




# GUIDA ALL'APPRENDISTATO STAGIONALE NEL TURISMO - PUBBLICI ESERCIZI

Silvio Moretti  
Andrea Stocco

con la prefazione di Pierluigi Rausei

### **Autori**

**Silvio MORETTI** Direttore Ufficio Relazioni sindacali,  
previdenziali e formazione FIPE

 @moretti\_silvio

**Andrea STOCCORO** Ufficio Relazioni sindacali,  
previdenziali e formazione FIPE

 @AStocco

Si ringrazia il Dottor Luciano Sbraga e la Dottoressa Maria Cristina Pantanelli per la collaborazione nella redazione del volume.

L'opera è stata elaborata grazie al contributo di Adapt ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)), Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali, della quale FIPE è socia.

Si ringrazia, altresì, per le attività editoriali Renata Romagnoli.

### **Realizzazione Editoriale**

Fuoricas@ srl

Via del Caravaggio, 3 - 20144 Milano

Piazza G. G. Belli, 2 - 00153 Roma

Tel. 06 583921

Testo concluso nel mese di aprile 2016

© 2016 EBNT (Ente Bilaterale Nazionale del Turismo)

FIPE - Confcommercio Imprese per l'Italia e EBNT intendono salvaguardare la piena e completa proprietà sul testo e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese e privati riservandosi ogni azione a salvaguardia dei propri diritti.

FIPE - Federazione Italiana Pubblici Esercizi – [www.fipe.it](http://www.fipe.it)

P.zza G. G. Belli 2 - 00145 tel. 06-583921 fax. 06-5818682



## INDICE

<b>Presentazione.....</b>	<b>1</b>
<b>Prefazione .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Introduzione .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Disciplina generale dell'apprendistato.....</b>	<b>16</b>
<b>3. Limiti numerici .....</b>	<b>19</b>
<b>4. Età e qualifiche .....</b>	<b>22</b>
<b>5. Durata .....</b>	<b>23</b>
<b>6. Diritto di precedenza.....</b>	<b>28</b>
<b>7. Formazione.....</b>	<b>29</b>
<b>8. Referente.....</b>	<b>33</b>
<b>9. Piano formativo .....</b>	<b>34</b>
<b>10. Retribuzione .....</b>	<b>36</b>
<b>Formulario.....</b>	<b>38</b>
<b>Normativa .....</b>	<b>52</b>
<b>Prassi Amministrativa .....</b>	<b>86</b>
<b>MINISTERO LAVORO circolare 30 luglio 2014, n. 18.....</b>	<b>86</b>
<b>MINISTERO LAVORO circolare 21 gennaio 2013, n. 5.....</b>	<b>90</b>
<b>MINISTERO LAVORO interpello 5 febbraio 2013, n. 5 .....</b>	<b>104</b>
<b>MINISTERO LAVORO nota 19 novembre 2012, n. 16176 .....</b>	<b>105</b>
<b>MINISTERO LAVORO interpello 2 febbraio 2007, n. 8 .....</b>	<b>108</b>
<b>MINISTERO LAVORO nota 16 febbraio 1998, n. 5/25509/70/APPR .....</b>	<b>110</b>
<b>MINISTERO LAVORO nota 16 dicembre 1997, n. 5/27475/70/APPR.....</b>	<b>111</b>



---

## Presentazione

La disciplina dell'apprendistato ha sempre avuto da parte del legislatore un'attenzione particolare.

Ciò, se da un lato può aver generato una sovrabbondanza di normative, dall'altro dimostra l'interesse sempre attento per questa tipologia contrattuale, soprattutto perché rivolta ai giovani, in cui è fondamentale la relazione che si instaura tra maestro ed allievo, in grado di sviluppare quelle competenze necessarie per affrontare il mondo del lavoro.

*“Imparare un mestiere”* è ritornato di moda in questi anni di crisi selvaggia e il circolo virtuoso che può innescarsi tra istruzione-formazione-lavoro fa premio anche sugli evidenti contenimenti di costo che pure l'apprendistato consente all'impresa.

Del resto il settore dei pubblici esercizi ha sempre creduto nel contratto di apprendistato come strumento diretto a favorire l'inserimento dei giovani nel lavoro, superando tutti gli ostacoli burocratici connessi all'attivazione del contratto. Il senso di quello che diciamo è reso evidente dalle statistiche di settore: il numero degli apprendisti occupati nel settore turismo è intorno alle 60.000 unità e l'84% è impiegato nei pubblici esercizi.

Le parti sociali del Turismo hanno delineato compiutamente il quadro normativo di questo importante strumento, riducendo gli adempimenti a carico del datore di lavoro e incoraggiando ulteriormente il ricorso all'apprendistato quale forma privilegiata per l'ingresso delle nuove generazioni nel mondo del lavoro e più attinente allo spirito della nuova legge.

In particolare il CCNL si è fatto carico, anticipando la stessa legge, di intervenire per disciplinare l'apprendistato professionalizzante in cicli stagionali, realizzando

---

---

dunque una risposta positiva per il mercato del lavoro turistico ed uno strumento fondamentale per le aziende del settore.

Lo svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali ha trovato, poi, fondamento tanto in esplicite disposizioni di legge, da ultimo con il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, nella riforma del lavoro cd. Jobs Act, oltre che nella disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo del 17 aprile 2012.

L'obiettivo che ci si propone con questa Guida è quello di riuscire a dare una più diffusa applicazione dell'apprendistato in cicli stagionali, che interessa non solo le imprese la cui attività è concentrata solo su determinati periodi dell'anno, ma anche quelle in cui le attività produttive si intensificano in determinati periodi dell'anno.

E nel contempo assicurare alle stesse la massima certezza giuridica nell'applicazione di un istituto che, ce lo auguriamo, aumenterà sempre di più il suo *appeal* tra le imprese ed i lavoratori del settore.

**Lino Enrico STOPPANI**

Presidente FIPE

---

## Prefazione

Nel presentare agli operatori questa utile guida sulle concrete opportunità gestionali e sulle modalità funzionali per il corretto utilizzo dell'apprendistato stagionale nel settore dei pubblici esercizi, occorre anzitutto apprezzare come FIPE – sul tracciato ben definito di un consolidato impegno – prosegua, con coinvolgente attenzione, nello scommettere sulle potenzialità di un contratto di lavoro peculiare, qual è l'apprendistato appunto, un contratto di lavoro espressamente finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani (art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015). In effetti, il contratto di apprendistato rimane, a tutt'oggi, anche nel mutato quadro regolatorio di riferimento, un rapporto di lavoro subordinato “speciale”, da cui sorge l'obbligo per il datore di lavoro di impartire al lavoratore l'insegnamento necessario ad ottenere apposite capacità tecniche ed operative, volte a conseguire uno specifico inquadramento qualificato, in cambio del corretto svolgimento della prestazione lavorativa corrispondente, con una forte evidenziazione (altrimenti non rilevabile) del valore pedagogico del lavoro, che accompagna il mutamento essenziale di prospettiva nei confronti di un apprendistato davvero vincente, transitando da un approccio formalistico di preventiva qualificazione giuridica e normativa ad una visione sostanzialistica di costante qualificazione formativa e professionale.

