



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (D.Lgs 167/2011 - D.Lgs. 81/2015)



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I provvedimenti legislativi in causa

- 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 PROFESSIONALIZZANTE

I provvedimenti legislativi in causa

- 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

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
DISCIPLINA E DEFINIZIONE
GENERALE**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Definizione e disciplina generale

Art. 41 Definizione

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Definizione e disciplina generale

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'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 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.

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Definizione e disciplina generale

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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Definizione e disciplina generale

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;

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Definizione e disciplina generale

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;

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Definizione e disciplina generale

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;
- 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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Definizione e disciplina generale

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) assicurazione contro IVS;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) ASPI, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1^o gennaio 2013...

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Limiti numerici

Art. 42 Disciplina generale

7. 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. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. 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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Definizione e disciplina generale

Art. 44 Apprendistato professionalizzante

1. 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**. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. 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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
LA FORMAZIONE**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione (D.Lgs. 167/2011) – Dal 26/4/2012

CCNL

FORMAZIONE
PROFESSIONALIZZANTE

REGIONI-PROV. AUT.

FORMAZIONE
DI BASE E
TRASVERSALE

TESTO UNICO APPRENDISTATO

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

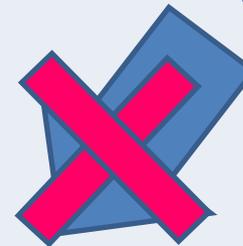
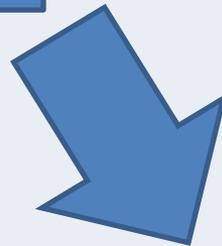
La formazione (D.L. 76/2013) – Dal 01/10/2013

CCNL

FORMAZIONE
PROFESSIONALIZZANTE

REGIONI-PROV. AUT.

FORMAZIONE
DI BASE E
TRASVERSALE



TESTO UNICO APPRENDISTATO

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione (D.L. 34/2014) – Dal 21/3/2014

CCNL

FORMAZIONE
PROFESSIONALIZZANTE

REGIONI-PROV. AUT.

FORMAZIONE
PROFESSIONALIZZANTE
FACOLTATIVA

~~TESTO UNICO PER L'APPRENDISTATO~~

~~PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE~~

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

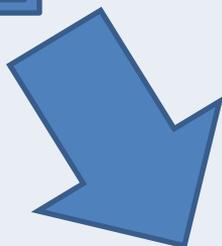
La formazione (d.l. 34/2014 convertito in l. 78/2014 confermata dal d.lgs. 81/2015) – Dal 20/5/2014

CCNL

FORMAZIONE
PROFESSIONALIZZANTE

REGIONI-PROV. AUT.

FORMAZIONE
DI BASE E
TRASVERSALE (45GG)



TESTO UNICO APPRENDISTATO

P.F.I. SEMPLIFICATO NELLA LETTERA DI ASSUNZIONE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

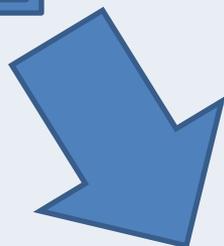
La formazione (Linee Guida) – Entro il 20/8/2014

CCNL

FORMAZIONE
PROFESSIONALIZZANTE

LINEE GUIDA

FORMAZIONE
DI BASE E
TRASVERSALE (45GG)



TESTO UNICO APPRENDISTATO

P.F.I. SEMPLIFICATO NELLA LETTERA DI ASSUNZIONE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La Formazione di base e trasversale – d.l.34/2014 l. 78/2014

Art. 4, comma 3), d.lgs. 167/2011

(...) La Regione provvede a comunicare 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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La Formazione di base e trasversale – d.l.34/2014 l. 78/2014 modificano il d.lgs. 167/2011 abrogato dal d.lgs. 81/2015

Art. 44, comma 3), d.lgs. 81/2015

(...) La Regione comunica al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9 bis del d.l. 510/1996, 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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le novità del d.l. 76/2013

Il piano formativo individuale – art. 2, comma 2, lettera a)

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La trasposizione della norma nel d.lgs. 81/2015

Il piano formativo individuale – art. 42, comma 1)

(...) 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 (...)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'applicazione temporale dei provvedimenti

Dal	26/4/2012	01/10/2013	21/03/2014	20/05/2014	25/06/2015
al	30/09/2013	20/03/2014	19/05/2014	24/06/2015	
Norma	D.Lgs. 167/2011 + regime transitorio	D.L. 76/2013 + Linee Guida (ratifica)	D.L. 34/2014	D.L. 34/2014 conv. con modif. in L. 78/2014	D.Lgs 81/2015
PFI	FBeT + FProf. (30gg)	FProf. (30gg)	Abrogato	Fprof. (Contestuale – integrato nel Contratto di Assunzione)	

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I provvedimenti interpretativi del D.L. 76/2013

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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**”

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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.”

