

Apprendistato

Dr. Temistocle Bussino - Funzionario Ispettivo Inps

*Componente Centro Studi Attività Ispettiva
Ministero del Lavoro*

*Docente di "Prassi amministrativa in materia previdenziale"
Università cattolica*

TESTO UNICO APPRENDISTATO

- E' stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2011, il [Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#), con il quale è stato **riformato il contratto di apprendistato** sulla base della delega contenuta nell'articolo 1, comma 30, della [Legge n. 247 del 24 dicembre 2007](#) e nell'art. 46 della [Legge n. 183/2010](#) (c.d. Collegato Lavoro).
- Il provvedimento è **entrato in vigore il 25 ottobre 2011.**

Apprendistato

Nozione e finalità

Il rapporto di apprendistato è,

secondo la definizione fornita dall'art. 2, comma 1, L. n. 25/1955,

uno speciale rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro da un lato si obbliga

- oltre che a corrispondere la retribuzione -

ad impartire o a far impartire all'apprendista, nella sua impresa, l'insegnamento necessario affinché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, e dall'altro consegue il diritto di utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa.

Modalità di regolamentazione

Ai soli fini formativi, l'apprendistato professionalizzante può essere regolamentato con le tre seguenti diverse modalità :



Prima possibilità

- 1) *l'art. 49, comma 5, prevede l'intervento delle Regioni, sia pure d'intesa con le associazioni sindacali comparativamente piu` rappresentative sul piano regionale*

Seconda possibilità

- 2) *l'art. 49, comma 5 bis, introdotto dalla legge n. 30/2005 di conversione del D.L. n. 35/2005, consente temporaneamente «fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5»,

ai contratti collettivi esclusivamente di livello nazionale stipulati da associazioni sindacali comparativamente piu` rappresentative sul piano nazionale,

di intervenire in via di supplenza per disciplinare gli aspetti formativi «direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi gia` esistenti e codificate dall'Isfol»

cedendo successivamente il passo ad una eventuale legge regionale in materia;*
 - *(circolare, Ministero del lavoro n. 30/2005)*

Tutta la regolamentazione sull'apprendistato professionalizzato con formazione esterna deve rispettare i seguenti criteri e principi direttivi:

- a) previsione di un monte ore di formazione formale , interna o esterna alla azienda, di almeno 120 ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali . E ammessa anche la modalità di formazione a distanza ;
- b) 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 e della articolazione della formazione , esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo (approvato dal D.M. 10.10.2005);
- e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Si tenga conto, infatti, che la formazione deve essere articolata su più aspetti;

in particolare, una parte di essa deve essere dedicata alle competenze di base e trasversali :

- ✓ *disciplina del rapporto di lavoro,*
- ✓ *organizzazione del lavoro,*
- ✓ *misure a tutela della sicurezza sul lavoro,*
- ✓ *comunicazione,*
- ✓ *comportamenti relazionali;*

altra parte della formazione formale va invece dedicata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali , con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale:

- ✓ *prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento,*
- ✓ *processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale*
- ✓ *strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda*
- ✓ *sicurezza sui luoghi di lavoro ,*

con riferimento specifico al settore di interesse.

Terza possibilità

l' art. 49, comma 5 ter, in caso di formazione esclusivamente aziendale

(intesa dalla circolare ministeriale n. 27/2008 anche come formazione erogata indirettamente dall'azienda ma sempre sotto la sua responsabilità e senza finanziamenti pubblici, non escludendo però che le Regioni nell'ambito della loro autonomia riservino finanziamenti o agevolazioni anche a tali imprese),

rende la contrattazione collettiva anche di livello aziendale, del tutto autonoma dall'esistenza o meno di una legge regionale

(e ciò in coerenza con la sentenza n. 50/2005 della Corte costituzionale che aveva escluso dalle competenze regionali la formazione aziendale).

FORMAZIONE AZIENDALE

- In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5 e, in questo caso, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali.*

2. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Il contratto di apprendistato professionalizzante cambia nome e diviene "*professionalizzante o contratto di mestiere*" e dà la possibilità ai giovani dai **18 al 29 anni** (17 per chi è in possesso di un titolo di studio) di essere assunti con questa tipologia di contratto.

