



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**L'apprendistato:**

**L'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro:**

- LE VARIE FORME DI APPRENDISTATO CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE;
  - ULTIME NOVITA';



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO**  
OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

**A.**

**LE VARIE FORME DI APPRENDISTATO  
CON PARTICOLARE RIFERIMENTO  
ALL'APPRENDISTATO  
PROFESSIONALIZZANTE**



# **CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO**

## **OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

## **INDICE**

- 1. Definizione e disciplina comune**
- 2. Apprendistato di primo livello: requisiti e disciplina**
- 3. Apprendistato di alta formazione: requisiti e disciplina**
- 4. Apprendistato professionalizzante: requisiti e disciplina**
- 5. Apprendistato percettori sussidi di disoccupazione**
- 6. Contribuzione e incentivi per le assunzioni in vigore al 2019**
- 7. La disciplina regionale dell'apprendistato**

## APPRENDISTATO - FONTI

### Dal T.U al Jobs Act

- **Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167** (G.U. n. 236 del 10/10/2011)
  - Testo Unico Apprendistato
- **Legge 23 giugno 2012, n. 92** (G.U. n. 153 del 3/7/2012 – S.O. n. 136)
  - Riforma Fornero
- **Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76** (G.U. n. 150 del 28/6/2013)
  - Decreto Sviluppo e Occupazione
- **Legge 9 agosto 2013, n. 99** (G.U. n. 196 del 22/8/2013)
  - Conversione in legge con modifiche del d.l. 76/2013
- **Conferenza Stato Regioni 20/2/2014**
  - Approvazione Linee Guida Apprendistato Professionalizzante
- **Decreto Legge 20 Marzo 2014, n. 34** (G.U. n. 66 del 20/3/2014)
  - Rilancio occupazionale e semplificazione adempimenti a carico imprese
- **Legge 16 Maggio 2014, n. 78** (G.U. n. 114 del 19/5/2014)
  - Conversione in legge con modifiche del d.l. 34/2014
- **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81** (G.U. n. 144 del 24/6/2015 Suppl. Ord.)
  - «*Disciplina organico delle tipologie contrattuali...*»

## APPRENDISTATO – FONTI

### Entrata in vigore

- **Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (G.U. n. 236 del 10/10/2011)**
  - Entrata in vigore dopo regime transitorio: 26/04/2012
- **Legge 23 giugno 2012, n. 92 (G.U. n. 153 del 3/7/2012 – S.O. n. 136)**
  - Entrata in vigore: 18/07/2012
- **Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 (G.U. n. 150 del 28/6/2013)**
  - Entrata in vigore: 28/6/2013
- **Legge 9 agosto 2013, n. 99 (G.U. n. 196 del 22/8/2013)**
  - Entrata in vigore: 23/08/2013
- **Conferenza Stato Regioni 20/2/2014**
  - Entrata in vigore: entro il 20/8/2014 a seguito ratifica Regioni
- **Decreto Legge 20 Marzo 2014, n. 34 (G.U. n. 66 del 20/3/2014)**
  - Entrata in vigore: 21/03/2014
- **Legge 16 maggio 2014, n. 78 (G.U. n. 114 del 19/5/2014)**
  - Entrata in vigore: 20/05/2014
- **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (G.U. n. 144 del 24/6/2015 Suppl. Ord.)**
  - Entrata in vigore: 25/06/2015



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**1.**

**DEFINIZIONE E DISCIPLINA COMUNE**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

**1.1. Definizione**

**1.2. Il contratto**

**1.3. Licenziamento, recesso e prosecuzione di fatto**

**1.4. Principi generali**

**1.5. Limiti numerici**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

L'apprendistato continua a rappresentare la tipologia di rapporto di lavoro subordinato maggiormente funzionale all'ingresso dei giovani (e non solo) nel mercato del lavoro.

Le principali peculiarità che lo contraddistinguono sono:

- carattere "ibrido" (cd contratto a causa mista: di formazione e lavoro);
- incentivazioni contributive;
- agevolazioni contrattuali;
- flessibilità in uscita, al termine del periodo formativo (tranne che per l'apprendistato in Naspi).



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

Esistono **tre tipologie** di rapporto, differenti per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:

- apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato **professionalizzante**, ivi compreso quello finalizzato alla qualificazione o riqualificazione dei percettori di **sussidi di disoccupazione**;
- apprendistato di **alta formazione e di ricerca**.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## 1.1. DEFINIZIONE

Art. 41 Definizione

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

## 1.2. IL CONTRATTO

### Art. 42 Disciplina generale

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in **forma scritta ai fini della prova**. Il contratto di apprendistato **contiene**, in forma sintetica, il **piano formativo individuale** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'art. 2, comma 1, lett. h), del d.lgs. n. 276 del 2003.
2. Il contratto di apprendistato ha una **durata minima non inferiore a sei mesi**, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.

## 1.3 LICENZIAMENTO

Art. 42 Disciplina generale

3. **Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.**

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce **giustificato motivo** di licenziamento il **mancato raggiungimento degli obiettivi formativi** come attestato dall'istituzione formativa.

## 1.3 LICENZIAMENTO – tutele crescenti

Art. 1 D.Lgs. n. 23/2015

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di **operai, impiegati o quadri**, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano **anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.**

## **1.3 RECESSO E PROSECUZIONE DI FATTO**

Art. 42 Disciplina generale

4. Al termine del periodo di apprendistato **le parti possono recedere dal contratto**, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, **con preavviso decorrente dal medesimo termine.**

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Se nessuna delle parti recede il **rapporto prosegue come ordinario rapporto** di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

## 1.3 RECESSO E PROSECUZIONE DI FATTO

### **Interpello MLPS 16-2012 apprendistato e maternità**

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

In particolare l'istante chiede 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.)".

## **1.3 RECESSO E PROSECUZIONE DI FATTO**

### **Risposta a Interpello MLPS 16-2012 apprendistato e maternità**

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, c. 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, c. 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.

## 1.4. PRINCIPI GENERALI

Art. 42 Disciplina generale

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del **contratto di apprendistato** è rimessa ad **Accordi interconfederali ovvero ai CCNL stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, nel **rispetto dei seguenti principi**:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;

## **1.4. PRINCIPI GENERALI**

### Art. 42 Disciplina generale

- d) 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 n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

## 1.4. PRINCIPI GENERALI

### Art. 42 Disciplina generale

- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003 (ora fascicolo elettronico del lavoratore, d.lgs. 150/2015);
- g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
- h) Possibilità di definire 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.

## **1.4. PRINCIPI GENERALI**

### **Art. 42 Disciplina generale**

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) maternità;
- d) assegno familiare;
- e) NASPI

## 1.4. PRINCIPI GENERALI

Art. 2 D.Lgs. n. 148/2015

1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di **apprendistato professionalizzante**.

2. Gli apprendisti di cui al comma 1, che sono alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione le sole **integrazioni salariali straordinarie**, sono destinatari dei **trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale** di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b). Nei casi in cui l'impresa rientri nel **campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, oppure delle sole integrazioni salariali ordinarie**, gli apprendisti di cui al comma 1 sono destinatari esclusivamente dei **trattamenti ordinari di integrazione salariale**.

## **1.4. PRINCIPI GENERALI**

Art. 2 D.Lgs. n. 148/2015

3. Nei riguardi degli apprendisti di cui al comma 1 sono **estesi gli obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari**. Restano fermi gli obblighi di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni. Alle contribuzioni di cui al primo periodo non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

4. Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il **periodo di apprendistato è prorogato** in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

## **1.5. LIMITI NUMERICI**

### **Art. 42 Disciplina generale**

Il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, 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 i datori di lavoro che occupano un **numero di lavoratori inferiore a dieci unità**. (...)

(...)

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.

**Per gli Artigiani ?**



## Imprese artigiane

I limiti di utilizzo previsti in generale dal Testo unico per l'assunzione di apprendisti non si applicano nei confronti delle imprese artigiane, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443 (**Legge quadro per l'Artigianato**), che prevede:

- Imprese che lavorano in serie = da 5 a 8 apprendisti
- Imprese che non lavorano in serie = da 9 a 13 apprendisti
- Lavorazioni artistiche, tradizionali, e dell'abbigliamento su misura: da 16 a 24 apprendisti
- Imprese di costruzioni edili: da 5 a 9 apprendisti

## **Imprese artigiane – art. 4 Legge n. 443/1985**

L'impresa artigiana può essere svolta anche con la prestazione d'opera di personale dipendente diretto personalmente dall'imprenditore artigiano o dai soci, sempre che non superi i seguenti limiti:

- a) per l'impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
- b) per l'impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

## **Imprese artigiane – art. 4 Legge n. 443/1985**

c) per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. I settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali e dell'abbigliamento su misura saranno individuati con decreto del Presidente della Repubblica, sentite le regioni ed il Consiglio nazionale dell'artigianato;

d) per l'impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;

e) per le imprese di costruzioni edili: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**2.**

**APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

**2.1. Nozione**

**2.2. Requisiti soggettivi, durata e regolamentazione**

**2.3. Proroga**

**2.4. Aspetti operativi**

**2.5. Formazione**

**2.6. Retribuzione**

**2.7. Trasformazione**

## 2.1 NOZIONE

Art. 43 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.....

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da **coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative** che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46

**sistema duale**

## **2.2 REQUISITI SOGGETTIVI, DURATA E REGOLAMENTAZIONE**

Art. 43 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.....

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno **compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25**. La **durata** del contratto è determinata in considerazione della **qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale**.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la **regolamentazione** dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è **rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano**.

## 2.3 PROROGA

Art. 43 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.....

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la **facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati**, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, **per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche**, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere **prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.**

## 2.4 ASPETTI OPERATIVI

Art. 43 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.....

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un **protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto**, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, **secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1**. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome.

## 2.5 FORMAZIONE

Art. 46 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.....

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli **standard formativi dell'apprendistato**, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005

[DM 12.10.2015.pdf](#)

## 2.5 FORMAZIONE

Art. 43 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.....

Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, **la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno**, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

## 2.6 RETRIBUZIONE

Art. 43 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.....

7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

## 2.7 TRASFORMAZIONE

Art. 43 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.....

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è **possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante**. In tal caso, **la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.**



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**3.  
APPRENDISTATO DI ALTA  
FORMAZIONE**



# **CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

- 3.1. Nozione e requisiti soggettivi**
- 3.2. Aspetti operativi e formazione**
- 3.3. Retribuzione**
- 3.4. Regolamentazione e durata**
- 3.5. Formazione**
- 3.6. Retribuzione**
- 3.7. Trasformazione**

### 3.1 NOZIONE E REQUISITI SOGGETTIVI

Art. 45 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 il conseguimento di **titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca**, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per **attività di ricerca**, nonché per il **praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche**, i **soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale** conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

## **3.2 ASPETTI OPERATIVI**

Art. 45 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un **protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro**, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## 3.3 FORMAZIONE

Art. 45 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

**La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.**

## 3.4 RETRIBUZIONE

Art. 45 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

3. Per le **ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo**. Per le ore di formazione a **carico del datore di lavoro** è riconosciuta al lavoratore una **retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta**. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

## **3.5 REGOLAMENTAZIONE E DURATA**

Art. 45 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è **rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano**, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le 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.



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**4.  
APPRENDISTATO  
PROFESSIONALIZZANTE**



# **CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO**

**OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

- 4.1. Nozione e requisiti soggettivi**
- 4.2. L'obbligo formativo**
- 4.3. La clausola di stabilizzazione**
- 4.4. Il libretto formativo**
- 4.5 Imprese multilocalizzate**
- 4.6 La formazione professionalizzante**
- 4.7 La disciplina del tutor**
- 4.8 Le sanzioni per la mancata formazione**
- 4.9 Le altre sanzioni amministrative**
- 4.10 Le linee guida**
- 4.11 Possibilità di distacco**

## 4.1. NOZIONE E REQUISITI SOGGETTIVI

Art. 44 apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il **conseguimento di una qualificazione professionale** ai fini contrattuali, **i soggetti:**

- **di età compresa tra i 18 e i 29 anni (e 364 giorni);**
- **a partire dal 17° anno di età**, se in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226 del 2005.