...



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
LE CLAUSOLE DI STABILIZZAZIONE**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausola di stabilizzazione prima del d.l. 34/2014

Art. 2, comma 1), lettera i) d.lgs. 167/2011

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le 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. (...)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausole 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**.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausole legali 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. (...)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le 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)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le 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.

...

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le 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.

Legge Fornero

Decreto Poletti

CLAUSOLA
LEGALE 50/30%

CLAUSOLA
LEGALE 20%

50 dip.

10 dip.

CLAUSOLA
CCNL

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

In altri termini, 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”.

Legge Fornero

Decreto Poletti + Circ. 18/2014

CLAUSOLA
LEGALE 50/30%

CLAUSOLA
LEGALE 20%

CLAUSOLA
CCNL

50 dip.

10 dip.

CLAUSOLA
CCNL

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La clausola contrattuale di stabilizzazione
(non più valida dal 21/03/2014 – circ. 18/2014)

Studi Professionali

Per poter assumere lavoratori apprendisti per l'apprendistato profess. il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio **almeno il 50% 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...

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausola contrattuale di stabilizzazione
(non più valida dal 21/03/2014 – circ. 18/2014)

Commercio

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio **almeno l'80% dei lavoratori** il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere **nei ventiquattro mesi precedenti**, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime... .

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausola di stabilizzazione contrattuale
(non più valida dal 21/03/2014 – 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...**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
LA SEMPLIFICAZIONE
DEL LIBRETTO FORMATIVO**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

Il libretto formativo – art. 2, comma 2, lettera b)

L'articolo 2, comma, 2 lettera 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 cittadino 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)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il libretto formativo – MinLav – Circ. 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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

Imprese multilocalizzate – art. 2, comma 2, lettera c)

L'articolo 2, comma, 2 lettera c) dispone che nelle **imprese multilocalizzate**, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

Art. 47, c. 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'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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.

...



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE LA REDAZIONE DI UN PFI

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

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).

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

... piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o **dagli enti bilaterali**

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

... 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)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

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).

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

E' 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).

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

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.

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

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

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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);



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
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

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

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.**

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	

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** (comprensive 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
Principi di informatica generale (30 ore)					
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
Contabilità generale ed analitica. (84 ore)					
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

APPRENDSTATO PROFESSIONALIZZANTE

Un esempio di formazione Professionalizzante (Impiegata)

	Anno	Teorica	Affianc.	Totale	Qualifica
Tecniche comunicative e problem-solving (60 ore)					
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
PRINCIPI DI INFORMATICA SPECIFICA (66 ore)					
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

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

T.U. APPRENDISTATO LA REGIONE PUGLIA

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE PUGLIA

La normativa regionale in vigore

- L.R. 22 ottobre 2012, n. 31 – “Norme in materia di formazione per il lavoro”

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE PUGLIA

La formazione di base e trasversale

La formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali è pari a 120 ore:

- 60 ore I annualità;
- 40 ore II annualità;
- 20 ore III annualità.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE PUGLIA

La formazione di base e trasversale

La Regione Puglia, (...) con apposito provvedimento definisce i contenuti e le modalità di erogazione della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali anche in ragione dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista, nonché del settore economico-produttivo in cui opera il datore di lavoro.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE PUGLIA

Requisiti del tutor

La formazione e le competenze del tutor aziendale sono quelli stabiliti dalla normativa vigente e dagli accordi interconfederali ovvero dai CCNL.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE LE LINEE GUIDA 20/2/2014

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida per la disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante

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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

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).

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

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.**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

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.

...

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

Formazione a Distanza

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
UN ESEMPIO DI PFI**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Un esempio di PFI diviso per anno (I ANNO)

	Teorica	Affianc.	Totale	Qualifica
Base e Trasversale (40 Ore)				
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
Professionalizzante (80 ore)				
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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Un esempio di PFI diviso per anno (Il Anno)

	Teorica	Affianc	Totale	Qualifica
Base e Trasversale (40 Ore)				
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
Professionalizzante (80 ore)				
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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Un esempio di PFI diviso per anno (III Anno)

	Teorica	Affianc.	Totale	Qualifica
Base e Trasversale (40 Ore)				
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.
Professionalizzante (80 ore)				
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

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
LE SANZIONI PER MANCATA
EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

La normativa in vigore

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

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

Inadempienza non 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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

Inadempienza sanabile

...