È del tutto demandato alla contrattazione collettiva (accordi interconfederali e i contratti collettivi) il compito di stabilire, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione 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 del contratto e gli aspetti formativi.

Anche in questo contratto viene stabilito un limite massimo di durata che non potrà essere superiore a **tre anni** (nella prima versione gli anni potevano essere sei) o cinque solo per il settore artigiano.

La formazione verrà svolta sotto la responsabilità dell'azienda, ma dovrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo massimo di 120 ore, che tengano conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Interpello

26 ottobre 2011, n. 40

- 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".

- 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.

? QUAL È IL NUOVO RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA?

Alla contrattazione collettiva nazionale o interconfederale è rimessa l'intera disciplina del contratto di apprendistato, di ogni tipologia, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge (art.2) e, in particolare, per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, la durata del periodo di apprendistato (anche minima o stagionale), le modalità di erogazione della formazione e i profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione ed inquadramento del personale (art.4), che confluiranno nel repertorio delle professioni (art.6).

? QUALE RUOLO È RICONOSCIUTO ALLA LEGISLAZIONE REGIONALE?

È rimessa alle Regioni la durata e la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'acquisizione della qualifica professionale o del diploma "di base", d'intesa con le parti sociali (art.3), e dell'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca, d'intesa con le parti sociali e le istituzioni formative (art.5). Quest'ultimo, in attesa della disciplina regionale, può essere attivato direttamente dalle istituzioni formative e di ricerca, mediante convenzioni stipulate con i singoli datori di lavoro interessati.

SEZIONE 1

1. INFORMAZIONI PERSONALI

Nome e Cognome _____
Codice Fiscale _____
Sesso _____
Data di nascita ____/____/____
Comune (o Stato estero) di nascita _____
Provincia _____
Nazionalità _____
Comune di residenza _____ CAP _____ Provincia _____
Indirizzo di residenza _____
Comune di domicilio _____ CAP _____ Provincia _____
Indirizzo di domicilio _____
Numero di telefono cellulare _____
Numero di Telefono _____
Numero di Fax _____
Indirizzo di posta elettronica _____

2. ESPERIENZE LAVORATIVE / PROFESSIONALI (*)

Tipologia contrattuale _____
Data di inizio del rapporto di lavoro ____/____/____
Data di cessazione del rapporto di lavoro ____/____/____
Mansione svolta (qualifica SIL) _____
Settore economico (codice ISTAT) _____
Principali attività svolte _____

Nome del datore di lavoro _____
Indirizzo del datore di lavoro _____

3. TITOLI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE (*)

Titolo di studio _____

(se in apprendistato, indicare se:
apprendistato per il diritto dovere
apprendistato per l'alta formazione

Anno di conseguimento _____

Nome dell'Istituto Scolastico/Ente/Università _____

Sede dell'Istituto Scolastico/Ente/Università _____

votazione conseguita (numeratore/denominatore) ____/____ cum laude ____

ultimo anno frequentato (se abbandonato) ____

anno di frequenza (se in corso) ____

nr. esami sostenuti (se abbandonato o in corso) ____

tirocinio/stage Durata _____

ente/azienda ospitante _____

4. ESPERIENZE FORMATIVE (*)

Titolo attività formativa _____

- se ottenuto in apprendistato indicare:
apprendistato per il diritto dovere
apprendistato professionalizzante
apprendistato per l'alta formazione

- indicare se ottenuto in contratto di inserimento

Soggetto che ha erogato l'attività formativa _____

Sede soggetto erogatore (comune o stato estero) _____

concluso nel _____

durata (specificare se in ore/giorni/mesi) _____

attestazione/ certificazione rilasciata o validata dall'ente pubblico _____

altre attestazioni _____

tirocinio/stage Durata _____

ente/azienda ospitante _____

Apprendistato professionalizzante – CCNL Metalmeccanico

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

AREE TEMATICHE/CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____ TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____
 FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____

Limiti numerici

Il **numero complessivo** di apprendisti che un datore di lavoro **può assumere** con contratto di apprendistato, **direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione** non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Da 0 a 3 dipendenti = max 3 apprendisti

Non si applicano questi limiti x aziende artigiane (art. 4 L 443/85)



QUALI LAVORATORI SI COMPUTANO FRA LE MAESTRANZE QUALIFICATE E SPECIALIZZATE?