## 4.2 L'OBBLIGO FORMATIVO

Art. 44 Apprendistato professionalizzante

**2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire:**

- **la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche,**
- **nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.**

## LA FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE

### Art. 44 Apprendistato professionalizzante

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, 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 e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La Regione comunica al datore di lavoro, **entro 45 giorni** dalla comunicazione di instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, **anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste**, avvalendosi anche dei datori di lavoro, e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida del 20/2/2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 9-bis d.l. 510/1996



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## Offerta formativa pubblica

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata - nei limiti delle risorse annualmente disponibili - dalla **offerta formativa pubblica**, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali

## **Offerta formativa pubblica**

Viene introdotto l'obbligo a carico della Regione **di comunicare** al datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato professionalizzante:

- le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste
- entro 45 giorni (termine non perentorio) dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto (Mod. Unilav)

## Offerta formativa pubblica

### Termine non perentorio

1- in assenza di comunicazione da parte della Regione entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di apprendistato, delle modalità di svolgimento della formazione trasversale

***2- il datore di lavoro non è obbligato a erogarla a meno che tale obbligo non sia esplicitamente previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento.***



## **Offerta formativa pubblica**

### **Circolare n. 13/2014 Fondazione Studi**

#### **Giunge alla conclusione operativa che**

***le aziende*** in caso di mancata comunicazione da parte delle Regioni entro i **45 giorni** successive all'instaurazione del rapporto di lavoro ***sono*** ***facoltizzate ad effettuare la formazione pubblica.***

Qualora, tale comunicazione non dovesse essere notificata nei **successivi 6 mesi** (vale il giorno di notifica e non di spedizione), allora le stesse aziende sono ***esonerate definitivamente*** alla erogazione della formazione pubblica per tutta la durata del rapporto di apprendistato.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## Offerta formativa pubblica

### *CIRCOLARE 18/2014 Ministero del Lavoro*

La scelta di individuare detto termine produce evidentemente effetti anche sotto il profilo delle **responsabilità datoriali**, in quanto la mancata comunicazione nei termini previsti non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro - così come previsto dall'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 - in caso di inadempimento degli obblighi formativi.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## I provvedimenti interpretativi del D.L. 76/2013

- Ministero del Lavoro – Circolare 21 gennaio 2013, n. 5
- Ministero del Lavoro – Circolare 29 agosto **2013**, n. **35**
- Ministero del Lavoro – Circolare 30 Luglio **2014**, n. **18**

## L'Interpretazione del Ministero del lavoro (**Circ. 35/2013**)

*... “in secondo luogo, atteso che l’elaborazione del PFI è obbligatoria limitatamente alla “formazione per l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche” – e quindi alla formazione disciplinata dalla contrattazione collettiva – e che lo stesso piano PFI costituisce il principale riferimento ai fini della valutazione della correttezza degli adempimenti in capo al datore di lavoro, il personale ispettivo focalizzerà in via assolutamente prioritaria la propria attenzione sul rispetto del PFI, adottando eventuali provvedimenti dispositivi o sanzionatori, secondo le indicazioni già fornite con la circolare n. 5/2013, esclusivamente in relazione ai suoi contenuti”. ...*

## L'Interpretazione del Ministero del lavoro (**Circ. 18/2014**)

...

“il piano formativo in <<*forma sintetica*>> può limitarsi ad indicare **esclusivamente la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche** e sul rispetto dei suoi contenuti, secondo quanto evidenziato già con la circ. 35/2013, andrà a concentrarsi l'attività di vigilanza.”

...

### 4.3 La clausola di stabilizzazione prima del D.L. 34/2014

#### Art. 2, comma 3-bis), D.Lgs. 167/2011

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.** (...) 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. (...)

### 4.3 La clausola di stabilizzazione prima del D.L. 34/2014

#### Art. 2, comma 3-ter), D.Lgs. 167/2011

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**.

QUINDI:

**Aziende = o > 10 unità:** stabilizzazione del 50%

**Aziende < 10 unità:** nessuna stabilizzazione

## 4.3 La clausola legale di stabilizzazione modificata

### Art. 2, comma 3-bis), D.Lgs. 167/2011

**Fermo restando la possibilità per i CCNL, ... , di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti** l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, **nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti** dipendenti dallo stesso datore di lavoro. (...) 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. (...)

### 4.3 La clausola legale di stabilizzazione modificata

~~Art. 2, comma 3-ter), d.lgs. 167/2011~~

~~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.~~

**(comma abrogato)**

QUINDI:

**Aziende = o > 50 unità:** stabilizzazione del 20%

**Aziende < 50 unità:** nessuna stabilizzazione

## 4.3 La clausola legale di stabilizzazione modificata

### Art. 42, comma 8, D.Lgs. 81/2015

8. **Ferma restando la possibilità per i CCNL**, stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente **per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti**, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, **nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro**, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

...

## 4.3 La clausola legale di stabilizzazione modificata

### Art. 42, comma 8), D.Lgs. 81/2015

...

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, e' in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.



### 4.3 La clausola legale di stabilizzazione modificata L'interpretazione ministeriale (Circ. 18/2014)

Le parti sociali potranno introdurre dette clausole solo per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e la cui violazione comporterà il disconoscimento degli apprendistati avviati in violazione dei limiti.

Per i datori di lavoro che occupano **sino a 49 dipendenti**, invece, la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai CCNL, anche già vigenti, non potrà evidentemente avere il medesimo effetto trasformativo”.

## 4.3 La clausola contrattuale di stabilizzazione

**(non più valida dal 21/03/2014, per le strutture sotto i 50 dipendenti – circ. 18/2014)**

### **Studi Professionali**

Per poter assumere lavoratori apprendisti con il contratto di apprendistato professionalizzante e di mestiere il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio **almeno il 20%, per le strutture sotto i 50 dipendenti e il 50%, per quelle sopra i 50 dipendenti,** dei **lavoratori** il cui contratto di apprendistato sia venuto a **scadere nei 18 mesi precedenti**; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova...

## 4.3 La clausola contrattuale di stabilizzazione

**(non più valida dal 21/03/2014, per le strutture sotto i 50 dipendenti – circ. 18/2014)**

### **Commercio**

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio **almeno il 20% dei lavoratori** il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere **nei trentasei mesi precedenti**, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime... .

## 4.3 La clausola contrattuale di stabilizzazione

**(non più valida dal 21/03/2014, per le strutture sotto i 50 dipendenti – circ. 18/2014)**

### **Trasporto merci**

La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per i profili di cui alla tabella B) in questione non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio **almeno il 90% dei contratti di apprendistato, relativi agli stessi profili, scaduti nei 12 mesi precedenti; detta regola non trova applicazione fino a 3 unità non confermate...**

## Le novità del d.l. 76/2013 prima e dopo la conversione in legge

### 4.4 Il Libretto formativo – art. 2, comma 2, lettera b)

L'art. 2, comma, 2 lett. b) dispone che la **registrazione della formazione** e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di **Libretto formativo del cittadini** di cui dal D.M. 10 ottobre 2005.

#### **COSI' MODIFICATO DALL'ART. 42, C. 5, LETT. F), DEL D.LGS 81/2015**

*f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003 (norma, peraltro, abrogata dall'art. 34, c.1, lett. a), del **D.Lgs. n. 150/2015**)* 

## 4.4 Il libretto formativo – MinLavCirc. 35/2013 – DM 10/10/2005 Il fascicolo elettronico – Artt. 14 e 15 D.Lgs n. 150/2015

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento:

- 1) Tipologia
- 2) Descrizione
- 3) Contesto di acquisizione
- 4) Periodo di acquisizione
- 5) Tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze

**Il comma 2 dell'art. 46 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che la registrazione nel libretto formativo del cittadino (ora, fascicolo elettronico, ex artt. 14 e 15 D.Lgs. n. 150/2015), ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali.**

## 4.5 Imprese multilocalizzate

Art. 47, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015

I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome **possono** fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e **possono** altresì accentrare le comunicazioni di cui all'art. 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

## 4.5 Imprese multilocalizzate

### MinLav – Circ. 35/2013

...

A tal proposito, attese le finalità di semplificazione della disposizione, va chiarito che il richiamo ad un'unica disciplina per l'acquisizione di competenze di base e trasversali va principalmente riferito a quelli che sono i contenuti e la durata della stessa formazione. La disposizione va infatti applicata compatibilmente con l'offerta formativa pubblica della Regione dove l'apprendista svolge la propria attività, senza che ciò comporti pertanto un obbligo di frequenza di corsi extra-regione e quindi maggiori oneri per le imprese.

...

## 4.6 La formazione professionalizzante

### FONTI

Gli **accordi interconfederali** e i **contratti collettivi** stabiliscono:

- la durata (...)
- e le modalità 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.

**(Art. 44, comma 2, dlgs 81/2015).**

## 4.6 La formazione professionalizzante

Il Piano formativo individuale va definito sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla **contrattazione collettiva** o **dagli enti bilaterali**.



(Art. 42, comma 1, lettera a), d.lgs. 81/2015).

## 4.6 La formazione professionalizzante

### ENTI BILATERALI

**Ai datori di lavoro non iscritti** alle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo applicato, **non vi è obbligo** di sottoporre il PFI all'Ente Bilaterale di riferimento.

**(MinLav, interpello 14 giugno 2012, n. 16)**



## 4.6 La formazione professionalizzante

### ENTI BILATERALI

Anche nel caso in cui il CCNL prescriva l'approvazione del Piano Formativo Individuale da parte del competente Ente Bilaterale, tale obbligo sussiste solo per i datori di lavoro ufficialmente iscritti alla associazione datoriale firmataria del CCNL e non per tutti coloro che si limitano all'applicazione dello stesso.

**MinLav, interpello 14 giugno 2012, n. 16**

**Circ. INPS 108/2018**

**Circ. Fondazione Studi 19/2018**

## 4.6 La formazione professionalizzante

### LA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è **determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento** dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

(Art. 44, comma 1, dlgs. 81/2015).

## 4.6 La formazione professionalizzante

È istituito ... presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il **repertorio delle professioni** predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsto nei contratti collettivi di lavoro.

(Art. 46, comma 3, dlgs. 81/2015).

## 4.6 La formazione professionalizzante

### ISFOL

Qualora il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato preveda la regolamentazione dell'istituto, ma non contenga una specifica disciplina dei profili formativi, le **parti**, in accordo tra loro, **potranno** determinare il contenuto con **riferimento ai profili formativi** predisposti dall'**ISFOL** (*Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori*).



**(MinLav, Circolare 15 luglio 2005, n. 30).**

## 4.6 La formazione professionalizzante

### FONTE COLLETTIVA SETTORE AFFINE

(...) 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 fare riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto.**

(MinLav, interpello 5 febbraio 2013, n. 4)

## 4.6 La formazione professionalizzante

### **Iter per la costruzione di un PFI nella parte professionalizzante**

- 1) Contratto Collettivo di Lavoro (art. 44, dlgs. 81/2015);
- 2) Ente Bilaterale (art. 42, d.lgs 81/2015);
- 3) Ente Bilaterale - non obbligatorio (MinLav - Interpello 16/2012);
- 4) Accordo interconfederale (art. 44, dlgs. 81/2015);
- 5) Repertorio ISFOL (art. 46, dlgs. 81/2015 – MinLav Circ. 30/2005);
- 6) Contratto Collettivo di settore affine (MinLav – Interpello 4/2013);

## 4.7 LA DISCIPLINA DEL TUTOR

### MINLAV Circ. 5/2013

#### FONTI

La disciplina in materia *“tutor o referente aziendale”* è demandata esclusivamente alla contrattazione collettiva

(...)

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").

## 4.7 LA DISCIPLINA DEL TUTOR

MINLAV Circ. 5/2013

### REQUISITI RICHIESTI

In linea di principio, il **tutor** o **referente aziendale** deve essere in **possesso esclusivamente dei requisiti individuati dalla contrattazione collettiva**, essendo sostanzialmente **abrogato il D.M. 28 febbraio 2000.**

## 4.7 LA DISCIPLINA DEL TUTOR

MINLAV Circ. 5/2013

### COMPITI DIVERSIFICATI

**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.

## 4.7 LA DISCIPLINA DEL TUTOR

MINLAV Circ. 5/2013

### COMPITI DIVERSIFICATI

Talvolta il tutor svolge pertanto delle funzioni esclusivamente di "controllo" della corretta effettuazione della formazione e/o di "raccordo" tra apprendista e soggetto formatore (*non è necessaria una presenza costante*).