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

I Anno (durata 3 anni)

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ore svolte													
Nessun provv.	\geq	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120
Disposizione	\geq	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disc. Apprend.	$<$	Non applicabile											

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico del datore di lavoro

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

Il Anno (durata 3 anni) 40%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240
Disposizione	>=	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	96
Disc. Apprend.	<	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	96

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico del datore di lavoro

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

III Anno (durata 3 anni) 60%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	250	260	270	280	290	300	310	320	330	340	350	360
Disposizione	>=	150	156	162	168	174	180	186	192	198	204	210	216
Disc. Apprend.	<	150	156	162	168	174	180	186	192	198	204	210	216

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico del datore di lavoro

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

I Anno (durata 3 anni)

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	7	14	21	28	35	42	49	56	63	70	75	80
Disposizione	>=	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disc. Apprend.	<	Non applicabile											

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

Il Anno (durata 3 anni) 40%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	87	94	101	108	115	122	129	136	143	150	155	160
Disposizione	>=	35	38	41	44	46	49	52	55	58	60	62	64
Disc. Apprend.	<	35	38	41	44	46	49	52	55	58	60	62	64

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

III Anno (durata 3 anni) 60%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	167	174	181	188	195	202	209	216	223	230	235	240
Disposizione	>=	101	105	109	113	117	122	126	130	134	138	141	144
Disc. Apprend.	<	101	105	109	113	117	122	126	130	134	138	141	144

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

I Anno (durata 5 anni)

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120
Disposizione	>=	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disc. Apprend.	<	Non applicabile											

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico del datore di lavoro.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

Il Anno (durata 5 anni) 40%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	130	140	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240
Disposizione	>=	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	96
Disc. Apprend.	<	52	56	60	64	68	72	76	80	84	88	92	96

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico del datore di lavoro

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

III Anno (durata 5 anni) 50%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	250	260	270	280	290	300	310	320	330	340	350	360
Disposizione	>=	125	130	135	140	145	150	155	160	165	170	175	180
Disc. Apprend.	<	150	156	162	168	174	180	186	192	198	204	210	216

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico del datore di lavoro

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

IV Anno (durata 5 anni) 60%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	367	374	381	388	395	402	409	416	423	430	435	440
Disposizione	>=	221	225	229	233	237	242	246	250	254	258	261	264
Disc. Apprend.	<	221	225	229	233	237	242	246	250	254	258	261	264

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico del datore di lavoro

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

V Anno (durata 5 anni) 70%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	447	454	461	468	475	482	489	496	503	510	515	520
Disposizione	>=	313	318	323	328	333	338	343	348	353	357	361	364
Disc. Apprend.	<	150	156	162	168	174	180	186	192	198	204	210	216

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico del datore di lavoro

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

I Anno (durata 5 anni)

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	7	14	21	28	35	42	49	56	63	70	75	80
Disposizione	>=	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disc. Apprend.	<	Non applicabile											

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

Il Anno (durata 5 anni) 40%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	87	94	101	108	115	122	129	136	143	150	155	160
Disposizione	>=	35	38	41	44	46	49	52	55	58	60	62	64
Disc. Apprend.	<	35	38	41	44	46	49	52	55	58	60	62	64

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

III Anno (durata 5 anni) 50%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	167	174	181	188	195	202	209	216	223	230	235	240
Disposizione	>=	84	87	91	94	98	101	105	108	112	115	118	120
Disc. Apprend.	<	101	105	109	113	117	122	126	130	134	138	141	144

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

IV Anno (durata 5 anni) 60%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	247	254	261	268	275	282	289	296	303	310	315	320
Disposizione	>=	149	153	157	161	165	170	174	178	182	186	189	192
Disc. Apprend.	<	149	153	157	161	165	170	174	178	182	186	189	192

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

V Anno (durata 5 anni) 70%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	327	334	341	348	355	362	369	376	383	390	395	400
Disposizione	>=	229	234	239	244	248	254	259	264	269	273	277	280
Disc. Apprend.	<	229	234	239	244	248	254	259	264	269	273	277	280

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
LE DISCIPLINA DEL TUTOR**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE LA DISCIPLINA DEL TUTOR

Art. 42, comma 5), lettera c) d.lgs. 81/2015

...

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai CCNL stipulati da OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

...

c) presenza di un tutor o referente aziendale;

...

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE LA DISCIPLINA DEL TUTOR

MINLAV Circ. 5/2013

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE LA DISCIPLINA DEL TUTOR

MINLAV Circ. 5/2013

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE LA DISCIPLINA DEL TUTOR

MINLAV Circ. 5/2013

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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE LA DISCIPLINA DEL TUTOR

MINLAV Circ. 5/2013

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***).