Peraltro, ciò rileva ancor più, e con maggiore evidenza, proprio guardando ai lavoratori occupati dalle imprese di pubblico esercizio (bar, ristoranti, pizzerie, trattorie, gelaterie, pasticcerie, stabilimenti balneari, villaggi turistici, discoteche), dove il vincolo al principio di effettività finisce per fare davvero dell'apprendistato, anche nella sua versione stagionalizzata al centro di questa pubblicazione, una chiave di successo gestionale, oltreché un ganglio vitale di congiunzione dei sistemi

---



---

di formazione e di istruzione con le attività lavorative, attraverso una dinamica di apprendimento *on the job* fondamentale per consentire ai datori di lavoro la definizione di professionalità immediatamente impiegabili, anche in termini di produttività, crescita e competitività. Laddove, quindi, la formazione non rappresenta un aspetto diverso (e ulteriore) del contratto individuale, rispetto alla prestazione lavorativa, ma piuttosto una valorizzazione integrata della stessa valenza formativa insita nel lavoro in quanto tale, a fronte di un consapevole riconoscimento della capacità formativa dell'impresa e della centralità delle azioni formative negli ambienti di lavoro, in quella «*multicausalità del vincolo contrattuale*» già efficacemente sottolineata dal Ministero del Lavoro nella Nota n. 25014 del 13 luglio 2012.

L'apprendistato stagionale nel settore dei pubblici esercizi e del turismo, che questa guida compiutamente illustra – anche con riferimento alla attualità normativa dell'Accordo del 17 aprile 2012 (sottoscritto da FIPE, Federalberghi, Fiavet, Faita e Federreti con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil) –, riceve nel cosiddetto “*Codice dei contratti*”, di cui al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (in continuità con l'abrogato “*Testo unico dell'apprendistato*”, di cui al decreto legislativo 14 maggio 2011, n. 167), una peculiare attenzione sia rispetto all'apprendistato professionalizzante che all'apprendistato di primo livello.

Riguardo a quest'ultimo, invero, si stabilisce che nelle regioni e province autonome in cui è presente un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro possono prevedere specifiche modalità di utilizzo dell'apprendistato scolastico di istruzione secondaria anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali (art. 43, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015).

Quanto poi all'apprendistato professionalizzante, il quinto comma dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 si rivolge direttamente ai datori di lavoro che svolgono la propria

---

---

attività in cicli stagionali (e fra questi, evidentemente, la sottolineatura implicita nel testo normativo rimanda agli operatori dei pubblici esercizi e del turismo, anche con riferimento alle aziende le cui attività sono concentrate solo in determinati periodi dell'anno ovvero ad apertura annuale ma caratterizzate da intensificazioni stagionali dell'attività) stabilendo che i contratti collettivi nazionali di lavoro possono prevedere, appunto, specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, derogando specificamente al principio generale della natura a tempo indeterminato del rapporto di lavoro in apprendistato a fronte della peculiarità della stagionalità delle attività lavorative. Con ciò, d'altro canto, senza voler aprire alcun varco verso un qualsiasi arbitrario utilizzo dell'apprendistato stagionale, ma piuttosto facendo obbligo al datore di lavoro e all'apprendista di riferirsi necessariamente alle previsioni normative determinate nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

D'altra parte, il favore per l'apprendistato stagionale è confermato dalla risposta ad Interpello n. 5 del 5 febbraio 2013 con la quale il Ministero del Lavoro ha sancito che le norme sugli obblighi di conferma in servizio degli apprendisti non possono *«ritenersi applicabili anche nell'ambito delle attività stagionali»*, dovendosi tenere conto della *«evidente incompatibilità»* della normativa sull'apprendistato stagionale con la disciplina in materia di *“stabilizzazione”* (che l'art. 42, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2015 ha confermato per i soli datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti per nuove assunzioni in apprendistato professionalizzante). Ne consegue, dunque, che ai lavoratori impegnati in apprendistato stagionale non spetta la conferma in servizio, ma agli stessi possono applicarsi le discipline contrattuali che riconoscono diritti di precedenza per le assunzioni nella stagione successiva presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica (art. 86, CCNL Turismo 20 febbraio 2010).

---

Inoltre, come questa guida attentamente analizza, anche con opportuna e chiara esemplificazione pratica, per gli apprendisti stagionali (attivabili per il conseguimento delle qualifiche professionali dal secondo al sesto livello di inquadramento nel settore) il percorso formativo si realizza per sommatoria, cumulando le differenti prestazioni rese in diversi periodi di lavoro, a fronte della durata massima entro cui si deve concludere l'apprendistato in cicli stagionali, tenendo presente che allo scadere della durata prevista dalla contrattazione collettiva, il rapporto di apprendistato si deve comunque concludere, anche se la sommatoria dei diversi rapporti di apprendistato stagionale non ha raggiunto la durata prevista per lo specifico livello di inquadramento considerato.

Nei confronti dei lavoratori in apprendistato stagionale del settore, d'altronde, l'impegno formativo annuo si determina riproporzionando il monte ore in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro, mentre per il finanziamento delle attività formative è previsto l'inserimento nella progettazione formativa aziendale con il Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua (Fondo For.Te.).

Conclusivamente, dunque, l'apprendistato a tempo determinato per le realtà datoriali che si trovano a svolgere un'attività in cicli stagionali rappresenta una scelta strategica di sicuro rilievo, in quanto strumento che può rilevarsi essenziale per una prudente gestione del personale, specialmente nelle aziende dei pubblici esercizi e del turismo, con una risposta senza dubbio positiva per il mercato del lavoro del settore, anche rifuggendo da soluzioni azzardate con differenti modelli normativi e strumenti contrattuali decisamente inadeguati alle specifiche esigenze aziendali e a maggior rischio di contenzioso.

Bene ha fatto, quindi, FIPE a realizzare e diffondere questa guida operativa sull'apprendistato stagionale, che può legittimamente nutrire l'ambizione di

---

---

favorire la conoscenza di un contratto di lavoro di assoluta modernità tra le imprese di pubblico esercizio, sviluppandone una sana confidenza e un atteggiamento fiducioso, fondati su argomentate ragioni di apprezzamento e di utilità, nonché auspicabilmente idonei a indurre gli operatori a superare timori e resistenze obiettivamente ingiustificati.

**Pierluigi RAUSEI**

*Adapt professional fellow*

*Dirigente del Ministero del Lavoro e  
delle Politiche Sociali (\*)*

(\*) Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

 [@RauseiP](https://twitter.com/RauseiP)

## 1. Introduzione

### 1.1. Quadro economico

In Italia i servizi rappresentano il settore più importante dell'economia, sia per numero di occupati che per valore aggiunto. Il settore è, inoltre, di gran lunga il più dinamico. Nel corso del 2014 l'area dei servizi ha continuato a rappresentare circa il 70% dell'occupazione del Paese. Commercio e turismo hanno occupato 4,5 milioni di lavoratori, più o meno quanto l'intera industria manifatturiera. Il settore turistico ha occupato nelle sole componenti della ricettività e della ristorazione poco meno di 1,3 milioni di lavoratori.

#### Occupati per settore di attività economica (in migliaia – anno 2014)

	dipendenti	indipendenti	totale
<b>AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA</b>	<b>406</b>	<b>406</b>	<b>812</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>4.818</b>	<b>1.176</b>	<b>5.993</b>
- industria in senso stretto	3.956	553	4.509
- costruzioni	861	623	1.484
<b>SERVIZI</b>	<b>11.557</b>	<b>3.917</b>	<b>15.474</b>
<b>commercio, alberghi e ristoranti</b>	<b>2.800</b>	<b>1.696</b>	<b>4.496</b>
- commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	1.938	1.288	3.227
- attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	862	407	1.269
<b>altre attività dei servizi</b>	<b>8.756</b>	<b>2.222</b>	<b>10.978</b>
- trasporto e magazzinaggio	905	134	1.039
- servizi di informazione e comunicazione	420	131	551
- attività finanziarie e assicurative	503	108	612
- servizi alle imprese	1.376	1.061	2.437
- amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	1.268	12	1.280
- istruzione e sanità	2.940	378	3.317
- altri servizi collettivi e personali	1.344	397	1.742
<b>TOTALE</b>	<b>16.780</b>	<b>5.499</b>	<b>22.279</b>

Fonte: elaboraz. Federalberghi e FIPE su dati Istat

Nel 2014 il saldo occupazionale è stato negativo per poco più di 88 mila unità in forte decelerazione rispetto ad un anno prima, quando il saldo si attestò a -479 mila unità. La contrazione dell'occupazione è stata particolarmente intensa nelle costruzioni, nel commercio e nella pubblica amministrazione. L'industria manifatturiera ha recuperato oltre 60 mila occupati mentre i servizi hanno registrato una performance occupazionale generalmente positiva.