## 4.7 LA DISCIPLINA DEL TUTOR

MINLAV Circ. 5/2013

### SANZIONI

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 (**disconoscimento rapporto di apprendistato**) per mancata formazione dell'apprendista.

## 4.7 LA DISCIPLINA DEL TUTOR

MINLAV Circ. 5/2013

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
- **in secondo luogo, quale sia** il ruolo assegnato al tutor dallo stesso contratto.

## 4.7 LA DISCIPLINA DEL TUTOR

### MINLAV Circ. 5/2013

Cosicché, qualora il tutor svolga un ruolo esclusivamente di "**controllo**", la sua assenza non potrà mai comportare una mancata formazione.

## 4.7 LA DISCIPLINA DEL TUTOR

MINLAV Circ. 5/2013

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.**

## 4.8 SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

### La normativa in vigore

Art. 47, comma 1, Decreto Legislativo 15/6/2015, n. 81

### Indirizzo ministeriale

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Circ. 21/1/2013, n. 5

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Circ. 29/8/2013, n. 35

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Circ. 30/7/2014, n. 18

## 4.8 SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

### Inadempienza non sanabile

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, **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 sanzione per omessa contribuzione....

Art. 47, comma 1, Decreto Legislativo 15/6/2015, n. 81

## 4.8 SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

### Inadempienza sanabile

Qualora a seguito di attività di vigilanza emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel PFI, il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 d.lgs. 124/2004, assegnando **un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.**

...

Art. 47, comma 1, Decreto Legislativo 15/6/2015, n. 81

## 4.8 SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

### Inadempienza sanabile

#### VERIFICHE ISPETTIVE

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.

...

**MINLAV – CIRC. 21 GENNAIO 2013, N. 5**

## 4.8 SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

### Inadempienza sanabile

...

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.

...

**MINLAV – CIRC. 21 GENNAIO 2013, N. 5**

## 4.8 SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

### La normativa in vigore

...

Le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da euro 515,00 a euro 2.580,00 quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi.

...

**Art. 11, comma 1, DPR 19 marzo 1955, n. 520**

## 4.8 SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

### La normativa in vigore

...

Al fine di uniformare il comportamento ispettivo è dunque possibile fornire le 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.

...

**MINLAV – CIRC. 21 GENNAIO 2013, N. 5**

**Durata del periodo formativo pari a 3 anni**

<b>Accertamento durante il primo anno di apprendistato</b>	<b>Accertamento durante il secondo anno di apprendistato</b>	<b>Accertamento durante il terzo anno di apprendistato</b>
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

MLPS circ. 5/2013

### Durata del periodo formativo pari a 5 anni

<b>Accertamento durante il primo anno di apprendistato</b>	<b>Accertamento durante il secondo anno di apprendistato</b>	<b>Accertamento durante il terzo anno di apprendistato</b>	<b>Accertamento durante il quarto anno di apprendistato</b>	<b>Accertamento durante il quinto anno di apprendistato</b>
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

MLPS circ.  
5/2013

## 4.9 ALTRE SANZIONI AMMINISTRATIVE

Art. 47, comma 2, Disposizioni finali

**Il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro, per la violazione de:**

• **art. 42, comma 1:**

*“Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova”*



## 4.9 ALTRE SANZIONI AMMINISTRATIVE

Art. 47, comma 2, Disposizioni finali

• le previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c):

- a) *divieto di retribuzione a cottimo*
- b) *possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;*
- c) *presenza di un tutore o referente aziendale*

## 4.9 ALTRE SANZIONI AMMINISTRATIVE

Art. 47, comma 2, Disposizioni finali

**In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro.**

## 4.10 LE LINEE GUIDA

Il **17 ottobre 2013** le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, ad esclusione della Regione Puglia, hanno approvato le linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Il **20 febbraio 2014** la Conferenza Stato-Regioni ha adottato le linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

## 4.10 LE LINEE GUIDA

### **Entrata in vigore delle linee guida**

Le linee guida dovranno essere ratificate dalle varie Regioni entro sei mesi dalla data di approvazione delle linee guida in Conferenza Stato-Regioni (scadenza 20/8/2014).

## 4.10 LE LINEE GUIDA

**L'Offerta formativa è da intendersi obbligatoria nella misura in cui sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi, e sia realmente disponibile per l'impresa e l'apprendista, ovvero , in via sussidiaria e cedevole, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente (in tal caso, durata, contenuti e modalità di realizzazione sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di riferimento).**

Si intende realmente disponibile un'offerta formativa formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente, che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché **le attività formative possano essere avviate entro sei mesi dalla data di assunzione dell'apprendista.**

## 4.10 LE LINEE GUIDA

### Recupero Formazione (MinLav – Circ. 5/2013)

...

L'eventuale attivazione dei percorsi formativi regionali solo dopo l'avvio del rapporto di apprendistato **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.

...

## 4.10 LE LINEE GUIDA

La durata della FBeT sarà determinata sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- **120 ore**, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
- **80 ore**, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- **40 ore**, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Tali durate possono essere ulteriormente ridotte per gli apprendisti che abbiano completato in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi.

## 4.10 LE LINEE GUIDA

### Contenuti della FBeT

I contenuti della FBeT dovranno prevedere indicativamente una selezione tra le seguenti competenze:

**1.** Sicurezza sul lavoro; **2.** Organizzazione e qualità aziendale; **3.** Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; **4.** Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva; **5.** Competenze di base e trasversali; **6.** Competenza digitale; **7.** Competenze sociali e civiche; **8.** Spirito di iniziativa e imprenditorialità; **9.** Elementi di base della professione/mestiere.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## 4.10 LE LINEE GUIDA

### **Formazione a Distanza**

La FBeT può realizzarsi in FAD con modalità disciplinate dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano.

## 4.10 LE LINEE GUIDA

### **Formazione Interna**

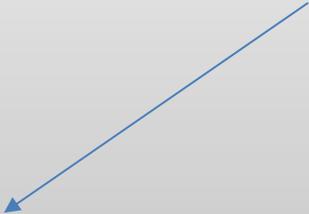
Le imprese che intendono erogare la FBeT in modalità interna devono disporre:

- di luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi;
- di risorse umane con adeguate capacità e competenze.

## 4.10 LE LINEE GUIDA

### **Piano Formativo Individuale**

Il piano formativo individuale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) del d.lgs. 167/2011 è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.



PREVISIONE RIPRESA DAL D.LGS. 81/2015

## 4.10 LE LINEE GUIDA

### **Libretto Formativo**

La formazione effettuata deve essere registrata sul libretto formativo.  
In mancanza del libretto formativo la registrazione viene effettuata su un documento che abbia i contenuti minimi del libretto formativo di cui al D.M. 10 ottobre 2005.

## 4.10 LE LINEE GUIDA

### **Azienda multilocalizzate**

Le imprese che hanno sedi in più Regioni, per l'offerta formativa pubblica possono adottare la disciplina della Regione dove è ubicata la sede legale.

## **4.11 POSSIBILITA' DI DISTACCO**

Il Ministero del lavoro con **nota del 17 gennaio 2019, Prot. N. 1188** fornisce delle indicazioni circa la possibilità di disporre il distacco dell'apprendista.

Con questa nota, sostanzialmente, viene confermato quanto già affermato con la **nota n. 290 del 12 gennaio 2018** circa la compatibilità tra il contratto di apprendistato ed il distacco.

Due sono gli elementi fondamentali perché il distacco dell'apprendista sia lecito:

- Tutor
- Piano formativo





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

Infatti, la normativa vigente non vieta la possibilità di distaccare gli apprendisti, fatti salvi i requisiti previsti dalla normativa per la legittimità dei rispettivi istituti.

«Le modalità concrete in cui avviene il distacco devono, comunque, **garantire all'apprendista il regolare adempimento dell'obbligo di formazione** interna ed esterna, la cui responsabilità rimane in capo al datore di lavoro, nonché consentire la **necessaria assistenza del tutor**, il quale deve essere posto in condizione di svolgere i compiti e le funzioni a lui assegnate dalla specifica disciplina regionale e/o collettiva, al fine di non incorrere nelle violazioni di cui all'articolo 47, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015».



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

Pertanto, anche nel contesto produttivo del distaccatario, dovrà essere prevista la presenza del tutor, verificando puntualmente l'effettivo esercizio dei compiti a lui attribuiti dalla contrattazione collettiva.

Per il secondo elemento di cui si diceva occorre tenere presente che è necessario che il distacco sia previsto nel piano formativo dell'apprendista.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

Inoltre non va dimenticato che per prevenire possibili situazioni elusive, nonché per evitare che possano essere compromesse le finalità del rapporto di apprendistato, è necessario che il **temporaneo inserimento dell'apprendista** distaccato in un contesto produttivo e organizzativo diverso da quello per il quale è stato assunto, **abbia durata limitata e contenuta rispetto al complessivo periodo dell'apprendistato.**

Fra l'altro il distacco nei suoi elementi distintivi prevede proprio la temporaneità oltre che l'interesse.

Addirittura nelle due note ministeriali si arriva a dire che insieme al distacco dell'apprendista se venisse distaccato anche il suo tutor ciò rafforzerebbe le ragioni del distacco, ma questo evidentemente non è possibile.

Ed infatti conclude la nota in esame che non è possibile far coincidere la durata del distacco con quella della durata dell'apprendistato poiché come giustificazione dell'interesse il datore di lavoro non potrebbe addurre quella della formazione dell'apprendista.

Infatti occorre che la formazione, interna ed esterna, venga seguitata ad essere impartita all'apprendista, che venga nominato un tutor e che la possibilità del distacco sia contenuta nel piano formativo.

Piano Formativo che può anche essere integrato in corsa e non occorre che sin dall'origine abbia previsto in astratto la possibilità del distacco.



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO**  
OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

**LA COSTRUZIONE DI UN PFI  
NEL SETTORE  
BARBIERI E PARRUCCHIERI 2011**

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Il PFI nel settore BARBIERI E PARRUCCHIERI

#### **BARBIERI E PARRUCCHIERI - CCNL 3/10/2011**

Individua le mansioni e la parte economica.

#### **ARTIGIANATO - ACCORDO INTERCONFEDERALE 3 MAGGIO 2012**

Recepisce il nuovo TUA nel settore dell'artigianato e riduce la formazione ad 80 ore annue.

#### **BARBIERI E PARRUCCHIERI - VERBALE DI ACCORDO 9/9/2008**

Individua le competenze da acquisire per i vari profili

#### **TUA – D.LGS 167/2011**

Riduce la durata del contratto di apprendistato a 36 e 60 mesi



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Il PFI nel settore BARBIERI E PARRUCCHIERI

#### **1° Gruppo - durata: 5 anni**

- Acconciatore/Acconciatrice Maschile e Femminile
- Estetista - Tatuatore/Tatuatrice - Massaggiatore/Massaggiatrice
- Operatore/Operatrice Tricologico/a
- Impiegato/Impiegata
- Addetto/Addetta alla Reception/Vendita prodotti cosmetici

#### **2° Gruppo - durata: 18 mesi**

- Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Il PFI nel settore BARBIERI E PARRUCCHIERI

I lavoratori, al termine del periodo di apprendistato, vengono inquadrati al 3° livello, ad esclusione degli impiegati che vengono inquadrati al 2° livello.

- Chiarimento a verbale -

Le parti si danno reciprocamente atto del fatto che per gli apprendisti di cui al Gruppo 1 sopra indicato, **la durata dell'apprendistato viene ridotta di 6 mesi** a condizione che i suddetti apprendisti siano in possesso di un titolo di studio post obbligo di attestato di qualifica professionale



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

**Il PFI nel settore BARBIERI E PARRUCCHIERI**

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante come riformata dal d.lgs. 167/2011 viene applicata al settore Barbieri e Parrucchieri grazie **all'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012.**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Il PFI nel settore BARBIERI E PARRUCCHIERI

Le durate del periodo dell'apprendistato professionalizzante sono quelle stabilite dai contratti collettivi.