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE LA DISCIPLINA DEL TUTOR

MINLAV Circ. 5/2013

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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 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.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE 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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

ALTRE SANZIONI AMMINISTRATIVE

ALTRE SANZIONI AMMINISTRATIVE

ART. 47, C. 2. D.LGS. 81/2015

Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro.

ALTRE SANZIONI AMMINISTRATIVE

ART. 42, C. 1. D.LGS. 81/2015

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

ALTRE SANZIONI AMMINISTRATIVE

ART. 42, C. 5, LETT. A), B), C) D.LGS. 81/2015

Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

a) divieto di retribuzione a cottimo;

ALTRE SANZIONI AMMINISTRATIVE

ART. 42, C. 5, LETT. A), B), C) D.LGS. 81/2015

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;

.....



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

*il nuovo modo
di fare formazione*

ULTIME NOVITA'

Le misure del DDL Bilancio 2018

Titolo II – Capo I - Riduzione pressione fiscale

1. *Abbonamenti Trasporto Pubblico (Art. 4)*
2. *Proroga del Blocco Aumento Aliquote 2018 (Art. 6)*
3. *Credito di imposta per le spese di formazione 4.0 (Art. 8)*

Capo V – Misure per il lavoro, la previdenza e l’inclusione sociale

4. *Incentivo strutturale all’occupazione giovanile stabile (Art. 16)*
5. *Incremento soglie reddituali “Bonus 80 Euro” (Art. 18)*
6. *Sostegno al reddito in favore di lavoratori coinvolti in processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi delle imprese per le quali lavorano (Art. 19)*
7. *Misure a sostegno della ricollocazione dei lavoratori di imprese in crisi (Art. 20)*
8. *Prosecuzione CIGS e mobilità in deroga anno 2018 nelle aree di crisi complessa (Art. 21)*
9. *APE (Art. 22)*
10. *Stabilizzazione e semplificazione della rendita integrativa temporanea anticipata (RITA) (Art. 23)*
11. *Disposizioni in materia di potenziamento del contrasto alla povertà (Art. 25)*

Titolo VIII - Misure per la coesione territoriale e il Mezzogiorno

12. *Agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato nel Mezzogiorno (Art. 74)*

Titolo IX - Misure di deflazione del contenzioso tributario

13. *Sospensione deleghe di pagamento (Art. 83)*

1. *Abbonamenti Trasporto Pubblico (Art. 4)*

Le **Legge di Bilancio 2018** introduce nuove misure di detrazione fiscale delle “**spese sostenute per il trasporto pubblico**”, aggiungendo al TUIR due nuove disposizioni:

- la nuova lett. i-*decies* all’art. 15, comma 1
- la nuova lett. d-bis, all’art. 51, comma 2.



1. *Abbonamenti Trasporto Pubblico (Art. 4)*

Art. 15 (Detrazioni per oneri)

La nuova lettera *i-decies*) prevede il riconoscimento della **detrazione del 19%** sulle **spese** sostenute, anche nell'interesse di soggetti a carico, per l'acquisto di abbonamenti ai servizi di **trasporto pubblico locale/regionale e interregionale** per un importo **non superiore a euro 250,00**.

Dunque trattasi di misura di detrazione fiscale per i contribuenti, estesa ai soggetti a carico.



1. *Abbonamenti Trasporto Pubblico (Art. 4)*

Art. 51, comma 2 (Detrazioni per oneri)

2. Non concorrono a formare il reddito:

(...)

La nuova lettera *d-bis*) stabilisce **la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente per le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti, dal datore di lavoro, o le spese da quest'ultimo sostenute, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei suoi familiari.**

Trattasi di misura da ascrivere al c.d. Welfare aziendale

2. Proroga del Blocco Aumento Aliquote 2018 (Art. 6)

L'art. 6 del DDL Bilancio 2018 **estende al 2018** la **sospensione** dell'efficacia delle Leggi regionali e delle deliberazioni degli Enti locali che prevedono **aumenti dei tributi delle addizionali rispetto ai livelli 2015.**

3. *Credito di imposta per le spese di formazione 4.0 (Art. 8)*

L'art. 8 del DDL Bilancio 2018 introduce uno **specifico credito di imposta** per le imprese che investono in **formazione del personale**.

In specie, il **credito di imposta** è riconosciuto nella misura del **40% del costo aziendale del personale occupato in attività di formazione** nei campi delle **conoscenze delle tecnologie informatiche** previste dal **Piano Nazionale Impresa 4.0**, quali *“big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, sistemi cyberfisici, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, manifattura additiva, internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali”*.