In tale ambito i servizi di alloggio e di ristorazione hanno fatto segnare un incremento dell'occupazione di 42 mila unità su cui ha favorevolmente influito la buona performance del terzo trimestre dell'anno.

### **Occupati totali per settore di attività economica (var. assolute sul periodo corrispondente)**

	2014	2014t1	2014t2	2014t3	2014t4
<b>AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA</b>	12,6	-39,9	11,8	21,3	57,1
<b>INDUSTRIA</b>	-8,4	-68,2	65,1	50,2	-80,7
<b>industria in senso stretto</b>	60,7	-4,2	120,7	97,7	28,4
<b>Costruzioni</b>	-69,1	-64,1	-55,6	-47,6	-109,1
<b>SERVIZI</b>	84,2	9,3	21,5	126,3	179,8
<b>commercio, alberghi e ristoranti</b>	-19,2	-34,9	-100,0	65,1	-6,9
- commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	-61,0	-70,0	-110,7	-32,2	-31,1
- attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	41,8	35,1	10,7	97,3	24,2
<b>altre attività dei servizi</b>	103,4	44,2	121,5	61,2	186,7
- trasporto e magazzinaggio	5,5	5,1	13,6	-6,7	9,8
- servizi di informazione e comunicazione	2,4	3,2	-19,8	-16,8	43,1
- attività finanziarie e assicurative	-15,2	-37,4	-40,8	-26,3	43,8
- servizi alle imprese	34,0	14,9	23,7	24,6	72,8
- amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	-26,0	-2,3	3,4	-41,9	-63,4
- istruzione e sanità	62,6	39,1	99,2	54,7	57,4
- altri servizi collettivi e personali	40,2	21,6	42,2	73,6	23,3
<b>totale</b>	<b>88,4</b>	<b>-98,8</b>	<b>98,4</b>	<b>197,8</b>	<b>156,2</b>

Fonte: elaborazioni Federalberghi e FIPE su dati Istat

La positiva dinamica dell'occupazione nel corso dell'anno risente esclusivamente dell'andamento della componente dipendente che fa registrare un saldo positivo di circa 98 mila unità. Anche in questo caso giova ricordare che nel corso del 2013 tale componente registrò una caduta di 336 mila unità per oltre la metà dovuta al settore dell'industria e più specificatamente alle costruzioni. Nel 2014, mentre continua a calare il lavoro dipendente nelle costruzioni, nell'industria manifatturiera si hanno 55 mila posti di lavoro in più. Il complesso dei servizi presenta un saldo positivo pari a 91 mila occupati dovuto principalmente alle attività diverse dal commercio e dalla pubblica amministrazione, dove invece l'occupazione dipendente è risultata in calo.

**Occupati dipendenti per settore di attività economica** (*var. assolute sul periodo corrispondente*)

	2014	2014t1	2014t2	2014t3	2014t4
<b>AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA</b>	9,6	-12,8	20,5	8,2	22,5
<b>INDUSTRIA</b>	-2,9	-81,5	55,0	65,4	-50,5
<b>industria in senso stretto</b>	55,1	-20,9	93,7	119,2	28,2
<b>costruzioni</b>	-58,0	-60,6	-38,7	-53,8	-78,8
<b>SERVIZI</b>	91,0	-9,6	49,7	148,6	175,3
<b>commercio, alberghi e ristoranti</b>	-13,8	-52,1	-110,7	85,1	22,5
- commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	-38,1	-66,6	-88,4	9,4	-6,9
- attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	24,3	14,5	-22,4	75,6	29,3
<b>altre attività dei servizi</b>	104,8	42,5	160,4	63,5	152,8
- trasporto e magazzinaggio	11,8	-0,7	21,0	14,7	12,4
- servizi di informazione e comunicazione	0,6	3,3	-11,7	-15,0	25,8
- attività finanziarie e assicurative	-8,2	-28,6	-18,3	-21,2	35,1
- servizi alle imprese	19,7	16,1	18,6	-1,0	45,0
- amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	-25,4	-0,7	-1,8	-40,8	-58,4
- istruzione e sanità	50,4	27,9	89,7	40,1	43,9
- altri servizi collettivi e personali	56,0	25,1	63,1	86,7	49,0
<b>totale</b>	<b>97,7</b>	<b>-103,9</b>	<b>125,2</b>	<b>222,3</b>	<b>147,3</b>

Fonte: elaboraz. Federalberghi e FIPE su dati Istat

Nelle attività ricettive e di ristorazione il lavoro dipendente è cresciuto di 24 mila unità contro la flessione di 32 mila occupati nel corso del 2013.

Il lavoro indipendente registra una significativa flessione rispetto al 2013 (-9,3 mila occupati) per effetto del calo nei settori dell'industria e del commercio. Negli alberghi e nella ristorazione risulta in crescita anche il lavoro indipendente con + 17,5 mila occupati a testimoniare una certa ripresa della natalità imprenditoriale soprattutto nei primi tre trimestri dell'anno.

**Occupati indipendenti per settore di attività economica** (*var. assolute sul periodo corrispondente*)

	2014	2014t1	2014t2	2014t3	2014t4
<b>AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA</b>	3,0	-27,1	-8,7	13,1	34,6
<b>INDUSTRIA</b>	-5,5	13,3	10,1	-15,3	-30,2
<b>industria in senso stretto</b>	5,6	16,7	27,0	-21,5	0,1
<b>costruzioni</b>	-11,1	-3,5	-16,9	6,2	-30,3
<b>SERVIZI</b>	-6,8	18,9	-28,2	-22,3	4,5
<b>commercio, alberghi e ristoranti</b>	-5,4	17,2	10,8	-20,0	-29,4
- commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	-22,9	-3,3	-22,4	-41,6	-24,3
- attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	17,5	20,6	33,1	21,6	-5,1
<b>altre attività dei servizi</b>	-1,4	1,7	-38,9	-2,3	33,9
- trasporto e magazzinaggio	-6,4	5,8	-7,3	-21,4	-2,6
- servizi di informazione e comunicazione	1,8	-0,1	-8,1	-1,8	17,2
- attività finanziarie e assicurative	-7,0	-8,9	-22,5	-5,1	8,6
- servizi alle imprese	14,3	-1,3	5,1	25,6	27,8
- amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	-0,6	-1,6	5,3	-1,1	-5,0
- istruzione e sanità	12,2	11,2	9,5	14,7	13,5
- altri servizi collettivi e personali	-15,8	-3,5	-20,9	-13,1	-25,7
<b>totale</b>	<b>-9,3</b>	<b>5,1</b>	<b>-26,8</b>	<b>-24,5</b>	<b>8,9</b>