Tali durate laddove superiori ai 5 anni sono ridotte a 5 anni, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Il PFI nel settore BARBIERI E PARRUCCHIERI

Profilo	No qual.	Qualif.
Acconciatore, Estetista, Tatuatore/Tatuatrice, Massaggiatore/Massaggiatrice, Operatore/Operatrice Tricologico/a	60 mesi	54 mesi
Impiegato/Impiegata, Addetto/Addetta alla Reception/Vendita prodotti cosmetici	36 mesi	30 mesi
Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico	18 mesi	



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Il PFI nel settore BARBIERI E PARRUCCHIERI

Le ore di formazione tecnico-professionale disciplinate dall'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012, che l'azienda dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, devono essere pari ad almeno **80 ore medie annue**.

La precedente normativa prevedeva **120 ore annue** (comprehensive della formazione di base e trasversale).

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Il PFI nel settore BARBIERI E PARRUCCHIERI

Con il **Verbale di Accordo 9/9/2008** sono state individuate le competenze che il lavoratore deve acquisire durante il rapporto di apprendistato.

Per il profilo di impiegato le competenze da acquisire riguardano:  
*Relazione cliente/fornitore; Comprensione dei business; Processo di budget; Orientamento al risultato; Valutazione costo prodotto; Contabilità aziendale; Gestione e coordinamento risorse umane; Analisi e soluzione dei problemi; Marketing; Principi di informatica generale; Principi di informatica specifica; Cultura imprenditoriale e normativa; Etica professionale; Psicologia; Comunicazione.*

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Un esempio di formazione Professionalizzante (Impiegata)

	Anno	Teoric a	Affianc.	Totale	Qualifica
<b>Principi di informatica generale (30 ore)</b>					
word, internet e posta elettronica, excel, strumenti di presentazione	I	8	2	10	Tutti
word, internet e posta elettronica, excel, strumenti di presentazione	II	8	2	10	Tutti
word, internet e posta elettronica, excel, strumenti di presentazione	III	8	2	10	Tutti

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Un esempio di formazione Professionalizzante (Impiegata)

	Anno	Teorica	Affianc.	Totale	Qualifica
<b>Contabilità generale ed analitica. (84 ore)</b>					
Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale ed analitica. Svolgere gli adempimenti amministrativi (organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico, tenuta dei registri)	I	12	16	28	Tutti
Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale ed analitica. Svolgere gli adempimenti amministrativi (organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico, tenuta dei registri)	II	12	16	28	Tutti
Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale ed analitica. Svolgere gli adempimenti amministrativi (organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico, tenuta dei registri)	III	12	16	28	Tutti



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Un esempio di formazione Professionalizzante (Impiegata)

	Anno	Teorica	Affianc.	Totale	Qualifica
<b>Tecniche comunicative e problem-solving (60 ore)</b>					
Assistenza clienti. Gestione contatti con fornitori. Collaborazione con i colleghi	I	9	11	20	Tutti
Assistenza clienti. Gestione contatti con fornitori. Collaborazione con i colleghi	II	9	11	20	Tutti
Assistenza clienti. Gestione contatti con fornitori. Collaborazione con i colleghi	III	9	11	20	Tutti

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Un esempio di formazione Professionalizzante (Impiegata)

	Anno	Teorica	Affianc.	Totale	Qualifica
<b>PRINCIPI DI INFORMATICA SPECIFICA (66 ore)</b>					
Applicare programmi gestionali in uso in azienda	I	8	14	22	Tutti
Applicare programmi gestionali in uso in azienda	II	8	14	22	Tutti
Applicare programmi gestionali in uso in azienda	III	8	14	22	Tutti



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**UN ESEMPIO DI PFI**

## Un esempio di PFI diviso per anno (I ANNO)

	Teorica	Affianc.	Totale	Qualifica
<b>Base e Trasversale (40 Ore)</b>				
SICUREZZA SUL LAVORO (48 ore – Cod. 2501-BGT-W; Cod. 2502-BGT-W; Cod. 2504-BGT-W)	12	0	12	Tutti
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (34 ore – Cod. 3115-BGT-W)	8	8	16	Tutti
COMPETENZE RELAZIONALI (22 ore – Cod. 3110 – BGT-W)	7	1	8	Tutti
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO (16 ore Cod. 0115-TRL-W)	4	0	4	Tutti
<b>Professionalizzante (80 ore)</b>				
PRINCIPI DI INFORMATICA GENERALE (word, internet e posta elettronica, excel, strumenti di presentazione)	8	2	10	Tutti
CONTABILITA' AZIENDALE Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale ed analitica. Svolgere gli adempimenti amministrativi (organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico, tenuta dei registri)	12	16	28	Tutti
TECNICHE COMUNICATIVE E PROBLEM-SOLVING (Assistenza clienti. Gestione contatti con fornitori. Collaborazione con i colleghi)	9	11	20	Tutti
PRINCIPI DI INFORMATICA SPECIFICA (Applicare programmi gestionali in uso in azienda)	8	14	22	Tutti

## Un esempio di PFI diviso per anno (Il Anno)

	Teorica	Affianc	Totale	Qualifica
<b>Base e Trasversale (40 Ore)</b>				
SICUREZZA SUL LAVORO (48 ore – Cod. 2501-BGT-W; Cod. 2502-BGT-W; Cod. 2504-BGT-W)	14	0	14	Qualifica
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (34 ore – Cod. 3115-BGT-W)	12	0	12	Qualifica
COMPETENZE RELAZIONALI (22 ore – Cod. 3110 – BGT-W)	5	1	6	Qualifica
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO (16 ore Cod. 0115-TRL-W)	8	0	8	Qualifica
<b>Professionalizzante (80 ore)</b>				
PRINCIPI DI INFORMATICA GENERALE (word, internet e posta elettronica, excel, strumenti di presentazione)	8	2	10	Tutti
CONTABILITA' AZIENDALE Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale ed analitica. Svolgere gli adempimenti amministrativi (organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico, tenuta dei registri)	12	16	28	Tutti
TECNICHE COMUNICATIVE E PROBLEM-SOLVING (Assistenza clienti. Gestione contatti con fornitori. Collaborazione con i colleghi)	9	11	20	Tutti
PRINCIPI DI INFORMATICA SPECIFICA (Applicare programmi gestionali in uso in azienda)	8	14	22	Tutti

## Un esempio di PFI diviso per anno (III Anno)

	Teorica	Affianc.	Totale	Qualifica
<b>Base e Trasversale (40 Ore)</b>				
SICUREZZA SUL LAVORO (48 ore – Cod. 2501-BGT-W; Cod. 2502-BGT-W; Cod. 2504-BGT-W)	18	0	18	Lic.elem.
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (34 ore – Cod. 3115-BGT-W)	10	0	10	Lic.elem.
COMPETENZE RELAZIONALI (22 ore – Cod. 3110 – BGT-W)	0	8	8	Lic.elem.
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO (16 ore Cod. 0115-TRL-W)	4	0	4	Lic.elem.
<b>Professionalizzante (80 ore)</b>				
PRINCIPI DI INFORMATICA GENERALE (word, internet e posta elettronica, excel, strumenti di presentazione)	8	2	10	Tutti
CONTABILITA' AZIENDALE Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale ed analitica. Svolgere gli adempimenti amministrativi (organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico, tenuta dei registri)	12	16	28	Tutti
TECNICHE COMUNICATIVE E PROBLEM-SOLVING (Assistenza clienti. Gestione contatti con fornitori. Collaborazione con i colleghi)	9	11	20	Tutti
PRINCIPI DI INFORMATICA SPECIFICA (Applicare programmi gestionali in uso in azienda)	8	14	22	Tutti



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**5.**

**APPRENDISTATO PERCETTORI  
SUSSIDI DI DISOCCUPAZIONE**

## Fonti

- art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015,
- Messaggio INPS n. 2243 del 31/5/2017
- Circolare INPS 108/2018 (chiarimenti su regimi contributivi)

## **Apprendistato percettori indennità disoccupazione**

### **Art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015**

Ai fini della loro **qualificazione o riqualificazione professionale** è possibile assumere in apprendistato **professionalizzante, senza limiti di età**, i lavoratori beneficiari ~~di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione~~. Per essi trovano applicazione, **in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.**

**No libera recedibilità termine apprendistato**

Le **deroghe** rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante attengono esclusivamente a:

- limiti di **età**;
- disposizioni in materia di **licenziamenti individuali**;
- **estensione dei benefici contributivi** a carico del datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

La formazione integrata in un contratto di lavoro può essere utile, non solo per i giovani, ma anche per coloro che intendono acquisire nuove competenze per reinserirsi nel mondo di lavoro. Per questo, tramite l'apprendistato professionalizzante, è possibile assumere anche lavoratori percettori di un trattamento di disoccupazione. Data la specifica finalità di riqualificazione professionale non è previsto alcun limite di età per tale rapporto di apprendistato. L'[interpello 5/2017](#) fornisce dei chiarimenti sugli obblighi formativi previsti per questa particolare fattispecie di apprendistato.

In particolare, al pari dei lavoratori che hanno già eseguito la formazione di base e trasversale in precedenti rapporti di apprendistato, i lavoratori che hanno già intrattenuto altri rapporti di lavoro sono esonerati dall'onere formativo di base e trasversale.

Il **Mess. INPS 31 maggio 2017, n. 2243** ha dettato **disposizioni inerenti all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di:**

- **lavoratori iscritti nelle liste di mobilità**, in considerazione dell'abrogazione, a far data dal 1° gennaio 2017, delle relative liste speciali,
- **nonché con riferimento ai lavoratori percettori di indennità di disoccupazione**, in relazione alla previsione introdotta dal comma 4 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2015.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## Beneficiari indennità disoccupazione

L'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015 ha previsto l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante anche nei confronti dei "...lavoratori beneficiari...di un trattamento di disoccupazione", allo scopo di favorirne la "...qualificazione o riqualificazione professionale".

I **lavoratori interessati** sono tassativamente quelli beneficiari di una delle seguenti tipologie di trattamento di disoccupazione:

- Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI);
- Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi e MiniASpi);
- indennità speciale di disoccupazione edile;
- indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL).



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

L'assunzione agevolata in discorso si riferisce a **lavoratori destinatari di un trattamento di disoccupazione**, quindi anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita (la circ. INPS 108/2018 ha ribadito che si tratta di soggetti che abbiano già ricevuto comunicazione dell'accoglimento della domanda di indennità di disoccupazione ed assunti non precedentemente alla data di decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale).



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

Il **regime contributivo** dei lavoratori assunti in contratto di apprendistato professionalizzante ex art. 47, c. 4, è **il medesimo previsto dalla disciplina vigente per le assunzioni in apprendistato professionalizzante sulla base del regime ordinario**, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente contemplate dalla legge.

Si applica la **riduzione** dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, **alla misura prevista per gli apprendisti per tutta la durata del periodo di formazione**, che non può eccedere il limite di tre anni, elevabile a cinque per il settore artigiano edile e non.

Quindi, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il periodo dell'apprendistato è pari al 10% della retribuzione imponibile; per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, detta aliquota è pari all'1,5% nel primo anno di contratto, al 3,0% nel secondo anno di contratto, per tornare all'ordinaria misura del 10% negli anni successivi al secondo.

Si applica la **contribuzione di finanziamento della NASpi**, la cui misura ordinaria è pari all'1,31%, e di quella di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Si applica l'**aliquota contributiva a carico dell'apprendista** nella misura pari alla contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di tre punti (**allo stato 5,84%**), per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere il limite di tre anni, aumentato a cinque per l'artigianato.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

E' prevista **l'esclusione della conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro** e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, tipici dei rapporti di apprendistato.

## L'aliquota complessiva da versare

Nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile non), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro con più di nove dipendenti, è pari al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).

Per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a nove, l'aliquota complessiva è pari al 8,95% (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 12 mesi, 10,45% (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista) per i mesi dal 13° al 24°, e 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Inoltre, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione è incrementata ex art. 2, d.lgs. n. 148/2015, in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di Cigo/Cigs. Analogamente, in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà di cui al Titolo II del d.lgs. n. 148/2015, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento.