Rilevano qui:

- Esclusioni
- Criteri utilizzabilità



3. *Credito di imposta per le spese di formazione 4.0 (Art. 8)*

Esclusioni

Non sono **ammesse** al credito di imposta le spese per le attività di **formazione** “**ordinaria**” o “**periodica**” del personale, quali quelle legate alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell’ambiente e ad ogni altra formazione prevista obbligatoriamente per legge

Criteri utilizzabilità

Il credito di imposta è utilizzabile nel **periodo di imposta successivo** a quello in cui si sostengono i costi per la formazione anzidetta

4. *Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (Art. 16)*

Viene previsto un nuovo “**incentivo strutturale**” all'occupazione giovanile stabile.

Portata applicativa

Il nuovo incentivo all'occupazione è destinato – per un periodo **massimo** di **trentasei mesi** – ai **datori di lavoro privati** che, a partire dal 1° gennaio 2018, **assumono**, con **contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti ***, **soggetti con età inferiore a 30 anni** (elevati a **35 anni** per le **assunzioni** effettuate entro il 31 dicembre **2018**) che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altri datori di lavoro.

* Dovrebbero, quindi, essere escluse le assunzioni con “*qualifica dirigenziale*”, in quanto categoria legale non rientrante nel **CATUC**.

4. *Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (Art. 16)*

Portata applicativa

Viene espressamente previsto che **eventuali periodi svolti dal lavoratore mediante contratto di apprendistato presso altri datori di lavoro, che non sono proseguiti in un contratto a tempo indeterminato, non ostano** alla possibilità di beneficiare dell'incentivo.

La Misura

L'incentivo si sostanzia:

- nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro,
- per un periodo massimo di 36 mesi,
- nel limite di 3.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile.

(Sono esclusi dagli oneri soggetti a sgravio i premi e contributi dovuti all'INAIL)

4. *Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (Art. 16)*

Estensione a future assunzioni

Qualora il lavoratore sia stato assunto **fruendo parzialmente dell'incentivo** in esame, e **successivamente venga assunto a tempo indeterminato da un nuovo datore di lavoro**, quest'ultimo potrà **fruire dell'incentivo** per il **periodo residuo** utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.

L'incentivo, in questo, caso, spetta **anche per i lavoratori assunti dopo il compimento del 30° anno di età**, per i **periodi residui** rispetto ai 36 mesi totali di esonero contributivo.

4. *Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (Art. 16)*

Esclusioni

L'incentivo non spetta:

- oltre che nelle ipotesi previste dalla disciplina generale per la fruizione degli incentivi di cui all'**art. 31 d.lgs. n. 150/2015**,
- anche per i **datori di lavoro** che, nei **6 mesi precedenti**, hanno effettuato **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero **licenziamenti collettivi**, nella medesima unità produttiva nella quale sarebbe assunto il lavoratore.

**Cosa comporta questo vincolo di
accesso a tale agevolazione?**



4. *Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (Art. 16)*

Esclusioni e ripetizione agevolazione

La disposizione sta a significare che il **licenziamento per GMO** del lavoratore assunto con l'esonero, ovvero di un altro lavoratore nella stessa unità produttiva nella quale è assunto il lavoratore per il quale si fruisce dell'esonero, entro i 6 mesi dall'assunzione del lavoratore con incentivo, comporta la **perdita dell'incentivo** stesso e il **recupero delle quote di incentivo già fruite**.

4. *Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (Art. 16)*

Altre esclusioni

L'incentivo non trova applicazione:

- per i **datori di lavoro domestico**
- nel caso di assunzione con **contratto di apprendistato**

Non cumulabilità

L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive previste dall'ordinamento.

4. *Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (Art. 16)*

Incentivo in caso di trasformazione del rapporto

L'esonero contributivo in parola trova applicazione anche:

- in caso di **prosecuzione a tempo indeterminato di un contratto di apprendistato**, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dal mese successivo a quello in cui termina l'applicazione dell'aliquota agevolata di cui all'art. 47, comma 7, d.lgs. n. 81/2015;
- nel caso di **trasformazione di un contratto a tempo determinato** in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

A condizione che - in entrambe le ipotesi - il lavoratore non abbia già compiuto il 30° anno di età al momento della prosecuzione o trasformazione del rapporto.

4. *Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (Art. 16)*

Esonero previdenziale totale per assunzioni di studenti

Fermi restando i limiti annui e l'età anagrafica dei lavoratori, è previsto **l'esonero totale dai contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro (con esclusione dei contributi e premi dovuti all'INAIL), per le assunzioni con **CATUC**, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro :

- **attività di alternanza scuola-lavoro** per almeno il 30% delle ore di alternanza previste dai rispettivi programmi formativi;
- **periodi di apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore ovvero periodi di apprendistato di alta formazione e ricerca (**di tipo A o C**).