Fonte: elaboraz. Federalberghi e FIPE su dati Istat



## I pubblici esercizi nel contesto del turismo

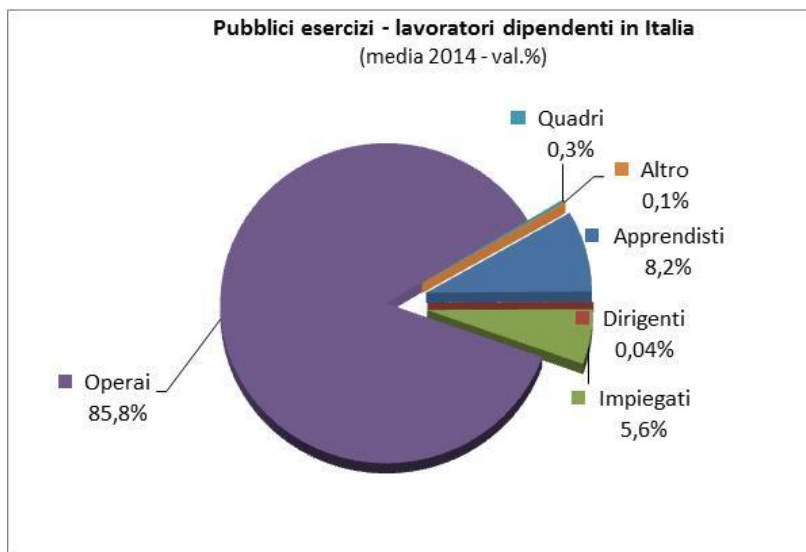
Nella media dell'anno i lavoratori dipendenti occupati dalle imprese di pubblico esercizio (bar, ristoranti, stabilimenti balneari, discoteche, ecc.) sono stati 693.024 per il 54,6% femmine e per il 45,4% maschi. Rispetto all'anno precedente si è registrata una flessione del -0,6%.

Il numero degli apprendisti è stato pari a 56.933 unità, l'8,2% della forza lavoro dipendente complessiva. Si tratta dell'unico profilo professionale in aumento rispetto all'anno precedente (+3,6%). Nei pubblici esercizi risulta occupato l'84% degli apprendisti impiegati dall'intero settore del turismo.

### Lavoratori dipendenti per categoria (media 2014)

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>var. %</b>
Apprendisti	54.973	56.933	3,6
Dirigenti	306	298	-2,9
Impiegati	38.998	38.485	-1,3
Operai	600.260	594.666	-0,9
Quadri	1.901	1.821	-4,2
Altro	906	822	-9,3
<b>Totale</b>	<b>697.345</b>	<b>693.024</b>	<b>-0,6</b>

Fonte: elaboraz. Federalberghi e FIPE



Fonte: elaboraz. Federalberghi e FIPE

Il 56% degli apprendisti ha un orario di lavoro part time mentre è quasi universale il ricorso a contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentando il 94,5% di tutti i rapporti di lavoro in essere nel corso del 2014.

### Apprendisti per tipologia di orario

Valori assoluti	v. ass.	v. %
Full time	25.071	44,0%
Part time	31.862	56,0%
<i>Part time Misto</i>	1.379	2,4%
<i>Part time Orizzontale</i>	29.897	52,5%
<i>Part time Verticale</i>	586	1,0%
<b>Totale</b>	<b>56.933</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaboraz. Federalberghi e FIPE

## Apprendisti per tipologia di contratto

Valori assoluti	v. ass.	v. %
Tempo determinato	-	-
Stagionale	3.114	5,5%
Tempo indeterminato	53.818	94,5%
<b>Totale</b>	<b>56.933</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaboraz. Federalberghi e FIPE

### 1.2. Quadro normativo

Il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, il cosiddetto “Codice dei contratti”, ha riordinato la normativa concernente i contratti di lavoro, anche quella disciplinante l’apprendistato,

Il D.Lgs. n. 81/2015, all’art. 44, comma 5, prevede una rilevante deroga al principio generale della natura a tempo indeterminato dell’apprendistato. Si dice, infatti, che per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

La norma attribuisce ai contratti collettivi la possibilità di prevedere il ricorso al contratto a termine in apprendistato per i datori di lavoro che operano su cicli stagionali. Tale nozione, da un lato, si rivolge a tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori. Da un altro lato ricomprende non solo i settori in cui le attività

---

produttive sono concentrate solo su determinati periodi dell'anno, ma anche quelli in cui le attività produttive si intensificano in determinati periodi dell'anno. In altri termini, la categoria dei «*datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali*», che il Legislatore abilita alla stipula di contratti di apprendistato stagionale, può comprendere anche le aziende ad apertura annuale caratterizzate da intensificazioni stagionali dell'attività.

La previsione normativa dell'apprendistato professionalizzante a tempo determinato per le aziende che svolgono la propria attività in cicli stagionali è dunque una risposta positiva per il mercato del lavoro turistico, uno strumento fondamentale per le aziende del settore.

Lo svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali trova fondamento tanto in esplicite disposizioni di legge, ultimo il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, quanto nella disciplina di natura contrattuale, ed in particolare nell'accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo del 17 aprile 2012. L'apprendistato costituisce una fattispecie di diffusa applicazione nel settore turismo, ma a causa della sinteticità della relativa normativa contrattuale, la modalità stagionale è ancora poco diffusa.

L'apprendistato in cicli stagionali trova la sua massima applicazione con l'apprendistato professionalizzante. Tuttavia, il Legislatore ha previsto la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere, nelle Regioni e nelle Province autonome in cui sia presente un sistema di alternanza scuola-lavoro, la stipula di contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale anche a tempo determinato per le attività stagionali (art. 43, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015). La presente Guida si propone di fare chiarezza su un istituto contrattuale che ancora oggi ha avuto poca diffusione sebbene le parti sociali ne abbiano da tempo scoperto le potenzialità.

---

---

## 2. Disciplina generale dell'apprendistato

Il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, recante *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*, ha riordinato la normativa concernente i contratti di lavoro, anche quella disciplinante l'apprendistato, abrogando il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, ma conservando l'impostazione pluralistica di quest'ultimo.

Infatti, accanto ad una struttura unitaria del rapporto di lavoro, è stata prevista una differenziazione di tre percorsi formativi:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca.

I tre percorsi formativi si differenziano per l'applicazione di regole diverse circa la formazione (i soggetti competenti a disciplinare la formazione, le modalità di espletamento e i contenuti della formazione) e per le condizioni di utilizzo del contratto (l'età e la durata del periodo formativo).

Il D.Lgs. n. 81/2015 riprende parzialmente l'architettura del precedente Testo Unico (D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167). Nel Capo V – Apprendistato, articoli da 41 a 47, vengono espressi chiaramente quali siano i compiti generali della contrattazione collettiva nazionale in materia.

Le parti sociali possono legittimamente disciplinare l'apprendistato entro i limiti espressi dalla normativa. Conformemente a quanto consolidato nella prassi

---

amministrativa, non è necessario, da parte della contrattazione collettiva, la definizione di nuove norme contrattuali, giacché continuano a trovare applicazione quelle già esistenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015, ferma restando la possibilità di indicarne di nuove in un momento successivo.

In attesa che FIPE, insieme alle Organizzazioni Sindacali, definiscano una più compiuta ed organica revisione della disciplina del mercato del lavoro ed in particolare delle norme che regolano l'apprendistato, si applicano in materia le disposizioni espresse nell'accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo del 17 aprile 2012.