**Diversamente da quanto previsto per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità, non si ha diritto ad alcun incentivo di tipo economico, poiché il D.Lgs. n. 81/2015 nulla specifica in proposito.**



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**6.  
CONTRIBUZIONE E INCENTIVI  
PER LE ASSUNZIONI  
IN VIGORE AL 2019**

## CONTRIBUZIONE APPRENDISTI DAL 1° SETTEMBRE 2015

	1° anno di contratto	2° anno di contratto	3° anno di contratto	Anni successivi di contratto
Apprendisti (aziende fino a 9 dip.)	Dipendente: - 5,84% - 6,14% (Cigs) Azienda: - 3,11% - 3,71% (Cigs) Totale: - 8,95% - 9,85%	Dipendente: - 5,84% - 6,14% (Cigs) Azienda: - 4,61% - 5,21% (Cigs) Totale: - 10,45% - 11,35%	Dipendente: - 5,84% - 6,14% (Cigs) Azienda: - 11,61% - 12,21% (Cigs) Totale: - 17,45% - 18,35%	Dipendente: - 5,84% - 6,14% (Cigs) Azienda: - 11,61% - 12,21% (Cigs) Totale: - 17,45% - 18,35%

## ALIQUOTE CONTRIBUTIVE CIGO DAL 1° SETTEMBRE 2015

Imprese fino a 50 dipendenti			Imprese oltre 50 dipendenti		
Industria	Edilizia Industria e Artigianato	Lapidei Industria e Artigianato	Industria	Edilizia Industria e Artigianato	Lapidei Industria e Artigianato
1,70%	4,70%	3,30%	2,00%	4,70%	3,30%

**CONTRIBUZIONE APPRENDISTI QUALIFICATI**

Dipendente: - 5,84% - 6,14% (aziende destinatarie Cigs)	Azienda: - 11,61% - 12,21% (aziende destinatarie Cigs)	Totale: - 17,45% - 18,35%
---	--	---------------------------------

**ALIQUOTE CONTRIBUTIVE CIGO DAL 1° SETTEMBRE 2015**

Imprese fino a 50 dipendenti			Imprese oltre 50 dipendenti		
Industria	Edilizia Industria e Artigianato	Lapidei Industria e Artigianato	Industria	Edilizia Industria e Artigianato	Lapidei Industria e Artigianato
1,70%	4,70%	3,30%	2,00%	4,70%	3,30%

L'incremento delle aliquote nel caso di aziende destinatarie solo di Cigs (0,30% lavoratore e 0,60% datore di lavoro) si applica ai soli lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Nel caso di aziende rientranti nel solo campo Cigo oppure in entrambi gli ambiti Cigo e Cigs, la contribuzione a carico dei datori di lavoro per gli apprendisti professionalizzanti, va incrementata della sola aliquota di finanziamento della Cassa integrazione ordinaria (differenziata in base al settore ed al limite dimensionale).



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

## **Apprendistato e mancanza del DURC**

**La mancata regolarità contributiva ha effetti sulla contribuzione ridotta che si applica nei rapporti di apprendistato?**

A questa domanda era già stata fornita, a suo tempo, dal Ministero del Lavoro, con la circolare **5/2008**, recepita poi **anche dall'INPS** nello stesso anno con la circolare n. 51/2008, confermata altresì dallo stesso Dicastero del Lavoro con la **nota n. 1677/2016** e richiamata da ultimo dalla **Corte di Cassazione con la sentenza 15 marzo 2018, n. 6428**.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

**La circolare MLPS 5/2008** opportunamente specificava quelli di natura contributiva sono gli sgravi collegati alla costituzione ed alla gestione del rapporto di lavoro, in una logica di deroga rispetto all'ordinario regime, cosa che, non si appalesa, allorquando "l'ipotesi agevolativa non risulta essere un abbattimento di una determinata aliquota più onerosa, calcolata secondo i normali parametri statistico-attuariali, ma rappresenti la regola per un determinato settore o categoria di lavoratori".

Tradotto: (!)

Nel caso di sgravio contributivo occorre il DURC

Quando non c'è uno sgravio contributivo ma l'aliquota nasce e viene determinata per com'è nella norma, come nel caso dell'apprendistato, non occorre il DURC.

Nell'apprendistato non c'è una riduzione di aliquota contributiva, l'aliquota è quella definita.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

Tale chiaro concetto è stato fatto proprio alcuni mesi dopo **dall'INPS** con la **circolare n. 51 del 18 aprile 2008**, allorquando, al punto 3, ha confermato l'argomentazione della esclusione dal novero dei benefici contributivi, richiamati, ai fini del DURC, dall'art. 1, comma 1175 della [legge n. 296/2006](#), i regimi particolari che caratterizzano sia l'apprendistato che interi settori e territori come, l'agricoltura e la navigazione marittima.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

L'Istituto, ha però, giustamente, sottolineato che laddove ricorrano ipotesi di ulteriori agevolazioni di natura contributiva rispetto a quella che in tali tipologie contrattuali e settori risulta essere la “contribuzione propria”, queste vanno considerate come benefici e, di conseguenza, vengono attratte nei controlli richiesti per il rilascio del DURC.

**Negli anni passati abbiamo avuto**, proprio per l'apprendistato, un esempio di tal genere allorquando, nelle imprese con un organico fino a nove dipendenti, per le assunzioni con rapporto di apprendistato, effettuate dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, era possibile fruire, sulla quota a carico dei datori di lavoro, della “**contribuzione zero**” per i primi due anni di rapporto, in luogo di quella ordinaria prevista, rispettivamente, per il primo anno nella misura dell'1,5% e nel secondo nella misura del 3%: tale disposizione fu oggetto di accurate indicazioni amministrative dell'Istituto.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

Nel **2016**, con la **nota, di valenza generale, n. 1677 del 28 gennaio**, inviata dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro sia alle proprie articolazioni periferiche che agli Istituti previdenziali che, infine, al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro, **si ribadì** che non rientravano nella nozione di benefici contributivi le speciali aliquote contributive previste dal Legislatore per interi settori (agricoltura navigazione marittima) e tipologie contrattuali (apprendistato).

A chiarimento di tale assunto fu inserita, in allegato alla nota, una tabella delle agevolazioni, oggetto di possibile verifica, atteso che potevano, a ragione, rientrare nella ipotesi degli sgravi contributivi.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

Nel 2018, la **Corte di Cassazione**, con sentenza n. 6428 del 15 marzo, accogliendo il primo motivo del ricorso presentato da un datore di lavoro avverso una cartella esattoriale dell'INPS e riformando una decisione delle Corti di Appello di Bari ha confermato, trattando le questioni legate alla applicazione dell'art. 10 della legge n. 30/2003, la previsione di una aliquota contributiva minore come quella prevista per l'apprendistato (proprio perché "propria"), non possa rientrare nelle previsioni di cui parla la predetta norma. Per completezza di informazione ricordo il contenuto del predetto articolo: " Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

***La questione, quindi, appare molto chiara: la mancanza di regolarità contributiva non ha effetti sulla contribuzione propria dell'apprendistato: tale concetto è stato ribadito nelle motivazioni espresse, di recente, dalla Corte di Appello di Milano con la sentenza n., 1075/2019.***



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

***La contribuzione ridotta dell'apprendistato è “tipica” del contratto e non può essere sottoposta (a meno che non si tratti di ipotesi di sotto contribuzione come quella in essere nel quinquennio 2012-2016, per il primo biennio del rapporto, nelle aziende con un organico non superiore alle nove unità), in assenza di regolarità contributiva, ad alcun recupero, perché non è uno sgravio.***



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO**  
OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

# Apprendistato e violazione del diritto di precedenza



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

L'azienda, in presenza di un diritto di precedenza attivo, che intendesse proseguire il rapporto di lavoro alla scadenza di un contratto di apprendistato ovvero che intendesse assumere un giovane con il contratto di apprendistato, viola il diritto di precedenza?

La domanda è pertinente dato che il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

Fermo restando eventuali disposizioni presenti e contrarie nei contratti collettivi il ministero del lavoro esclude la violazione del diritto di precedenza sia nel caso di trasformazione del contratto di apprendistato (conferma in servizio, meglio) sia nel caso di una nuova assunzione di un giovane con il contratto di apprendistato.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

Infatti l'interpello 2/2017:

In primo luogo, occorre muovere dalla lettura del richiamato articolo 24, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, ai sensi del quale “salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.”.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

Segue interepello:

In proposito, va ricordato che l'apprendistato si configura come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, connotato dall'obbligo - posto in capo al datore di lavoro - di impartire la formazione all'apprendista al fine di consentire a quest'ultimo di acquisire le competenze necessarie all'inserimento nel mondo del lavoro e una propria qualificazione professionale, attraverso una puntuale declinazione di tali obiettivi nell'ambito del piano formativo individuale. Tenuto conto che l'apprendistato viene qualificato come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 41, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015), appare corretto ritenere che anche le assunzioni con tale tipologia contrattuale possano rientrare nell'ambito di quelle contemplate nell'articolo 24.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

In ragione di quanto sopra, in relazione al primo quesito prospettato dall'istante va esclusa la violazione dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015 atteso che ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza rileva il momento dell'assunzione dell'apprendista, che si realizza con l'attivazione del contratto di apprendistato e non con la successiva fase di naturale prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

Anche nel caso di assunzione con il contratto di apprendistato:

Per quanto invece attiene al secondo quesito sottoposto a questo Ministero, una nuova assunzione con contratto di apprendistato andrà comunque considerata in relazione al diritto di precedenza vantato dal lavoratore a tempo determinato. In particolare, si ritiene che non ricorra la violazione del diritto di precedenza qualora il lavoratore risulti già qualificato per la mansione oggetto del contratto di apprendistato in virtù dei pregressi rapporti di lavoro a tempo determinato.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

E ciò in coerenza con quanto già chiarito con risposta ad interpello n. 8/2007 e con la circolare ministeriale n. 5/2013. In definitiva, in linea con le osservazioni innanzi esposte e ferme restando eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi ai sensi del comma 1 del citato articolo 24, si ritiene che non possa integrare la violazione del diritto di precedenza sia la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione, non trattandosi di una nuova assunzione, sia la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**7.**

**LA DISCIPLINA REGIONALE  
DELL'APPRENDISTATO**



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO**  
OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## La normativa regione Marche sull'apprendistato



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

La Regione Marche ha provveduto a disciplinare l'intera normativa in materia dell'apprendistato.

Il primo e il terzo livello godono di una disciplina aggiornata, che recepisce i cambiamenti introdotti dal Jobs Act.

Per il secondo livello, invece, il riferimento è la recezione alle Linee Guida del 2014.

La normativa regione Marche sull'apprendistato

**APPRENDISTATO DI I LIVELLO**

**La Regione Marche disciplina l'apprendistato di I livello con due apposite delibere:**

**[23 maggio 2016, n. 485](#) in materia di apprendistato per il conseguimento della qualifica e il diploma professionale e della certificazione ITS;**

**[12 settembre 2016, n. 1045](#) in materia di apprendistato per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore.**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

**L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di istruzione tecnica superiore è così regolamentato:**

**Istituzioni formative legittimate a svolgere percorsi di apprendistato di I livello**

Istituzioni formative per i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale accreditate presso la Regione Marche;

Le strutture formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore.

### **Durata**

Tre anni per la qualifica professionale triennale regionale;

Un anno per il diploma di istruzione e formazione professionale;

Un anno per il certificato di istruzione tecnica superiore;

Due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato;



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

**Prorogabili** fino ad un massimo di **un anno** sia nel caso di mancato conseguimento del titolo, sia nel caso di conclusione positiva del percorso, per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-specialistiche.

### **Formazione interna ed esterna**

Qualifica e Diploma professionale. Durata ordinamentale del percorso: 1056 ore, di cui:

**663 ore di formazione esterna**, svolta presso l'istituzione formativa così ripartite:

Non più del 60% dell'orario per il secondo anno (e per il primo anno, qualora l'apprendistato sia attivato a partire dal primo anno);

Non più del 50% per il terzo e quarto anno;

Non più del 50% dell'orario per l'anno finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica;



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

**442 ore di formazione interna**, svolta presso il datore di lavoro.

Certificazione Tecnica Superiore. Durata ordinamentale del percorso: 800 ore di cui:

**Almeno 400 di formazione esterna** presso le ATI = Associazioni Temporanee di Impresa e comunque non superiore al 50% dell'orario.