Si ritengono computabili fra le maestranze qualificate e specializzate solo i lavoratori dipendenti, compresi i soci di cooperativa con contratto di lavoro subordinato, con conseguente esclusione di ogni altra tipologie contrattuale autonoma, come chiarisce l'esplicito riferimento normativo ai lavoratori "alle proprie dipendenze" (art.2, co.3).

Resta ferma la possibilità di affiancare all'apprendista anche altre figure di *tutor*, come già prevedeva la normativa previgente e come oggi potrà prevedere la contrattazione collettiva, cui è rimessa la disciplina delle modalità di erogazione della formazione, quali il titolare, i soci, i collaboratori familiari (art.2, D.M. 28/12/2000) – finora non gli associati in partecipazione (interpello n.49/09) – ma tali soggetti non saranno comunque computabili al fine di assumere apprendisti in numero superiore a tre.

Il Ministero ha ammesso la possibilità di comprendere nel computo anche tutti i dipendenti complessivamente assunti dalle diverse società di uno stesso gruppo, nel caso in cui svolgano le medesime lavorazioni e siano ubicate nel medesimo comune (interpello n.11/10).

Disposizioni generali - Sanzioni

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 contrattuali**



Sanzione: 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.

Disposizioni generali - Sanzioni

Se in caso di ispezione di un **contratto in esecuzione** emerge 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'art. 14 Dlgs 124/04** assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

L'art. 7 dello schema di decreto definisce, infine, le sanzioni in cui incorrono i datori di lavoro nei casi di:

- inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia **esclusivo responsabile**, (in altre parole non sarà ritenuto responsabile il datore di lavoro, qualora vi sia stata inerzia da parte della Regione, nell'attivazione della formazione trasversale): il datore sarà 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;
- per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive, il datore di lavoro: è punito con sanzione pecuniaria da 100 a 600 euro; in caso di recidiva la sanzione varierà tra 300 e 1500 euro.

Disposizioni

- Le disposizioni impartite dal personale ispettivo in materia di lavoro e di legislazione sociale, nell'ambito dell'applicazione delle norme per cui sia attribuito dalle singole disposizioni di legge un apprezzamento discrezionale, sono esecutive.

- A differenza della diffida, la disposizione impone al datore di lavoro un obbligo nuovo, che viene a specificare quello genericamente previsto dalla legge, specie laddove essa non regola fin nei dettagli la singola fattispecie considerata.
- Rimangono, peraltro, in vigore gli artt. 10 e 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520; pertanto, l'inottemperanza alla disposizione del funzionario ispettivo seguita ad essere soggetta alle previste sanzioni amministrative e penali, secondo la distinzione per materia.

Altre sanzioni

Per ogni violazioni relative a:

- a) *forma scritta del contratto*
- b) *divieto di retribuzione a cottimo*
- c) *Inquadramento*

amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro.

La sanzione è comminata con la procedura della **diffida** (art.13 dlgs 124/04) competenti sono **tutti gli organi di vigilanza che eseguono ispezioni in materia di lavoro**

Inadempimento	Disposizione violata	Sanzione
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,	articoli 3, 4 e 5,	La differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore + 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Il personale ispettivo adotterà un provvedimento di disposizione assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.
Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d),	1- Forma scritta del contratto, del patto di prova, del piano formativo 2- Divieto di retribuzione a cottimo 3- Sottoinquadramento o gradualità retributiva 4- Presenza del tutor aziendale	Per ogni violazione il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro (in caso di recidiva da 300 a 1500 euro). Per le violazioni sanabili è previsto l'utilizzo della diffida.