Infatti si ricorda che a poco più di cinque mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 167/2011 (abrogato dal D.Lgs. n. 81/2015), le parti sociali del turismo e dei pubblici esercizi, FIPE, Federalberghi, Fiavet, Faita e Federreti e le organizzazioni sindacali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL E UILTuCS-UIL, il 17 aprile 2012, avevano compiutamente dotato il settore di una disciplina contrattuale. A seguito dell'evoluzione del quadro normativo, sono state superate tutte le disposizioni contrattuali in contrasto con la nuova disciplina, di seguito esplicitamente richiamate.

La disciplina, introdotta inizialmente con l'Accordo del 17 aprile 2012, riguarda specificatamente l'apprendistato professionalizzante, ma le norme pattuite possono essere applicate, in quanto compatibili, con le altre forme di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il D.Lgs. n. 81/2015 definisce all'articolo 42 la disciplina generale riguardante tutte le tipologie di apprendistato. Di seguito un breve approfondimento in merito alla proroga e risoluzione del contratto di apprendistato, al piano formativo, alla formazione finanziata e all'iscrizione ai fondi di assistenza sanitaria.

---

### ***Proroga***

Tra gli aspetti di carattere generale riguardanti le tre tipologie dell'apprendistato è di particolare interesse la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi, nel caso in cui il rapporto subisca nel corso dello svolgimento una sospensione involontaria (ad esempio malattia od infortunio dell'apprendista), con il correlativo obbligo per il datore di lavoro di comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto. Nelle ipotesi di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni consecutivi, il termine del rapporto potrà subire uno slittamento.

### ***Recesso***

Inoltre, al termine dell'apprendistato, le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del Codice Civile. 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 (art. 42, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015).

### ***Formazione finanziata***

Con riferimento al finanziamento dell'attività formativa è stato previsto che gli apprendisti possano essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo For.Te. (Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua nel Terziario).

---

### ***Assistenza sanitaria***

Viene confermata anche per gli apprendisti l'iscrizione obbligatoria ai fondi di assistenza sanitaria.

### ***Piano Formativo Individuale***

L'Accordo di riordino dell'apprendistato nel turismo sottoscritto il 17 aprile 2012 da FIPE e dalle altre parti sociali del turismo prevede la possibilità di redigere il piano formativo individuale nel termine di 30 giorni dalla stipula del contratto.

## **3. Limiti numerici**

Con l'Intesa del 17 aprile 2012, sopra richiamata, le parti sociali hanno stabilito che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori qualificati in azienda. In ogni caso l'imprenditore che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere fino a tre apprendisti. Com'è noto la "*Disciplina organica dei contratti di lavoro*", D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, in materia di proporzione numerica fra apprendisti e lavoratori qualificati, nel rispetto sostanziale dell'impianto legislativo del D.Lgs n. 167/2011, stabilisce che nelle imprese con un numero di lavoratori superiore alle 9 unità, la proporzione non potrà superare i 3 apprendisti (assunti direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione) ogni 2 lavoratori qualificati. Inoltre, con riferimento alle imprese di minore dimensione, con un numero di lavoratori inferiore alle 9 unità, il numero degli apprendisti potrà essere pari al cento per cento rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il



---

medesimo datore di lavoro, ossia la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato, e per le imprese fino a 2 dipendenti, la possibilità di assumere fino a 3 apprendisti.

Con risposta ad interpello n. 11/2010, il Ministero del lavoro, nel ribadire una posizione interpretativa già desumibile da precedenti note, chiarisce che il rapporto apprendisti/lavoratori specializzati e qualificati debba essere verificato *“presso il datore di lavoro”*, consentendo dunque il computo di lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera. Non solo, il Ministero va oltre il concetto di *“datore di lavoro”* consentendo addirittura di parametrare il numero degli apprendisti nell’ambito di un gruppo di imprese legate *“da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo”*.

DIMENSIONE AZIENDA	NUMERO DI APPRENDISTI CHE POSSONO ESSERE ASSUNTI
<b>Aziende che occupano da 0 fino a 2 lavoratori qualificati</b>	3 apprendisti
<b>Aziende fino a 9 dipendenti che occupano da 3 lavoratori qualificati in su</b>	1 apprendista per ciascun lavoratore qualificato
<b>Aziende oltre i 9 dipendenti che occupano da 3 lavoratori qualificati in su</b>	3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati

**Le disposizioni sopra riportate in materia di proporzione numerica fra apprendisti e lavoratori qualificati, si applicano anche ai rapporti di apprendistato in cicli stagionali.**

In merito alla percentuale di conferma, l’Accordo del 17 aprile 2012 stabilisce che il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in

---

---

servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.

A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

In relazione alle c.d. clausole di stabilizzazione, il comma 8 dell'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che *“Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali 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 cinquanta 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 trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento 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”*.

In riferimento alle clausole di stabilizzazione e alle possibili deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si era già espresso con la Circolare n. 18/2014, chiarendo che le parti sociali possono introdurre dette clausole solo per modificare il regime legale, il quale prevede forme di stabilizzazione per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e la cui violazione comporta il *“disconoscimento”* dei rapporti di apprendistato

---

---

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 contratti collettivi, anche già vigenti, non potrà avere il medesimo effetto di trasformazione del rapporto di lavoro.

**Le previsioni sull'onere di stabilizzazione del personale apprendista non si possono applicare nell'ambito delle attività stagionali; in tal caso, invece, trovano applicazione le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro così come espresso dal Ministero con la risposta ad interpello n. 5/2013.**

Nel confermare la vigente disciplina concernente la conferma in servizio degli apprendisti e del numero che ciascuna impresa può assumere, in occasione dell'Accordo 17 aprile 2012, le parti sociali del settore turismo hanno congiuntamente affermato che i limiti contrattuali rispondono alle esigenze ed alle caratteristiche del settore e, nell'ambito del processo di riforma del mercato del lavoro, avvenuta negli ultimi anni, si sono riservati di aggiornare la disciplina anche alla luce delle indicazioni espresse sull'argomento dal Ministero del lavoro.

#### **4. Età e qualifiche**

I limiti di età per i quali è possibile stipulare un contratto di apprendistato variano a seconda della tipologia di apprendistato alla quale si ricorre. In questo ambito il riferimento è quello della legge vigente che stabilisce, ad esempio, che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante 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 D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

L'Accordo di riordino dell'apprendistato nel settore turismo consente la stipula di contratti di apprendistato per il conseguimento delle qualifiche professionali dal secondo al sesto livello di inquadramento del CCNL Turismo. È escluso il ricorso all'apprendistato per il conseguimento del settimo livello. In relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B e primo, il contratto di apprendistato potrà essere stipulato solo per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, con durata non superiore a quella del corrispondente corso di studi.

## 5. Durata

La modifica delle durate del contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del decreto legislativo n. 167/2011, rispetto alla previgente disciplina, nei fatti ha comportato la riduzione dei termini di durata del rapporto di apprendistato che varia tra 24 e 36 mesi, in relazione alla qualifica da conseguire.

Livello	Mesi
2	36
3	36
4	36
5	36
6S	36
6	24

---

Alla contrattazione integrativa è data la possibilità di stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

L'Accordo di riordino dell'apprendistato ha, inoltre, recepito le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello, della Confcommercio – Imprese per l'Italia, su sollecitazione delle Federazioni del turismo, del 26 ottobre 2011 n. 40, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, individuando una serie di figure chiave per il settore del Turismo per le quali è possibile stipulare contratti di apprendistato di durata fino a 48 mesi per le figure del II livello (capo cuoco, capo laboratorio gelateria/pasticceria, capo barista/capo barman/primo barman, capo banconiere di pasticceria) e III livello (cuoco unico, primo pasticciere, coordinatore housekeeping villaggi turistici, primo barman/barman unico, governante unica, addetto alle prenotazioni per le imprese di viaggi e turismo), che si riducono a 42 mesi per figure del IV livello (gastronomo, gelatiere, pizzaiolo, cuoco capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita).