Corso annuale integrativo necessario per l'ammissione all'esame di Stato:  
Formazione esterna non superiore al 60% dell'orario.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

### Protocollo tra Istituzione Formativa e datore di lavoro

Il protocollo prevede la predisposizione di un **avviso** con cui l'Istituzione Formativa stabilisce le modalità per proporre le candidature da aperte degli studenti già iscritti ai percorsi ordinamentali le FP o IFTS e che intendono proseguire gli studi attraverso il sistema dell'alternanza scuola-lavoro;

Sono i giovani interessati a dover presentare **domanda di candidatura** all'istituzione formativa;

La **selezione** degli apprendisti viene effettuata dai datori di lavoro, secondo criteri e procedure contenuti nell'avviso.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

### **Piano Formativo Individuale**

Stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi formativi per l'apprendistato di I livello;

Contiene le generalità dell'apprendista, il suo livello contrattuale di inquadramento, la durata e l'orario di lavoro, nonché i risultati di apprendimento;

Può essere modificato nel corso dell'apprendistato, fermo restando la qualifica o il diploma da conseguire.

### **Indennità di partecipazione**

**Solo per i contratti di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale, la Regione Marche può prevedere un'indennità di partecipazione alle ore di formazione esterna pari a 5 euro l'ora, per un massimo di 500 euro mensili per ogni apprendista che saranno erogati dall'istituzione formativa solo dopo le opportune verifiche sulla presenza minima e a conclusione dell'annualità.**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

**L'apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore è, invece, così regolato:**

**Istituzioni formative legittimate a svolgere percorsi di apprendistato di I livello:**

Istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado;

Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA).

**Durata:** Quattro anni → **prorogabile** fino ad un anno, *solo* nel caso di mancato conseguimento del titolo.

**Formazione interna ed esterna**

Diploma di istruzione secondaria superiore:

Formazione esterna: 70% dell'orario ordinamentale per il II anno, 65% per il III, IV, V anno;

Formazione interna: 30% dell'orario ordinamentale per il II anno, 35% per il III, IV, V anno.

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

### Diploma presso i CPIA:

Percorsi di primo livello: formazione esterna non superiore a 60% dell'orario definito dagli accordi stipulati con le strutture formative accreditate;

Percorsi di secondo livello: Formazione esterna non superiore a 70% dell'orario previsto dal primo periodo didattico; al 65% dell'orario del secondo e terzo periodo didattico.

### **Protocollo tra Istituzione Formativa e datore di lavoro**

Il protocollo definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa.

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

### **Piano Formativo Individuale**

Stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi formativi per l'apprendistato di I livello;

Contiene le generalità dell'apprendista, il suo livello contrattuale di inquadramento, la durata e l'orario di lavoro, nonché i risultati di apprendimento;

Può essere modificato nel corso dell'apprendistato, fermo restando la qualifica o il diploma da conseguire;

Contiene i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti;

Contiene eventuali misure di riallineamento di sostegno o di recupero, anche nei casi di sospensione di giudizio.

**La normativa regione Marche sull'apprendistato**

**APPRENDISTATO DI SECONDO LIVELLO**

In materia di apprendistato professionalizzante, la Regione Marche resta ferma alla [DGR n. 1365 del 1 ottobre 2012](#), completata dalla [DGR n. 1000 dell'8 settembre 2014](#) che ha recepito la deliberazione della Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014 concernente le Linee Guida per l'Apprendistato Professionalizzante o contratto di mestiere di cui all'art. 4 del D. Lgs n. 167/2011.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è interamente rimandata alla contrattazione collettiva. La deliberazione regionale, infatti, si occupa principalmente di disciplinare la formazione pubblica a carico della Regione.

La normativa regione Marche sull'apprendistato

**Erogazione e luogo della Formazione pubblica**

La formazione di base e trasversale è erogata all'esterno o all'interno dell'azienda esclusivamente da **enti di formazione accreditati** dalla Regione per la macrotipologia della formazione continua;

Le aziende che hanno ottenuto l'accreditamento per l'erogazione della formazione dalla Regione possono erogare il monte ore della formazione di base e trasversale anche internamente all'azienda;

L'azienda che non intende avvalersi dell'offerta formativa pubblica può avvalersi di **enti di formazione accreditati** con i quali stipuleranno accordi/convenzioni o intese.

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

### **Percorso formativo**

In generale le ore di formazione di base e trasversale sono 120 e possono essere anche erogate tutte durante il primo anno di apprendistato. Tuttavia, è possibile articularle in modo diverso in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista:

**120 ore** per gli apprendisti senza titolo di studio o con licenza elementare o media;

**80 ore** per gli apprendisti con diploma di scuola media superiore o qualifica o diploma di istruzione formazione professionale;

**40 ore** per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente;

Tali ore possono essere ulteriormente ridotte qualora l'apprendista abbia già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

### APPRENDISTATO DI III LIVELLO

La Regione Marche si è dotata di una propria disciplina dell'apprendistato di terzo livello conforme alle modifiche legislative introdotte dal d. lgs. n. 81/2015 con la [DGR n. 1044 del 12 settembre 2106.](#)

#### **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

##### **Istituzioni Formative**

Istituti Tecnici Superiori;

Università, ad esclusione di quelle telematiche;

AFAM;

Altre istituzioni di formazione o ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale.

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

### **Durata massima**

Per l'acquisizione di titoli di studio è pari alla durata dei percorsi ordinamentali → **prorogabile** fino ad un anno, qualora il titolo non sia conseguito entro la durata del percorso ordinamentale;

Per l'attività di ricerca: la durata è definita dal progetto di ricerca, ma non può essere superiore a 3 anni → **prorogabile** fino ad un anno, qualora la ricerca non possa essere completata nei termini stabiliti per motivi oggettivi;

Per il praticantato obbligatorio: la durata massima è fissata al compimento della prima sessione utile per sostenere l'esame di Stato abilitante, successivamente al conseguimento dell'attestato di avvenuta pratica.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

### **Formazione esterna**

Percorsi universitari e AFAM: ore di formazione esterna non superiori al 60% delle ore di lezione frontale previste per ciascun insegnamento;

Istituti Tecnici Superiori: formazione esterna non superiore al 60% dell'orario obbligatorio ordinamentale;

Attività di ricerca e praticantato: la formazione esterna non è obbligatoria.

### **Formazione interna**

Il numero di ore di formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna;

Per l'apprendistato di ricerca e il praticantato: non inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previste.

**La normativa regione Marche sull'apprendistato**

**Apprendistato per l'acquisizione del Diploma Tecnico Superiore**

L'azienda presso cui si svolge l'apprendistato deve avere una tipologia produttiva coerente con la denominazione e i contenuti formativi del percorso di studi;

Il rapporto contrattuale può essere instaurato:

All'inizio del percorso biennale;1

All'inizio della seconda annualità → la durata del contratto di apprendistato sarà di un anno.

Per l'ultimo semestre, in assolvimento all'obbligo di tirocinio previsto nei percorsi ITS.

**La normativa regione Marche sull'apprendistato**

**Apprendistato per la realizzazione di un progetto di ricerca**

Attuabile per:

La realizzazione di un progetto di ricerca specifico da sviluppare ex novo;  
L'inserimento dell'apprendista in un progetto di ricerca già avviato da un datore di lavoro.

Istituzioni formative o di ricerca:

Università;

Enti e Istituzioni Pubbliche Nazionali di Ricerca vigilati dall'Amministrazione Pubblica Centrale;

Centri per l'innovazione e il trasferimento tecnologico, Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS);

### La normativa regione Marche sull'apprendistato

Al termine dell'attività di ricerca, l'apprendista deve redigere un **rapporto finale di ricerca**, coadiuvato dal tutor aziendale e formativo.

#### Valorizzazione dell'attività di ricerca:

L'istituzione formativa è tenuta a garantire all'apprendista la massima spendibilità dell'attività di ricerca svolta in apprendistato provvedendo alla **pubblicazione** del rapporto finale di ricerca o di un suo estratto o prevedendo la partecipazione dell'apprendista ad un convegno per la diffusione dei risultati della ricerca.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## La normativa regione Marche sull'apprendistato

### **Apprendistato per il praticantato di accesso alle professioni ordinistiche**

#### Normativa di riferimento:

45 del d. lgs. n. 81/2015;

CCNL Confprofessioni (art. 43);

#### Soggetti coinvolti:

Professionista titolare di uno studio professionale;

Apprendistato;

#### Protocollo e PFI

Sottoscritti dal professionista e dall'apprendista, dal momento che la formazione esterna non è obbligatoria;

Per l'attuazione di questo tipo di apprendistato la Regione ha stipulato apposite convenzioni con l'Ordine dei **Consulenti del Lavoro** e dei **Dottori Commercialisti**.



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**ULTIME NOVITA'**



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**1.**

**STATO DI DISOCCUPAZIONE**



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

- *ANPAL- Circolare 23 luglio 2019, n. 1*



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

**L'art. 19 del D.Lgs 150/2015** e successive modificazioni definisce disoccupati *«i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego»*.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

L'art. 19, co. 3, Dlgs 150/2015 prevede che l'eventuale rioccupazione in attività *lavorativa subordinata sino a sei mesi* determina solo la **sospensione** (e non la decadenza) dello stato di disoccupazione.





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**



Disallineamento del momento della decadenza dello stato di disoccupazione da quello della decadenza dalla fruizione di prestazioni di sostegno al reddito



## CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

Esempi:

- lavoratore con un contratto subordinato di durata **superiore a sei mesi** ma di importo inferiore a 8mila euro annui decade dallo stato di disoccupazione ma non dalla prestazione Naspi.
- lavoratore che si rioccupi in attività di lavoro autonomo con reddito inferiore a 4.800 euro annui perde lo stato di disoccupato ma non la naspi.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

**L'articolo 4, comma 15-quater del d.l. n. 4/2019** (introdotto, in fase di conversione) prevede che "Per le finalità di cui al presente decreto ed ad ogni altro fine, si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917".



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

L'ANPAL, vista la **reintroduzione** dell'istituto della **conservazione dello stato di disoccupazione**, ad opera dell'art. 4, comma 15-quater, del DL n. 4 del 28 gennaio 2019 sul reddito di cittadinanza convertito con modificazioni dalla **Legge n. 26 del 28 marzo 2019** ha emanato in data **24 luglio 2019** la **Circolare n. 1** con l'obiettivo di fornire le **regole operative gestionali** relative allo **stato di disoccupazione**

## ***Acquisizione e mantenimento dello Stato di disoccupazione***

Per l'acquisizione o il mantenimento dello stato di disoccupazione ai fini dell'iscrizione al collocamento ordinario e mirato sono richiesti i seguenti **requisiti**:

- rilascio della **DID** (dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro) e
- alternativamente:
  - ✓ **mancato svolgimento di attività lavorativa subordinata/autonoma o**
  - ✓ **percezione di reddito da lavoro dipendente/autonomo** corrispondente ad un'**imposta lorda pari o inferiore** alle detrazioni fiscali previste dall'art. 13 TUIR



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Acquisizione e mantenimento dello Stato di disoccupazione*

Il lavoratore può quindi entrare in **stato di disoccupazione**, rilasciando la DID, e mantenere detto stato, **anche in presenza di una attività di lavoro**, a condizione che, dalla valutazione prospettica della potenziale idoneità del rapporto di lavoro a produrre reddito nel corso dell'anno, derivi un reddito non superiore alle seguenti soglie:

*Acquisizione e mantenimento dello Stato di disoccupazione*

<b>Limiti per lo status di disoccupazione</b>	
<b>Tipologia di impiego</b>	<b>Reddito annuo massimo</b>
<b>Lavoro subordinato</b>	<b>8.145 euro</b>
<b>Lavoro autonomo</b>	<b>4.800 euro</b>
<b>Plurime attività lavorative (subordinate e autonome)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>8.145 euro (per attività dipendente)</b></li> <li>• <b>4.800 euro (per lavoro autonomo)</b></li> <li>• <b>8.145 euro (per la somma di tutti i redditi)</b></li> </ul>



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Acquisizione e mantenimento dello Stato di disoccupazione*

Fanno eccezione i redditi derivanti da attività di **lavoro autonomo** che, ai sensi dell'art. 50, comma 1, del T.U.I.R., sono **assimilati a quelli da lavoro dipendente**, ai quali si applica la **soglia** reddituale annua **di 8.145 euro**. Tra tali redditi rilevano qui in particolare:

- i compensi dei lavoratori soci di cooperative di produzione e lavoro, di cooperative di servizi, di cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e di cooperative della piccola pesca, anche se percepiti con lavoro autonomo, purché il reddito derivante rispetti i limiti dei salari maggiorati del 20%;

## *Acquisizione e mantenimento dello Stato di disoccupazione*

- i compensi percepiti da amministratori, sindaci, revisori, collaboratori a giornali e simili, membri di commissioni, collaboratori svolgenti attività senza vincolo di subordinazione

Il lavoratore che svolge **più attività lavorative di tipologia diversa** (autonome, parasubordinate, subordinate, occasionali) mantiene lo stato di disoccupazione se da un lato i relativi redditi non superano i limiti dei rispettivi ambiti e dall'altro se il reddito risultante dalla somma delle attività sia complessivamente inferiore alla soglia di euro 8.145.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Durata della disoccupazione*

La durata della disoccupazione si computa in giorni, a decorrere da quello di rilascio della DID, fino al giorno antecedente a quello della revoca.