4. *Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (Art. 16)*

Abrogazione esonero contributivo per le assunzioni scuola-lavoro o apprendistato duale

Contestualmente all'inserimento del nuovo incentivo all'occupazione stabile, viene abrogato l'incentivo per le assunzioni, intervenute tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, con modalità di **alternanza scuola lavoro** o in **apprendistato duale**, previsto dall'art. 1, commi 308, 309 e 310, Legge n. 232/2016

Il nuovo incentivo subentra all'incentivo previsto dalla legge di Bilancio 2017, costituendone una rimodulazione.

Lo sgravio contributivo abrogato (per le assunzioni 2018 ovviamente) consiste nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nel **limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua**, per un periodo massimo di **trentasei mesi**.

5. Incremento soglie reddituali “Bonus 80 Euro” (Art. 18)

Il DDL Bilancio 2018 interviene sull’art. 13, comma 1-*bis*, del TUIR recante la disciplina del **Bonus 80 euro** (c.d. **Bonus Renzi**).

La misura massima annua del bonus (che, si ricorda, non concorre alla formazione del Reddito) resta invariata: 960 euro.

Le novità consistono nella previsione di un **incremento di euro 600 delle soglie di reddito massimo complessivo** richieste per beneficiare del predetto bonus.

Dunque si allarga la fascia dei beneficiari

L’importo spettante sarà così determinato:



5. Incremento soglie reddituali “Bonus 80 Euro” (Art. 18)

L'importo spettante sarà così determinato:

Reddito complessivo (RC)	Bonus spettante
Non superiore a euro 24.600 (prima 24.000)	Euro 960
Compreso tra euro 24.600 e euro 26.600 (prima euro 24.000 e euro 26.000)	$\text{Euro } 960 \times [(26.600 - \text{RC}) / 2.000]$
Superiore a euro 26.600	non spettante

6. Sostegno al reddito in favore di lavoratori coinvolti in processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi delle imprese per le quali lavorano (Art. 19)

Il DDL Bilancio 2018 proroga il periodo di **CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale**:

- per gli anni **2018 e 2019**;
- per aziende con **organico superiore a 100 unità** e con rilevanza economica **strategica**, che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale;
- previo **accordo governativo** presso il Ministero del Lavoro;
- nel **limite di 100 milioni di euro** annui di spesa.

6. Sostegno al reddito in favore di lavoratori coinvolti in processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi delle imprese per le quali lavorano (Art. 19)

L'estensione del trattamento potrà interessare un periodo che arriva:

- **fino a 12 mesi** per i casi di **riorganizzazione aziendale**, in cui il Piano di riorganizzazione di cui all'art. 21, commi 1-2, d.lgs. n. 148/2015 presenti investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di durata di 24 mesi;
- **fino a 6 mesi** per i casi di **crisi aziendale** in cui il Piano di risanamento di cui all'art. 21, comma 3, d.lgs. n. 148/2015 presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di durata di 12 mesi.

6. Sostegno al reddito in favore di lavoratori coinvolti in processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi delle imprese per le quali lavorano (Art. 19)

Per l'accesso all'intervento di proroga l'azienda dovrà presentare **piani di gestione** volti alla **salvaguardia occupazionale** che prevedano **specifiche azioni di politiche attive** concordati con la **Regione** interessata, o con **più regioni** nei casi di pluralità di unità produttive sul territorio nazionale

7. Misure a sostegno della ricollocazione dei lavoratori di imprese in crisi (Art. 20)

Il DDL Bilancio 2018 (art. 20) definisce il quadro degli **interventi** volti a limitare il ricorso al licenziamento dei lavoratori di imprese in crisi, nonché delle **agevolazioni alla ricollocazione**

Per i **lavoratori per i quali non è previsto il completo recupero occupazionale**, la **procedura di consultazione** potrà concludersi con un **accordo** contenente un **piano di ricollocazione** inerente gli ambiti aziendali ed i profili professionali a rischio esubero.



7. Misure a sostegno della ricollocazione dei lavoratori di imprese in crisi (Art. 20)

È altresì concesso ai suddetti profili professionali:

- **richiedere** all’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL),
- **entro trenta giorni** dalla data di sottoscrizione dell’accordo,
- **l’attribuzione anticipata dell’assegno di ricollocazione,**
- nei limiti e alle condizioni previste dai programmi presentati.

L’assegno risulta spendibile – durante il trattamento di CIGS – per ricevere assistenza intensiva alla ricerca di un nuovo lavoro e per una durata minima non inferiore a 6 mesi e massima non superiore a 12 mesi, prorogabili di ulteriori 12 mesi nel caso non sia stato consumato, entro il termine del trattamento di CIGS, l’intero ammontare dell’assegno.

