistato, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26/4/2012, trova applicazione la seguente disciplina:

- l'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata è disciplinata dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati, secondo l'inquadramento professionale attribuito;

- l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto;

- nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità;
- premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- la durata dell'apprendistato professionalizzante è, in via transitoria, determinata in base alle durate disciplinate dai vigenti contratti collettivi. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai tre anni, la durata dell'apprendistato è fissata in tre anni;
- i contratti collettivi potranno individuare i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad interpello n. 40/2011, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni;
- le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel cenì applicato in azienda. La formazione professionalizzante che verrà registrata, con le modalità disciplinate al penultimo punto del presente accordo, sarà non inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21/12/2011), e potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamelo. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs. 14/9/2011, n.167;
- le parti concordano che gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi;
- la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo;
- le parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche che il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro in discussione al Parlamento dovesse determinare sulla disciplina dell'apprendistato.

Piano Formativo Individuale

PFI relativo all'assunzione della Sig./ra: _____

1. Azienda _____

Ragione sociale _____ Sede (indirizzo) _____ CAP (Comune) _____
Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____ C.F. _____
Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ Residenza/Domicilio _____ Prov. _____ Via _____
Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative

periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata _____

Categoria /Livello di inquadramento iniziale _____

Categoria /Livello di inquadramento finale _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra C.F. _____

Categoria/Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

On the job

Affiancamento

Esercitazioni di gruppo

Testimonianze

Action learning

Visite aziendali

(altro)

**APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA**

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA

Nome e cognome _____ Codice fiscale _____ Luogo e data di nascita _____ Residente in _____ Via _____

Titolo di studio _____ Assunto in apprendistato professionalizzante dal _____ al _____ Per conseguire la qualifica di _____

IMPRESA

Ragione sociale _____ Indirizzo _____ Telefono _____ fax. _____ E-mail _____

Nominativo del tutor/referente aziendale _____

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali /specifiche - Insegnamento(con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma tutor e apprendista
	_____ ore	I_I on the job	Firma
	Periodo _____	I_I affiancamento	Tutore/referente _____
	_____	I_I altro	Firma Apprendista _____
	_____ ore	I_I on the job	Firma
	Periodo _____	I_I affiancamento	Tutore/referente _____
	_____	I_I altro	Firma Apprendista _____
	_____ ore	I_I on the job	Firma
	Periodo _____	I_I affiancamento	Tutore/referente _____
	_____	I_I altro	Firma Apprendista _____
	Totale ore _____		

Firma tutor /referente aziendale _____

Timbro e firma dell'azienda _____

Firma apprendista _____ Data _____