Ai fini del computo dei 12 mesi per il disoccupato di lungo periodo è necessario che lo stesso abbia un'anzianità di disoccupazione pari a 365 giorni più 1 giorno. Allo stesso modo, ai fini del computo dei 6 mesi di disoccupazione è necessario che il disoccupato abbia un'anzianità di disoccupazione pari a 180 giorni più 1 giorno.

**Ai fine del calcolo dell'anzianità di disoccupazione** sono conteggiati tutti i giorni di validità della DID con l'eccezione di quelli di sospensione (si considerano in stato di sospensione il giorno iniziale ed il giorno finale di un rapporto di lavoro).



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Conservazione dello stato di disoccupazione*

Il lavoratore può entrare in stato di disoccupazione (rilasciando la dichiarazione di immediata disponibilità) ovvero conservare lo stato di disoccupazione (in caso di dichiarazione di immediata disponibilità rilasciata precedentemente) anche nel caso in cui svolga un'attività lavorativa il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del D.P.R. n. 917/1986. Nel caso del lavoro dipendente, tale reddito è quantificabile, alla luce della normativa vigente, in € 8.145 annui.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Conservazione dello stato di disoccupazione*

La valutazione circa il reddito **va effettuata in termini prospettici**: la valutazione riguarda cioè l'idoneità potenziale del rapporto di lavoro instaurato, a produrre nell'anno un reddito superiore alla soglia suddetta. Va quindi considerata, indipendentemente dalla durata prevista del rapporto di lavoro, la retribuzione annua imponibile ai fini IRPEF (quindi al netto dei contributi a carico del lavoratore) di riferimento. Il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro provvede ad effettuare i relativi calcoli a partire dalla retribuzione lorda comunicata in ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 2, del d.l. 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla l. 28 novembre 1996, n. 608, scomputandone i contributi a carico del lavoratore.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Sospensione dello stato di disoccupazione*

Con riferimento al **rapporto tra l'istituto della sospensione e della conservazione dello stato di disoccupazione** per il lavoratore subordinato si specifica che, al momento dell'avvio di un rapporto di lavoro dipendente, la **sospensione scatta unicamente se non vi è conservazione dello stato di disoccupazione** come sopra specificato.

Tale valutazione sarà fatta automaticamente dal sistema informativo unitario per le politiche del lavoro al momento della instaurazione del rapporto di lavoro.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Sospensione dello stato di disoccupazione*

In caso di inizio di una attività di lavoro subordinato, **a tempo determinato o indeterminato** (ivi incluso il contratto di apprendistato), fatto salvo il caso della conservazione dello stato di disoccupazione, lo stesso si sospende fino ad un massimo di 180 giorni.





# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Sospensione dello stato di disoccupazione*

**Il computo dei 180 giorni è riferito al singolo rapporto di lavoro** anche qualora il lavoratore abbia attivato più rapporti di lavoro nel corso dello stesso anno: pertanto nel caso in cui il lavoratore instauri un contratto di lavoro con un nuovo datore di lavoro, anche senza soluzione di continuità, il periodo di sospensione ricomincia a decorrere.

### *Sospensione dello stato di disoccupazione*

Qualora il contratto di lavoro in questione termini, per qualsivoglia motivazione, prima che siano decorsi i 180 giorni, la persona interessata ritorna in stato di disoccupazione e l'anzianità della disoccupazione ricomincia a decorrere dal momento della fine della sospensione.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Sospensione dello stato di disoccupazione*

Il termine della sospensione (così come la sospensione stessa) è accertato d'ufficio e il lavoratore interessato non ha alcun onere di comunicazione nei confronti del servizio competente.

***Decorsi i 180 giorni continuativi dall'inizio dell'attività lavorativa, se il contratto è ancora in vigore, l'interessato decade dallo stato di disoccupazione se la retribuzione prospettica annua è superiore ai 8.145 €.***



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Esempi*

1. Tizio viene assunto il 1.1.2019 con una retribuzione mensile pari a 600 € e il contratto ha una durata di 12 mesi. La retribuzione annua di Tizio è pari a € 7.200, pertanto Tizio conserva lo stato di disoccupazione.
2. Tizio viene assunto il 1.1.2019 con una retribuzione mensile pari a € 900 e il contratto ha una durata 10 mesi. La retribuzione annua di Tizio è pari a € 10.800, e quindi non si applica la conservazione. Pertanto a Tizio viene sospeso lo stato di disoccupazione fino a 6 mesi (ossia, al massimo fino al 30.6.2019); se il contratto perdura oltre il 30.6.2019 Tizio perde lo stato di disoccupazione.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## *Esempi*

3. Tizio viene assunto il 1.9.2019 con una retribuzione mensile pari a € 800 e il contratto ha una durata 12 mesi. La retribuzione annua di Tizio è pari a 9.600 €, pertanto a Tizio viene sospeso lo stato di disoccupazione fino al 28.02.2020 e poi se il contratto continua fino alla scadenza naturale del contratto Tizio al 1.3.2020 perde lo stato di disoccupazione;



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Esempi*

4. Tizio viene assunto il 1.1.2019 con una retribuzione mensile pari a € 1.500 e il contratto ha una durata di 4 mesi. La retribuzione annua di Tizio è pari a € 18.000, e quindi non si applica la conservazione. Pertanto a Tizio viene sospeso lo stato di disoccupazione fino al termine del contratto e poi ritorna essere disoccupato. Qualora a Tizio venga prorogato il contratto per ulteriori 3 mesi fino al 31.7.2019, la sospensione si protrae al massimo fino al 30.6.2019 e dal 1.7.2019 decade dallo stato di disoccupazione.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Attività di lavoro intermittente*

Il lavoratore con contratto di lavoro intermittente **conserva lo stato di disoccupazione per tutto il periodo del contratto solo nel caso in cui** la retribuzione annua prevista (calcolata secondo quanto già illustrato al punto 2.1.1) sia inferiore al limite esente da imposizione fiscale (€ 8.145 annui).

**In caso contrario**, ai fini della sospensione dello stato di disoccupazione, **occorre invece distinguere** a seconda che il contratto preveda o meno l'obbligo di risposta da parte del lavoratore, e di conseguenza la corresponsione o meno di una indennità di disponibilità per i periodi di non lavoro di cui all'articolo 16 del d.lgs. n. 81/2015.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Attività di lavoro intermittente*

**Nel caso in cui non sia previsto un obbligo di risposta** (e quindi una indennità di disponibilità), lo stato di disoccupazione sarà sospeso nei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, mentre il lavoratore resterà disoccupato nei periodi di non lavoro. Ai fini della sospensione e dell'eventuale decadenza dallo stato di disoccupazione, saranno pertanto computati unicamente i periodi di lavoro effettivo, come comunicati ai sensi dell'articolo 15, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015. Qualora il lavoratore intermittente svolga più di 180 giorni continuativi di lavoro effettivo presso il medesimo datore di lavoro decade dallo stato di disoccupazione se la retribuzione annua prospettica è superiore a € 8.145.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Attività di lavoro intermittente*

**Nel caso in cui, invece, sia previsto un obbligo di risposta** (e quindi una indennità di disponibilità), lo stato di disoccupazione (NOTA 1) è sospeso per tutto il periodo di durata del contratto ove la retribuzione annua prospettica sia superiore a € 8.145. Qualora la durata effettiva del rapporto di lavoro intermittente superi i 180 giorni il lavoratore decade dallo stato di disoccupazione se la retribuzione annua prospettica è superiore a € 8.145.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## ***Tirocinio extracurricolare e lavori di pubblica utilità/lavori socialmente utili***

Posto che il tirocinio non è un rapporto di lavoro, pur prevedendo un'indennità di partecipazione, una persona che sta svolgendo un'esperienza di tirocinio (in assenza di rapporti di lavoro) potrà rilasciare la DID online ed essere considerata in stato di disoccupazione.

Parimenti, una persona in stato di disoccupazione, che cominci un'esperienza di tirocinio, mantiene lo stato di disoccupazione.

Le medesime considerazioni possono estendersi anche all'attivazione di un lavoro di pubblica utilità/lavoro socialmente utile, giacché in tali ipotesi non si determini l'instaurazione di un rapporto di lavoro



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## ***Svolgimento di prestazioni occasionali ai sensi dell'articolo 54-bis del d.l. n. 50/2017***

Si evidenzia che coloro che svolgono prestazioni occasionali, ai sensi dell'articolo 54-bis del d.l. n. 50/2017, conv. con mod. dalla l. n. 96/2017, sono considerati in stato di disoccupazione, giacché i compensi percepiti dal prestatore "non incidono sul suo stato di disoccupato", per espressa previsione normativa.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Stato di disoccupazione e collocamento mirato*

Presupposto per l'iscrizione al collocamento mirato è lo stato di disoccupazione, ai sensi del comma 1, articolo 8, della l. n. 68/1999 s.m.i.. Tale articolo, difatti, prevede che "Le persone di cui al comma 1 dell'articolo 1, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato...".

Per la definizione di stato di disoccupazione non può che rinviarsi alle previsioni di cui all'articolo 4 del d.l. n. 4/2019, come sopra descritte.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## *Entrata in vigore*

Le disposizioni di cui all'articolo 4 del d.l. n. 4/2019 conv. con mod. dalla l. n. 26/2019 si applicano **a decorrere dal 30 marzo 2019**. Conseguentemente verranno in rilievo, ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, i soli contratti di lavoro e le attività di lavoro autonomo iniziati successivamente alla data del 29 marzo 2019.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## *Entrata in vigore*

Il soggetto che a decorre dal 30 marzo 2019 termina la sospensione dello stato di disoccupazione e ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con un reddito inferiore a € 8.145 nell'anno solare conserva lo stato di disoccupazione nel rispetto delle disposizioni vigenti.



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**2.**

**AUMENTO CONTRIBUTO  
ADDIZIONALE CONTRATTI A  
TERMINE**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

- *Circ. INPS 6 settembre 2019, n. 121*
- *Mess. INPS 24 settembre 2019, n. 3447*



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

**Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese. Istruzioni per la gestione dell'incremento del contributo addizionale NASpl dovuto nei casi di rinnovo del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Istruzioni contabili**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## Premessa

Si ritiene utile premettere, per i profili di rilevanza ai fini della gestione dell'incremento del contributo addizionale, che l'articolo 1, comma 2, del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla legge di conversione n. 96/2018, specifica che le nuove disposizioni in materia di contratti di lavoro a termine *“[...] si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”*.

In proposito il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al paragrafo 3 della citata circolare n. 17/2018, ha precisato che i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 rimangono disciplinati dalle previgenti disposizioni del D.lgs n. 81/2015, in quanto la nuova disciplina introdotta dal D.L. n. 87/2018 trova applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## Premessa

In proposito il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al paragrafo 3 della citata circolare n. 17/20181, comma 2, sebbene formalmente riferito alle nuove disposizioni sui contratti di lavoro a termine contenute nel comma 1 del medesimo articolo 1, si applica anche ai rapporti di somministrazione a tempo determinato.

**La decorrenza di applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpl nei casi di rinnovo del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato rimane, invece, fissata al 14 luglio 2018.**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### Ambito di applicazione e decorrenza

L'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018 ha disposto che *“il contributo di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione”*. La legge n. 96/2018, di conversione del D.L. n. 87/2018, ha sostituito il testo del citato comma 2 con il seguente: *“2. All'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: “Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico”*.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### Ambito di applicazione e decorrenza

Il D.L. n. 87/2018, nella versione recata dalla relativa legge di conversione (legge n. 96/2018), ha quindi introdotto l'aumento del contributo addizionale NASPI attraverso la rimodulazione dell'articolo 2, comma 28, della legge n. 92/2012 e ha altresì escluso dal versamento di tale aumento i rinnovi contrattuali dei lavoratori domestici.