Per gli apprendisti stagionali, il percorso formativo si realizza per sommatoria, cumulando le differenti prestazioni rese di stagione in stagione.

A tal proposito la contrattazione collettiva può stabilire una durata massima entro la quale si deve concludere l'apprendistato in cicli stagionali. Le parti sociali del turismo hanno stabilito che nell'ipotesi di apprendistato in cicli stagionali, a tempo determinato, l'ultima stagione dovrà avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione. Il limite massimo sopra individuato è identico per tutte le qualifiche, senza alcuna distinzione in relazione alla durata massima contrattualmente prevista per ciascuna di esse.

---

Pertanto è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro a tempo determinato (di seguito alcune ipotesi) comunque ricompreso in un periodo di quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione. Il riferimento operato dall'Accordo all'intervallo entro il quale deve essere contenuta la durata dell'apprendistato in cicli stagionali, deve essere letto come strumento di tutela volto ad evitare che il frazionamento del rapporto di apprendistato in più stagioni estenda eccessivamente la durata del rapporto stesso.

Il fine della norma è quello di impedire che, a causa della breve durata delle stagioni turistiche, che in alcuni casi si limitano a pochi mesi ogni anno, si configuri una sorta di *"apprendistato a vita"*, risultante dalla sommatoria dei tanti periodi di lavoro stagionale che sarebbero necessari per completare il percorso di apprendistato.

Pertanto, allo scadere del quarantottesimo mese, ovvero al termine dell'ultima stagione iniziata entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione, il rapporto di apprendistato si deve comunque concludere, anche se la sommatoria dei diversi rapporti di lavoro stagionale non ha raggiunto la durata contrattualmente prevista per quel livello di inquadramento.

Ad esempio, un apprendista di sesto livello, per il quale l'accordo del 17 aprile 2012 fissa la durata massima del rapporto in 24 mesi, può compiere il proprio percorso lavorando per sei mesi ogni anno in quattro anni successivi (oppure cinque mesi il primo anno, otto il secondo, sei il terzo e cinque il quarto, e così via).

Oppure ancora, l'apprendista può compiere il proprio percorso lavorando per periodi più brevi ed iniziare l'ultima stagione entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

## Esempio 1

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
<b>2016</b>	Inizio apprendistato stagionale			1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>2017</b>	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
<b>2018</b>	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
<b>2019</b>	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
<b>2020</b>	46	47	48									

🕒 Termine entro il quale è possibile iniziare l'ultima stagione

## Esempio 2


	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
<b>2016</b>	Inizio apprendistato stagionale			1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>2017</b>	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
<b>2018</b>	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
<b>2019</b>	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
<b>2020</b>	46	47	48									

🕒 Termine entro il quale è possibile iniziare l'ultima stagione

Il medesimo apprendista potrebbe anche portare a compimento il proprio percorso prima dello scadere del termine di quarantotto mesi di calendario (si veda esempio 3 riferito ad un apprendistato di ventiquattro mesi realizzato in seguito a tre contratti da otto mesi per anno in tre anni successivi).

### Esempio 3

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
<b>2016</b>	Inizio apprendistato stagionale			1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>2017</b>	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
<b>2018</b>	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
<b>2019</b>	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
<b>2020</b>	46	47	48									

 Termine entro il quale è possibile iniziare l'ultima stagione

Il comma 2, all'articolo 42, del D.Lgs. n. 81/2015 disciplina la durata del contratto di apprendistato, prevedendo una durata minima del contratto, non inferiore a sei mesi. Da tale limite sono esclusi i rapporti di apprendistato in cicli stagionali.

La deroga alla disciplina generale della durata minima si concilia con l'esigenza di definire percorsi formativi e lavorativi flessibili ed adattabili, che assumano a riferimento prioritario le caratteristiche e le esigenze delle parti del contratto individuale di lavoro.



---

Le parti sociali del turismo hanno salvaguardato la possibilità di svolgere prestazioni di breve durata durante l'intervallo tra una stagione ed un'altra.

Le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale.

Tale norma è improntata all'esigenza di valorizzare tutte le prestazioni lavorative effettuate dall'apprendista anche al di fuori della tradizionale attività stagionale e di offrire all'apprendista l'opportunità di valorizzare tutte le occasioni di impiego (apprendimento e guadagno). Tale orientamento è stato confermato in passato dal Ministero del lavoro (Ministero del lavoro, nota 16 febbraio 1998, prot. n. 5/25509/70/APPR), prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276/2003, il quale aveva altresì evidenziato che la possibilità di assumere apprendisti con contratto di lavoro limitato alla stagione non riguardava solo le aziende stagionali, ma era estesa anche alle aziende ad apertura annuale interessate da intensificazioni stagionali di attività.

## **6. Diritto di precedenza**

L'Accordo di riordino della disciplina dell'apprendistato nel settore turismo prevede quanto già previsto dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010, e cioè che l'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione possa esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Tale disposizione prevede che il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di

---

---

attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Tale disciplina trova fondamento all'art. 86 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, e riconosce tale diritto - con riferimento alla riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica - ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di stagionalità e per intensificazioni dell'attività lavorativa in particolari periodi dell'anno (si veda artt. 82-83 CCNL Turismo 20 febbraio 2010).

Il diritto di precedenza disciplinato dal CCNL Turismo si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e deve essere esercitato per iscritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento, per consentire alla stessa di provvedere alle conseguenti esigenze. Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

## **7. Formazione**

Con riferimento alla durata ed ai contenuti dell'attività formativa professionalizzante, l'Accordo conferma la precedente disciplina contenuta nel CCNL Turismo del 20 febbraio 2010, precisando che il percorso formativo dell'apprendista viene stabilito in base alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento che lo stesso dovrà raggiungere. A tale proposito si evidenzia che

---

l'Accordo del 17 aprile 2012 disciplina solo la formazione a carattere professionalizzante o di mestiere, lasciando alle Regioni la previsione della formazione di base e trasversale, affidata in via esclusiva dal decreto legislativo n. 167/2011 alla competenza regionale.

L'Accordo stabilisce che la formazione a carattere professionalizzante o di mestiere è di norma interna all'azienda, ove la stessa sia in grado di autocertificare la propria capacità formativa (i criteri e i moduli per l'autocertificazione sono definiti dall'Accordo del 17 aprile 2012).

Nel caso in cui la formazione venga erogata all'interno dell'azienda, la stessa dovrà autocertificare di applicare integralmente le disposizioni previste dall'Accordo di riordino dell'apprendistato nel turismo e le disposizioni del CCNL Turismo, ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione. L'autocertificazione dovrà essere inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio o all'Ente bilaterale nazionale del turismo per le aziende multilocalizzate.

La durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche varia da 80 a 40 ore medie annue, in relazione alla qualifica da conseguire.

<b>Livello</b>	<b>Ore medie annue</b>
<b>2,3</b>	80
<b>4,5,6s</b>	60
<b>6</b>	40

È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Alla contrattazione integrativa è data la possibilità di stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

**Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.**

Ad esempio, per un apprendista di sesto livello in cicli stagionali, per il quale l'accordo del 17 aprile 2012 fissa un impegno formativo (formazione professionalizzante) pari a 40 ore annue, che lavora sei mesi ogni anno in quattro anni successivi, l'azienda dovrà garantire una formazione di competenze tecnico professionali e specialistiche di almeno 20 ore per ciascuna stagione.