Apprendistato nel commercio:

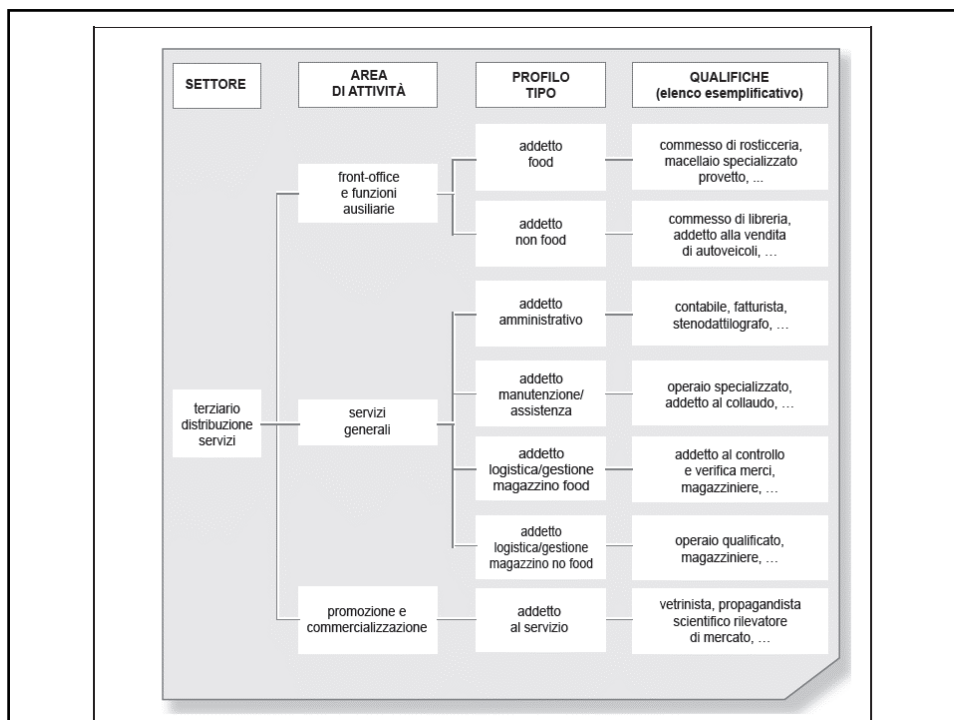
Con l'accordo siglato tra Confcommercio e Cgil, Cisl e Uil è stata data piena attuazione nel Settore commercio alla possibilità prevista dall'articolo 49, comma 5^{ter}, Dlgs n. 276/2003 di poter svolgere l'obbligo di formazione dell'apprendista integralmente in azienda.

Questa opportunità di scelta può essere esercitata sia per i nuovi apprendistati avviati dopo il 23 settembre 2009 sia per quelli avviati prima.

La formazione si articola in contenuti trasversali di base, nonché in contenuti professionalizzanti.

I contenuti professionalizzanti si articolano in «settore», «area» e «profilo».

Si veda "Isfol nel documento 10 gennaio 2002" relativo ai contenuti formativi a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo per gli apprendisti dei settori terziario distribuzione e servizi e turismo.



- L'accordo sindacale prevede che per ottimizzare la realizzazione dell'attività formativa dell'apprendista il datore di lavoro può includere nel piano formativo individuale anche alcune competenze di profilo riferite ad altri specifici profili formativi.
- L'erogazione della formazione potrà essere organizzata avvalendosi di profili professionali che abbiano competenze «coerenti» per il percorso formativo dell'apprendista.
- Non sono richiesti, tuttavia, particolari titoli di studio del soggetto formatore.
- I formatori potranno essere figure interne o esterne all'azienda, ovvero anche direttamente il datore di lavoro.

La formazione può essere effettuata anche in modo non «formale»; vale a dire che l'azienda non ha la necessità di individuare locali idonei in cui effettuare tale formazione ma essa potrà avvenire liberamente anche durante l'attività lavorativa.

La formazione può essere svolta in piena libertà del datore di lavoro: in aula, on the job, tramite formazione a distanza.

Resta ferma la possibilità per il datore di lavoro di far svolgere all'apprendista corsi esterni organizzati da soggetti accreditati dalle Regioni ma anche da strutture non accreditate, purché tali corsi, per contenuti e soggetti formatori, siano coerenti con il profilo dell'apprendista.