L'articolo 3, comma 2, del decreto dignità ha previsto l'incremento del predetto contributo addizionale in occasione di ogni rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione di lavoro. Sul piano generale, la fattispecie del rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato ricorre quando l'iniziale contratto raggiunge la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti procedono alla sottoscrizione di un ulteriore contratto a termine.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### Ambito di applicazione e decorrenza

Tuttavia, considerato che il decreto dignità ha esteso la nuova disciplina dei rapporti a termine anche alla somministrazione di lavoratori assunti a tempo determinato, l'aumento del contributo addizionale NASpI opera anche nei casi in cui lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore ovvero nell'ipotesi inversa.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### Ambito di applicazione e decorrenza

Inoltre, a seguito di interlocuzione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si deve precisare che il suddetto Dicastero ha chiarito che “[...] qualora venga modificata la causale originariamente apposta al contratto a termine si configuri un rinnovo e non una proroga anche se l’ulteriore contratto segua il precedente senza soluzione di continuità. In tale ipotesi trattandosi di rinnovo l’incremento del contributo addizionale è dovuto. Diversamente, nell’ipotesi in cui le parti abbiano stipulato un primo contratto privo di causale, perché di durata inferiore a 12 mesi, e successivamente abbiano prolungato la durata del contratto oltre i 12 mesi, indicando per la prima volta una causale, si configura una proroga e non un rinnovo. Trattandosi di proroga l’incremento del contributo addizionale non è dovuto.”

Ultimo aggiornamento 20 ottobre 2019



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### Ambito di applicazione e decorrenza

In ordine all'ambito di applicazione della norma in discorso, si rileva come l'incremento del contributo addizionale sia dovuto con riferimento al rinnovo di ogni tipologia di contratto a termine al quale si applica il contributo addizionale, ivi compresi i contratti che regolano il rapporto di lavoro nel settore marittimo.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### Ambito di applicazione e decorrenza

**L'aumento del contributo addizionale è dovuto dai datori di lavoro interessati con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, intervenuti a far tempo dal 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018.**

## **AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI**

### **Contratti a termine ai quali non si applica la disciplina dell'incremento del contributo addizionale**

Restano esclusi dall'applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpi, in quanto già esclusi dalla predetta contribuzione addizionale:

- i rapporti a tempo determinato degli operai agricoli, per effetto delle previsioni dell'articolo 2, comma 3, della legge n. 92/2012, che escludono gli stessi dall'applicazione del regime della NASpi;
- i rapporti di lavoro contemplati dall'articolo 2, comma 29, della legge n. 92/2012



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### Contratti a termine ai quali non si applica la disciplina dell'incremento del contributo addizionale

Si evidenzia, inoltre, che l'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla legge di conversione n. 96/2018, ha espressamente escluso l'applicazione dell'aumento del contributo NASpi ai rinnovi dei contratti di lavoro domestico.

L'aumento del contributo addizionale non si applica altresì ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle pubbliche amministrazioni, come individuate dall'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., in quanto già escluse dal versamento del contributo addizionale ai sensi dell'articolo 2, comma 29, lett. d), della legge n. 92/2012.

## **AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI**

### **Contratti a termine ai quali non si applica la disciplina dell'incremento del contributo addizionale**

Inoltre, l'articolo 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla legge di bilancio 2019, ha espressamente escluso, come anticipato in premessa, l'applicazione dell'articolo 3 del D.L. n. 87/2018 ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato relativi alle assunzioni di lavoratori adibiti a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how* e di supporto, di assistenza tecnica o coordinamento all'innovazione, stipulati da:

- a) università private, incluse le filiazioni di università straniere;
- b) istituti pubblici di ricerca;
- c) società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- d) enti privati di ricerca.

## **AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI**

### **Contratti a termine ai quali non si applica la disciplina dell'incremento del contributo addizionale**

Queste fattispecie, pertanto, rimangono soggette al contributo di finanziamento NASpi, compreso il contributo addizionale dovuto per i lavoratori a tempo determinato, ma, per espressa previsione dell'articolo 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018, non all'aumento del contributo addizionale con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato di lavoratori assegnati a svolgere le attività sopra elencate.

Si fa presente, infine, che la maggiorazione del contributo addizionale in argomento non trova applicazione in caso di proroga del termine del contratto a tempo determinato, essendo tale fattispecie non contemplata dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018.

## **AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI**

### **La misura dell'aumento del contributo addizionale**

L'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018 dispone che il contributo addizionale NASpi è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato. Al riguardo, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al paragrafo 1.4 della circolare n. 17/2018, ha chiarito che *"[...] al primo rinnovo [del contratto a tempo determinato] la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi"*.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### La misura dell'aumento del contributo addizionale

Ad esempio, nel caso in cui un contratto a tempo determinato venga rinnovato per tre volte, il datore di lavoro interessato dovrà corrispondere il contributo addizionale secondo le seguenti misure:

contratto originario: 1,4%;

1° rinnovo: 1.9% (1,4% + 0,5%);

2° rinnovo: 2.4% (1,9% + 0,5%);

3° rinnovo: 2,9% (2,4% + 0,5%).



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### La misura dell'aumento del contributo addizionale

Al riguardo si ritiene utile precisare che, ai soli fini della determinazione della misura del contributo addizionale al quale aggiungere l'incremento dello 0,5%, non si tiene conto dei rinnovi contrattuali intervenuti precedentemente al 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018.

Pertanto, ai fini di cui sopra, si considera primo rinnovo contrattuale quello sottoscritto a far tempo dal 14 luglio 2018, anche qualora il contratto a termine sia stato già rinnovato precedentemente alla suddetta data. Per gli eventuali successivi rinnovi contrattuali la misura del contributo addizionale sarà determinata secondo i criteri di calcolo sopra esposti.

## **AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI**

### **Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione**

Di seguito si richiamano le ulteriori disposizioni relative al contributo addizionale NASpi che dispiegano effetti anche sull'aumento del predetto contributo.

L'articolo 2, comma 29, della legge n. 92/2012 individua i casi di esclusione dall'obbligo di versamento del contributo addizionale - e, conseguentemente, dall'aumento dello stesso in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato - riferiti alle seguenti fattispecie:

## **AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI**

### **Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione**

- a. lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b. lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963;
- c. apprendisti;
- d. lavoratori dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001 e successive modificazioni.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione

**Con specifico riferimento alla fattispecie del lavoro stagionale**, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività stagionali non ricomprese dall'elencazione recata dal D.P.R. n. 1525/1963, ancorché definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva, è dovuto il contributo addizionale NASpl.

**Pertanto, nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato di tali lavoratori stagionali, decorrenti dal 14 luglio 2018, è altresì dovuto l'aumento del predetto contributo addizionale NASpl.**

## **AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI**

### **Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione**

Si ricorda, infine, che l'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012 disciplina la **restituzione** del predetto contributo addizionale nelle seguenti fattispecie:

- a) trasformazione del contratto a tempo indeterminato. In tale caso le condizioni per la restituzione del contributo addizionale intervengono successivamente al decorso del periodo di prova;

## **AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI**

### **Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione**

- b) assunzione del lavoratore a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. Anche in questo caso la restituzione del contributo addizionale opera successivamente al decorso del periodo di prova. La misura della predetta restituzione si determina detraendo dalle mensilità di contribuzione addizionale spettanti al datore di lavoro un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato all'instaurazione del nuovo rapporto a tempo indeterminato.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione

Dal momento che l'incremento del contributo addizionale di cui si tratta costituisce pur sempre una componente della complessiva contribuzione addizionale regolata dal comma 28 dell'articolo 2 della citata legge n. 92/2012, laddove ricorrano i presupposti individuati da una delle due predette fattispecie, la misura del contributo addizionale soggetta a restituzione nei confronti del datore di lavoro che trasforma il rapporto a termine ovvero assume il lavoratore a tempo indeterminato comprende anche l'aumento del contributo addizionale di cui all'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018.



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

**Incremento del contributo addizionale. Casi di esclusione e condizioni per la restituzione**

**Si precisa che, nel caso di più rinnovi contrattuali, è suscettibile di recupero l'importo del contributo addizionale e del relativo incremento afferenti all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato intervenuto tra le parti prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato.**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## AUMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI

### Messaggio INPS n. 3447 del 24 settembre 2019

Il termine di esposizione della contribuzione, relativa al periodo compreso tra il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018) ed agosto 2019, è prorogato al mese di ottobre 2019.

Pertanto, i datori di lavoro, nel flusso di competenza settembre o in quello di competenza ottobre 2019, provvederanno ad esporre, per ogni singolo lavoratore interessato, secondo le modalità operative descritte nella circolare n. 121/2019, i valori complessivi relativi ad ognuno dei rinnovi intervenuti nel periodo sopra indicato.



**CONVEGNO DI  
AGGIORNAMENTO  
OTTOBRE 2019**

**TeleConsul Editore**

# **FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO**

Approfondimento del 10 ottobre 2019



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

**TeleConsul Editore**

## PREMESSA

La FS analizza quanto comunicato dall'Inps con il proprio messaggio del 24 OTTOBRE 2019, n. 3347, confermando che:

- in merito alla maggiorazione dello 0,50% da applicarsi ad ogni rinnovo, il termine di esposizione della suddetta contribuzione, relativa al periodo compreso tra il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del decreto legge n. 87/2018) e agosto 2019, è prorogato al mese di ottobre 2019.
- i datori di lavoro, nel flusso di competenza settembre o ottobre 2019, provvederanno ad esporre, per ogni singolo lavoratore interessato, secondo le modalità operative descritte nella circolare n. 121/2019, i valori complessivi relativi ad ognuno dei rinnovi intervenuti nel periodo sopra indicato.

## **AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE 0,5%**

### **Contratto di lavoro intermittente (chiamata)**

Tenuto conto della volontà legislativa, secondo la FS:

- a) l'1,4% trova una applicazione generalizzata a tutti i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato (e quindi anche al contratto a chiamata come già puntualizzato da INL Interpello 15/2013);
- b) lo 0,5%, invece, **trova una applicazione circoscritta al contratto a tempo determinato**, tant'è che in questa seconda ipotesi il Legislatore volendolo estendere anche al contratto di somministrazione, ha inserito l'espresso riferimento a quel regime. (e pertanto non applicabile ai contratti a chiamata).

## **AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE 0,5%**

### **Contratto di lavoro intermittente (chiamata)**

Infatti , rispetto al punto **b)**:

- il contratto intermittente è fattispecie contrattuale speciale autonoma che non può essere ricondotta nel contratto a tempo determinato, rispetto al quale mantiene una completa indipendenza normativa. Negli art. 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, infatti, viene declinata la possibilità che il lavoro a chiamata possa essere “anche a tempo determinato”, senza alcun rimando alla regolamentazione propria del contratto a tempo determinato;
- il concetto di rinnovo proprio del contratto intermittente mantiene una natura giuridica del tutto differente, essendo il rinnovo del tempo determinato ontologicamente speciale, prevedendo le causali e, come tale, non estensibile in via analogica ad altre fattispecie.

## **AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE 0,5%** **Esclusione dall'applicazione della disciplina del contratto a termine.**

E' inoltre ribadito che – ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs 81/2015, restano esclusi dall'applicazione della disciplina dei contratti a tempo determinato:

- i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di **durata non superiore a tre giorni** nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi.

**Tali tipologie contrattuali, pertanto, restano escluse dall'applicazione della contribuzione addizionale dello 0,50%.**



# CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO OTTOBRE 2019

TeleConsul Editore

## ALTERNANZA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE E CONTRATTO A TERMINE

La FS, ritiene che l'obbligo di sottostare al regime delle proroghe e dei rinnovi (in riferimento alla somministrazione di lavoratori a termine) sorga quando:

- quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi;
- qualora lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.
- nel caso in cui l'utilizzatore decida, viceversa, di assumere direttamente alle proprie dipendenze, con un contratto a tempo determinato, il medesimo lavoratore che abbia già svolto in azienda un precedente periodo di missione in somministrazione a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

**Pertanto, ad ogni rinnovo di contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero di somministrazione a tempo determinato, l'incremento dello 0,5% si sommerà a quanto dovuto in precedenza a titolo di contributo addizionale.**