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	ore medie di formazione profes.le per anno
<b>2016</b>	Inizio apprendistato stagionale			1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>20</b>
<b>2017</b>	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	<b>20</b>
<b>2018</b>	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	<b>20</b>
<b>2019</b>	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	<b>20</b>
<b>2020</b>	46	47	48										

🕒 Termine entro il quale è possibile iniziare l'ultima stagione

---

Le ore di formazione sono comprese nell'orario normale di lavoro. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori dell'orario di apertura al pubblico le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

Le attività formative e i periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, si cumulano ai fini del completamento del periodo di apprendistato purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi. A tal fine, l'Accordo stabilisce che all'atto dell'assunzione dovrà essere fornita adeguata documentazione comprovante le attività formative svolte in precedenza dall'apprendista presso altri datori di lavoro. In ragione della mancanza di una previsione di legge come quella dell'articolo 8 della legge n. 25 del 1955, si potrebbe prevedere il cumulo anche di periodi tra i quali siano intercorsi più di 12 mesi, ma la scelta per il settore turismo è stata quella di confermare il limite dei 12 mesi.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda è integrata, come indicato dal comma 3, articolo 44, del decreto legislativo 81/2015, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

---

## 8. Referente

Il Decreto legislativo n. 81/2015, all'articolo 42, comma 5, lettera c), rimette alla contrattazione collettiva la determinazione di un tutor o di un referente e i requisiti che lo stesso deve avere quale figura chiave nel processo di formazione dell'apprendista. L'Accordo del 17 aprile 2012, conferma la figura del referente per la formazione, già presente nell'Accordo del 20 febbraio 2010.

Il referente per la formazione potrà essere individuato - all'avvio dell'attività formativa - all'interno od all'esterno dell'azienda.

Proprio in virtù dell'importanza del ruolo di responsabile dell'attuazione del programma formativo il referente interno può essere il datore di lavoro o un suo collaboratore in possesso di titolo di studio secondario oppure di idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale dell'apprendista. Il referente per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; dovrà possedere, comunque, competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato. Nel caso in cui l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

---

## 9. Piano formativo

Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, l'Accordo del 17 aprile ha previsto che il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possano richiedere all'ente bilaterale il parere di conformità sul contratto di apprendistato. Coerentemente con quanto previsto dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010, l'intesa stabilisce che la verifica del piano formativo è facoltativa, successiva all'assunzione dell'apprendista e premiante. Infatti, diversamente ad altri settori per il settore turismo, non sussiste un obbligo preventivo dell'acquisizione del parere di conformità. Tale verifica in quanto facoltativa – e non obbligatoria – potrà essere richiesta esclusivamente dalle imprese che applicano integralmente il CCNL Turismo e l'Accordo del 17 aprile 2012, ed in particolare le disposizioni relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua.

Per le aziende multilocalizzate è prevista una verifica dei piani formativi semplificata svolta dall'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo attraverso una procedura standardizzata a livello nazionale. Le aziende multilocalizzate possono depositare presso l'EBNT i "*piani formativi standard*" previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo minimo a quanto stabilito dall'Accordo del 17 aprile 2012. La verifica di conformità concernente i "*piani formativi standard aziendali*" dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricevimento dei piani. Decorso detto termine ovvero in presenza di un parere espresso dall'EBNT, le aziende procederanno alle assunzioni degli

---

apprendisti inviando all'EBNT copia della scheda formativa allegata al CCNL Turismo.

Il D.Lgs. n. 81/2015, all'articolo 42, comma 1 prevede non solo la forma scritta del contratto e del patto di prova ma anche del piano formativo individuale (PFI), sia pur *“in forma sintetica”, “anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali”*, sebbene non sia più previsto un termine di 30 giorni dalla stipula del contratto per la sua elaborazione. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si è già espresso con la Circolare n. 18/2014, ritenendo valide le clausole contrattuali che prevedono il predetto termine. A tal proposito si ritiene ancora valida la previsione, inserita nell'Accordo di riordino dell'apprendistato nel turismo sottoscritto il 17 aprile 2012 da FIPE e dalle altre Organizzazioni datoriali e sindacali del turismo, di poter redigere il piano formativo individuale nel termine di 30 giorni dalla stipula del contratto.

Rispetto al contenuto del Piano Formativo Individuale la Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 18/2014 precisa che lo stesso può contenere esclusivamente la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche. Rispetto alla formazione trasversale, prevista per l'apprendistato professionalizzante e di competenza delle Regioni o delle Province Autonome, il personale ispettivo si asterrà dall'applicazione della sanzione per omessa formazione, nelle ipotesi in cui l'informativa regionale o provinciale non sia intervenuta entro i 45 giorni – termine da considerare obbligatorio per tali enti - successivi alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

**Per i rapporti di apprendistato stagionale, si consiglia di indicare nel piano formativo della prima stagione, l'intero impegno formativo relativo alla qualifica professionale oggetto del contratto.**



---

Oltre a ciò, nel piano formativo individuale per la prima stagione si dovranno indicare nel dettaglio le competenze tecnico-professionali e specialistiche (declinate in conoscenze e abilità) ritenute idonee per la qualifica professionale da conseguire. Nelle stagioni successive, ovvero per le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra, il piano formativo individuale dovrà far riferimento al piano formativo consegnato nella prima stagione (intero impegno formativo) e declinare nel dettaglio le competenze tecnico-professionali e specialistiche da acquisire per il periodo di apprendistato.


## 10. Retribuzione

In coerenza con quanto stabilito dall'art. 42, comma 5, lett. b, del decreto legislativo n. 81/2015, l'Accordo prevede il calcolo della retribuzione con il sistema delle percentuali rispetto alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di analogo livello, con un rapporto che parte dall'80% al primo anno fino a raggiungere il 95% a partire dal quarto anno.

<b>Anno</b>	<b>Retribuzione rispetto ai lavoratori qualificati di analogo livello</b>
<b>Primo</b>	80%
<b>Secondo</b>	85%
<b>Terzo</b>	90%
<b>Quarto</b>	95%

In materia di retribuzione, per i rapporti di apprendistato stagionale si fa riferimento alla disciplina generale dell'apprendistato nel turismo. Data la difficoltà, ai fini retributivi, di determinare il passaggio tra le diverse annualità, è possibile adottare un sistema retributivo legato alla stagionalità come di seguito riportato.

anno	retribuzione rispetto ai lavoratori qualificati	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
2016	Retribuzione prima annualità 80%	Inizio apprendistato stagionale			1	2	3	4	5	6	7	8	9
2017	Retribuzione seconda annualità 85%	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
2018	Retribuzione terza annualità 90%	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
2019	Retribuzione quarta annualità 95%	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
2020		46	47	48									

 Termine entro il quale è possibile iniziare l'ultima stagione

---

## Formulario

LETTERA DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO  
DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE STAGIONALE  
A TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE DEL TURISMO

[su carta intestata]

[Luogo e data]

Gentile sig./sig.ra

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**OGGETTO: Contratto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali ex art. 44, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 e art. 15 dell'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore del Turismo del 17 aprile 2012**

*Con riferimento alla intese intercorse, siamo lieti di comunicarLe la Sua assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali per il conseguimento della qualifica di ..., corrispondente al ... livello di inquadramento del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.*

*In ragione dell'intensificazione ciclica dell'attività svolta dalla Scrivente [le aziende che operano in concessione è possibile aggiungere nella rete ...] nei mesi da ... a .... lo svolgimento dell'apprendistato di cui al presente contratto, per il quale il CCNL prevede una durata massima di ...mesi [indicare la durata massima prevista dall'articolo 13 dell'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore del Turismo del 17 aprile 2012], si svilupperà in più rapporti di lavoro a*