IMPORTANTE

Ai lavoratori ammessi all’assegno non si applica l’obbligo di accettazione di un’offerta di lavoro congrua.

7. Misure a sostegno della ricollocazione dei lavoratori di imprese in crisi (Art. 20)

Eventuale ricollocazione

I vantaggi per il lavoratore

Per il lavoratore che accetti la ricollocazione presso altro datore di lavoro, è prevista:

- **l'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF** derivante da **quanto percepito in relazione alla cessazione del rapporto** e comunque **nel limite di 9 mensilità della retribuzione** utile al calcolo del TFR,
- la corresponsione di un **contributo mensile del 50% del trattamento di CIGS** che gli sarebbe stato riconosciuto

7. Misure a sostegno della ricollocazione dei lavoratori di imprese in crisi (Art. 20)

Eventuale ricollocazione

I vantaggi per il nuovo datore di lavoro

Dal lato datoriale, allo stesso spetta:

- l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali,
- con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL,
- nel limite massimo di importo pari a euro 4.030 su base annua,
- per una durata non superiore a:
 - 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
 - 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;
 - 12+6 mesi in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

7. Misure a sostegno della ricollocazione dei lavoratori di imprese in crisi (Art. 20)

Contribuzione finanziamento CIGS

Da ultimo, la norma in esame prevede che **dal 1° gennaio 2018** per ogni **licenziamento effettuato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo** da parte di un **datore di lavoro** tenuto alla contribuzione per il finanziamento della CIGS, l'aliquota percentuale di cui all'art. 2, comma 31, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, è innalzata all'82% (raddoppio del contributo di licenziamento).

Sono esclusi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate seguendo la procedura di dichiarazione di mobilità, entro il 20 ottobre 2017.

8. Prosecuzione CIGS e mobilità in deroga anno 2018 nelle aree di crisi complessa (Art. 21)

Il DDL Bilancio 2018 (art. 21) estende gli interventi di CIGS e mobilità in deroga relativamente alle aree di crisi complessa a tutto l'anno 2018.

9. APE (Art. 22)

Va ricordato che

Tale istituto (in via sperimentale dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2018) **rappresenta un prestito** – concesso da un soggetto finanziatore e coperto da una polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza – **volto a permettere l'uscita dal mondo del lavoro** a tutti i **soggetti**, che residuino un massimo di 3 anni e 7 mesi dal raggiungimento del **requisito pensionistico di cui alla Legge Fornero**.

Il **prestito** è corrisposto a **quote mensili** per dodici mensilità, e viene **restituito** a partire dalla maturazione del diritto alla **pensione** di vecchiaia con rate di **ammortamento mensili per una durata di venti anni**.

9. APE (Art. 22)

Il DDL Bilancio 2018 (art. 22) introduce alcune **modifiche** in materia di **Anticipo finanziario a garanzia pensionistica (APE)**.

Quali novità?

1. Su **requisiti oggettivi**
2. Su **requisiti soggettivi**
3. Su computi **contributivi migliorativi d'accesso**



9. APE (Art. 22)

Le novità

1. per quanto attiene i **requisiti di tipo oggettivo**, il **prestito corrisposto ai soggetti destinatari avrà scadenza al 31 dicembre 2018;**
2. con riferimento ai **requisiti di tipo soggettivo**, all'elenco dei soggetti già previsti dalla normativa vigente [soggetti in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa/risoluzione consensuale o che hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni], sono aggiunti **coloro che si trovino in stato di disoccupazione per scadenza del termini del rapporto a tempo determinato se nei 36 mesi precedenti la cessazione abbiamo avuto almeno 18 mesi di lavoro dipendente**
3. ai fini dell'accesso all'indennità già riconosciuta, interviene una **riduzione di 6 mesi per ogni figlio, dei requisiti contributivi di accesso per le donne, nel limite massimo di due anni.**

10. Stabilizzazione e semplificazione della Rendita integrativa temporanea anticipata (RITA) (Art. 23)

Va ricordato che

La legge di Bilancio 2017 ha previsto, in via sperimentale dal 1° maggio 2017 sino al 31 dicembre 2018, che i lavoratori che hanno contribuito presso **forme di previdenza complementare** – in alternativa o in abbinamento all'APE – hanno la facoltà di riscuotere la Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA).

La **RITA** è uno strumento di flessibilità che consente la corresponsione di un reddito mensile per raggiungere la pensione di vecchiaia utilizzando il capitale accumulato dal lavoratore nel fondo di previdenza integrativa con l'applicazione di un regime di tassazione agevolato.