Esempi

- Con riferimento ai pubblici esercizi sono individuate le seguenti figure:



ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO quinto livello (cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività:

La figura svolge la propria attività nell'ambito del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera e sulla base delle indicazioni ricevute o nell'ambito del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente attuando le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza.

ESEMPI:

Produzione di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio,
realizzazione di preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti
allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro,
mise en place dei tavoli e riordino
consigliare il cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, eseguire operazioni amministrative e le normali operazioni di registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche dotate di software dedicato;
procedere alle operazioni di conteggio di denaro e/o ticket, ecc

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

- a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

- b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

Stabilimenti balneari

ADDETTO/OPERATORE DI BASE (servizi di spiaggia)

- **Descrizione attività :**

La figura opera con interventi di gestione e supporto nelle diverse attività di assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.

Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature per lo sport, l'intrattenimento e il tempo libero, anche effettuando interventi di prima manutenzione.

Svolge attività di assistenza e ricevimento dei clienti.

Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

Competenze potenziali

- La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.

ESEMPI :

assistenza e ricevimento dei clienti

cura e riordino ambienti

operazioni di semplice manutenzione.

Imprese di viaggio e turismo

ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO

- Quarto livello

Descrizione attività

La figura effettua le diverse operazioni riguardanti prenotazioni, emissione e vendita di biglietti, vouchers, ecc. anche per mezzo di terminali elettronici, ecc.

Competenze potenziali

La figura standard opera nelle agenzie di viaggio, in condizioni di autonomia esecutiva, che svolgono sia intermediazione che organizzazione e, laddove richiesto, operando anche in lingue straniere.

ESEMPI :

- ✓ prenotazione di posti
- ✓ emissione e vendita di biglietti, voucher e documenti di viaggio;
- ✓ servizi di accompagnamento e trasferimento della clientela;
- ✓ gestione dei flussi amministrativi e contabili delle operazioni poste in essere dall'azienda;
- ✓ assistenza pre e post vendita del cliente negli aspetti che riguardano l'erogazione del servizio e rilevazione del grado di soddisfazione;
- ✓ rilevazione dei reclami dei clienti.

Il regime transitorio

Per consentire alle Regioni e alle Parti sociali di adeguare le rispettive regolamentazioni e recepire le novità della riforma il legislatore ha previsto un regime transitorio di sei mesi. L'articolo 7, comma 7, del D. Lgs. n. 167/2011 introduce infatti 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.

Focus

Al termine del periodo transitorio di sei mesi (**fino al 25 aprile 2012**), l'unica disciplina applicabile sarà quella contenuta nel D. Lgs. n. 167/2011.

Proprio 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**⁴.

Riguardo allo scadere del periodo transitorio, il Ministero richiama il comma 7 dell'articolo 7 del D. Lgs. n. 167/2011, il quale, dopo aver disposto l'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 (..) 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.



In sostanza,

- ⇒ in presenza di un rapporto di apprendistato rispetto al quale sia stata accertata una carenza formativa
- ⇒ che comunque **risultati 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.**

Ai fini dell'applicabilità della disposizione, occorrerà verificare la **possibilità di recuperare il debito formativo.**

Quindi, 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.**

Nota INAIL 23/01/2012, n. 434

- - **inadempimento formativo**: nei casi in cui la carenza formativa risulti comunque recuperabile, la legge attribuisce al solo personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la competenza ad adottare il provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. Pertanto, qualora il personale ispettivo dell'Istituto riscontri nel contratto di apprendistato in corso di esecuzione un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, lo segnala, con le consuete modalità, alla Direzione Territoriale del Lavoro competente (già DPL);
- **inosservanza dei principi** previsti per l'attivazione e lo svolgimento dei rapporti di apprendistato: sono previste nuove sanzioni amministrative ed è stato esteso il potere di contestazione di tali sanzioni (diffidabili ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004) a tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza

- Nel riprendere ampiamente quanto già precisato dal Ministero del lavoro con circolare n. 29/2011, si evidenzia che qualora nel corso degli accertamenti ispettivi si rilevi l'omessa forma scritta del contratto e la mancata comunicazione al Centro per l'impiego, 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".