10. Stabilizzazione e semplificazione della Rendita integrativa temporanea anticipata (RITA) (Art. 23)

Il DDL Bilancio 2018 (art. 23) introduce alcune **modifiche**.

Fermo restando che per l'accesso a RITA è necessario:

- avere un minimo di 20 anni di contributi,
- avere non più di 3 anni e 7 mesi al raggiungimento del requisito per la pensione di vecchiaia,
- essere iscritti ad un'assicurazione generale obbligatoria;

Le novità introdotte prevedono:



10. Stabilizzazione e semplificazione della Rendita integrativa temporanea anticipata (RITA) (Art. 23)

Le novità introdotte prevedono:

- l'abolizione del requisito anagrafico di almeno 63 anni di età;
- l'iscrizione ad una forma complementare;
- la possibilità di proporre domanda nel caso di perdita del lavoro ad un massimo di 5 anni dalla maturazione del diritto a pensione;
- la possibilità di proporre domanda per i lavoratori disoccupati da 24 mesi.



11. Disposizioni in materia di potenziamento del contrasto alla povertà (Art. 25)

Il DDL Bilancio 2018 (art. 23) prevede che ai fini dell'accesso al REI (**Reddito di inclusione sociale**), non sia più necessario lo stato di disoccupazione previsto dall'art. 3, comma 2, lett. d), del D.Lgs n. 147/2017.

Nel dettaglio il REI risulta esteso, a decorrere dal 1° gennaio 2018, a tutti i nuclei con persone in stato di disoccupazione di età pari o superiore a 55 anni.

Lo stesso articolo prevede che dal 1° luglio 2018 intervenga l'estensione dell'accesso alla misura **a tutti i nuclei familiari**, indipendentemente dalla sussistenza dei peculiari requisiti precedentemente richiesti dal D.Lgs n. 147/2017, con l'ulteriore previsione dell'incremento del beneficio del 10%.

12. Agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato nel Mezzogiorno (Art. 74)

Il DDL Bilancio 2018 (art. 74) delega i Programmi Operativi Nazionali (**P.O.N.**) cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo (**FSE**) ovvero i Programmi Operativi Complementari a **definire speciali misure volte a favorire le assunzioni con contratto a tempo indeterminato**, nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna:

- di **giovani sotto 35 anni**,
- ovvero di soggetti di età **superiore a 35 anni**, se privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.



12. Agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato nel Mezzogiorno (Art. 74)

Per tali soggetti – già destinatari dell’incentivo di cui all’art. 16 cit. del DDL 2018 (***incentivo strutturale all’occupazione giovanile stabile***), i Programmi Operativi di cui sopra potranno **prevedere l’estensione al 100% del medesimo esonero** (previsto per la generalità dei casi nella misura del 50%), fermo restando però i limiti di importo annuo previsti dallo stesso art. 16.

13. *Sospensione deleghe di pagamento (Art. 83)*

Il DDL Bilancio 2018 (art. 83) aggiunge il comma 49-ter all'art. 37, D.L. n. 223/2006, prevedendo che l'**Agenzia delle Entrate possa sospendere, fino a 30 giorni, l'esecuzione dei Modd. F24** relativi a **compensazioni** che presentino **profili di rischio al fine del controllo dell'utilizzo del credito**.

È inoltre previsto che:

- se il credito risulta correttamente utilizzato, ovvero decorsi 30 giorni dalla data di presentazione del Mod. F24 (meccanismo del silenzio-assenso), il pagamento è eseguito e le relative compensazioni/versamenti si considerano effettuati alla data della loro effettuazione;
- diversamente, il Mod. F24 non è eseguito e le compensazioni/versamenti si considerano non effettuati.

13. *Sospensione deleghe di pagamento (Art. 83)*

Come interpretare la novella?

Dalla Relazione accompagnatoria al DDL emerge che - **a titolo esemplificativo** - saranno oggetto di verifica da parte dell'Agenzia delle Entrate le seguenti fattispecie:

- *l'utilizzo del credito in compensazione da parte di un soggetto diverso dal titolare dello stesso;*
- *la compensazione di crediti che, in base a quanto indicato nel Mod. F24, sono riferiti ad anni molto anteriori rispetto all'anno in cui è stata effettuata l'operazione;*
- *i crediti utilizzati in compensazione ai fini del pagamento di debiti iscritti a ruolo.*

Con Provvedimento dell'Agenzia delle Entrate saranno stabiliti i criteri e le modalità di attuazione della presente disposizione.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2017

il nuovo modo
di fare *formazione*

13. Sospensione deleghe di pagamento (Art. 83)

Criteria e le modalità di attuazione della presente disposizione

Sono rinviati ad un apposito Provvedimento dell'Agencia delle Entrate