Legge di Stabilità

Secondo quanto stabilito dall'art. 22 comma 1, legge n. 183/2011 (legge di stabilità 2012), a decorrere dal 1.1.2012, per le assunzioni di apprendisti avvenute a partire da tale data e fino al 31.12.2016, i datori di lavoro che hanno **fino a 9 dipendenti** sono esonerati **per i primi tre** anni di durata del contratto dai contributi a proprio carico, resta ferma la misura dei contributi a carico del lavoratore.

- **Per gli ulteriori mesi di durata del contratto, successivi ai primi 36 mesi scontati, la misura dei contributi è quella già prevista: 10% a carico del datore di lavoro più 5,84% a carico del lavoratore per un totale di 15,84%**

Lavoratori per i quali spetta il beneficio

- La disposizione normativa prevede lo sgravio contributivo per i contratti stipulati dal 1.1.2012 e fino al 31.12.2016, pertanto non possono goderne i datori di lavoro che hanno già in forza apprendisti assunti prima di tale data, anche se la durata del rapporto di lavoro si protrae oltre il 2012.
- Ci troviamo quindi in presenza di un doppio binario per il calcolo dei contributi dovuti per gli apprendisti: quelli assunti entro il 31.12.2011 mantengono il vecchio regime, quelli assunti dal 1.1.2012 godono invece di un costo contributivo più ridotto.

- Dal beneficio sono esclusi i lavoratori assunti come apprendisti iscritti nelle liste di mobilità che possono essere assunti con contratto di apprendistato finalizzato alla loro qualificazione o riqualificazione professionale.
- Per essi infatti non trova applicazione il regime contributivo agevolato previsto per i lavoratori apprendisti ma quello previsto dagli articoli 25 comma 9 della legge 223/1991 e art. 8 comma 4 della medesima legge se al lavoratore spetta l'indennità di mobilità

Durata dell'esonero contributivo

- Il beneficio ha una durata massima di 3 anni, pertanto se la durata del contratto di apprendistato è superiore, ad esempio 5 anni, per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti per i primi tre anni viene riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a loro carico, per i successivi due continua ad essere dovuto il contributo del 10% a carico del datore di lavoro.
- In tutti i casi, qualunque sia la durata del rapporto di apprendistato, il lavoratore paga per intero la propria quota, fissata nel 5,84%.
- Il limite del 2016 rappresenta la data finale entro la quale stipulare i contratti che possono beneficiare dello sgravio triennale anche se il triennio agevolato si colloca parzialmente oltre il 31.12.2016.

Criteri per il calcolo dei dipendenti

- Nel calcolo dei dipendenti devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica.
- Occorre tenere conto anche degli assenti, ancorché non siano retribuiti (es. per servizio militare, e/o gravidanza).
- E' possibile escludere dal computo il lavoratore assente solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto un altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato quest'ultimo.
- Vanno invece sempre esclusi gli apprendisti, 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 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, D.Lgs 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 ricorda che il requisito occupazionale deve essere determinato tenendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata.
- 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, pertanto il beneficio permane anche se nelle more della fruizione del beneficio il numero degli addetti dovesse superare le 9 unità.

Assunzioni fatte dal 1.1.2012 al 31.12.2016 (la misura ridotta prosegue per un triennio anche dopo il 31.12.2016 purché le assunzioni siano intervenute entro tale data)

Periodo contrattuale	<u>Aziende fino a 9 dipendenti</u>			<u>Aziende oltre i 9 dipendenti</u>		
	Totale	Datore di lavoro	Lavoratore	Totale	Datore di lavoro	Lavoratore
Dal 1° al 12° mese di contratto	5,84	0,00	5,84	15,84	10,00	5,84
Dal 13° al 24° mese di contratto	5,84	0,00	5,84	15,84	10,00	5,84
Dal 24° al 36° mese di contratto	5,84	0,00	5,84	15,84	10,00	5,84
Oltre il 36° mese di contratto	15,84	10,00	5,84	15,84	10,00	5,84