---

*tempo determinato. Conseguentemente, anche la durata complessiva della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche che, per il conseguimento della qualifica professionale sopra indicata, è di ... ore medie annue [indicare il monte ore medie annue previste dall'articolo 14 dell'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore del Turismo del 17.4.2012], sarà ripartita nei diversi rapporti a tempo determinato.*

*Il primo [indicare per le stagioni successive secondo, terzo, quarto etc.] rapporto a tempo determinato decorrerà da ... al ... . Entro tre mesi dalla data di cessazione di tale rapporto, Lei potrà esercitare per iscritto il diritto di precedenza per l'assunzione nella stagione successiva per lo svolgimento delle medesime mansioni, presso la stessa unità produttiva, con la medesima qualifica ed il medesimo contratto.*

*La normativa di riferimento è costituita dal CCNL Turismo - Pubblici Esercizi, dall'art. 44 comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 e dell'articolo 15 dell'Accordo di riordino dell'apprendistato nel turismo sottoscritto il 17 aprile 2012 dalle Organizzazioni datoriali e sindacali del turismo, il suo rapporto di lavoro si svilupperà a tempo determinato alle seguenti condizioni:*

**a)** *le Sue mansioni, nel rispetto delle procedure aziendali, in rapporto al conseguimento della qualifica, sono le seguenti (che si elencano in via esemplificativa ma non esaustiva):*

- ...
- ...

[ad esempio:

- pulizia del locale
- preparazione caffè e bevande
- servizio ai clienti

---

- attività di cassa]

- b)** *la sede di lavoro è .....*;
- c)** *il periodo di prova è pari a.....;*
- d)** *orario di lavoro 40 ore settimanali;*
- e)** *il Suo trattamento economico, come previsto dall'art. 58 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e dall'art. 9 dell'Accordo del 17 aprile 2012, è determinato in misura percentuale con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati a pari livello, pertanto la Sua retribuzione sarà pari a €..... lordi mensili;*
- f)** *durante il periodo di apprendistato il sig./la sig.ra ....., quale referente per la formazione aziendale, avrà il compito di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne e la formazione sul luogo di lavoro;*
- g)** *la formazione avverrà in ambito aziendale ed extra-aziendale secondo il piano formativo individuale che costituisce parte integrante del presente contratto.*

*Ai fini della destinazione del trattamento di fine rapporto Le alleghiamo informativa a norma dell'art. 8, comma 8, del D.Lgs. 252/2005 con relativa modulistica.*

*Le facciamo presente che ogni cambiamento della Sua residenza o dell'abituale recapito dovrà essere da Lei sollecitamente comunicato alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione.*

*Nello svolgimento della Sua prestazione dovrà attenersi ai Regolamenti interni e agli usi aziendali, che si intendono da Lei conosciuti ed accettati qualora non siano state avanzate per iscritto eccezioni o richieste di chiarimenti.*

---

*Nella certezza che Ella fornirà alla Società la migliore collaborazione per lo svolgimento dell'attività aziendale, Le formuliamo i nostri migliori auguri per il Suo lavoro e Le porgiamo distinti saluti.*

\_\_\_\_\_  
[firma del Datore di lavoro]

Con la presente firma, accetto integralmente il testo e dichiaro di aver ricevuto copia del presente nonché dell'allegato Piano Formativo individuale

[data]

## **PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**

Relativo all'assunzione in qualità di apprendista stagionale  
ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 e dell'art. 15 dell'accordo per la  
disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore del turismo del 17 aprile  
2012.

Del/della sig./sig.ra \_\_\_\_\_

### **1. Dati relativi al datore di lavoro**

Denominazione datore di lavoro	
Codice Fiscale/P.iva	
Indirizzo della sede legale	
Indirizzo dell'unità operativa interessata	
Recapito telefonico/fax/e-mail	
Legale rappresentante	
C.C.N.L. applicato	CCNL Turismo – Pubblici esercizi 20 febbraio 2010

### **2. Dati relativi all'apprendista**

Nome e cognome	
Codice Fiscale	
Data e luogo di nascita	
Residenza	
Recapito telefonico/fax/e-mail	
Cittadinanza	
Scadenza del permesso di soggiorno [nel caso di stranieri]	

### **3. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro pregresse**

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi	
Eventuali esperienze lavorative	
Formazione extra-scolastica, compresa quella svolta in apprendistato	
Eventuale possesso di una qualifica professionale	

**a) Eventuali periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro**

Periodo lavoro	dal ... al ...
Qualifica da conseguire	
Durata del periodo di formazione (stagione)	
Livello di inquadramento	

*[se necessario ripetere il box]*

**b) Eventuali periodi di apprendistato svolti presso la medesima azienda**

Durata del periodo di formazione (stagione o periodo tra una stagione e l'altra)	dal ... al ...
Qualifica da conseguire	
Livello di inquadramento	

*[se necessario ripetere il box]*

**4. Aspetti normativi**

Data periodo di assunzione (indicare la stagione)	dal ... al ...
Qualifica da conseguire	
Durata massima periodo di formazione per la qualifica professionale	
Durata del periodo di formazione (stagione)	
Orario di lavoro	
Livello di inquadramento	
Gruppo di appartenenza per il calcolo della progressione retributiva	<ul style="list-style-type: none"><li>– primo anno di apprendistato: 80%</li><li>– secondo anno di apprendistato: 85%</li><li>– terzo anno di apprendistato: 90%</li><li>– quarto anno di apprendistato: 95%</li></ul>



---

## 5. Referente per la formazione

### a) Interno

Nome Referente per la formazione	
Codice Fiscale	
Livello inquadramento	
Anni di esperienza	

### b) Esterno

Nome Referente per la formazione	
Ragione sociale azienda	
Codice Fiscale	
Livello inquadramento	
Anni di esperienza	

**6. Formazione professionalizzante - Piano Formativo Individuale**  
**a) Piano Formativo Individuale 1° stagione da 6 mesi**

	<b>Formazione professionalizzante e di mestiere</b>	<b>Totale ore di formazione per il profilo professionale*</b>	<b>Ore di formazione per la 1° stagione da 6 mesi</b>
	<b>Competenze di settore</b>		
A	Conoscere le caratteristiche del settore	8	2
B	Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera	6	3
C	Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente	10	2
D	Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto	8	0
E	Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione degli incendi	4	4
	<b>Competenze di area</b>		
F	Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato	12	3
G	Conoscere e saper riconoscere la merceologia e le caratteristiche degli alimenti e delle bevande	24	6
H	Conoscere e saper riconoscere i principali piatti e vini locali e nazionali	24	3
I	Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia di igiene alimentare (HACCP)	8	4

	<b>Competenze di profilo</b>		
L	Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio	10	4
M	Conoscere e saper utilizzare le tecniche di preparazione di fondi, salse e dolci	28	2
N	Conoscere e saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica	14	4
O	Conoscere e saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni	16	3
P	Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari	8	0
<b>TOT</b>		<b>180</b>	<b>40</b>

\* Nella tabella viene riportata la durata della formazione per l'acquisizione tecnico-professionale specialistica per il conseguimento di una qualifica professionale inquadrata al livello 4°, 5° e 6s°.

**b) Piano Formativo Individuale ...° stagione** [indicare il periodo o la stagione successiva a quella descritta al punto 6. lettera a)] da ..... mesi

	<b>Formazione professionalizzante e di mestiere</b>	<b>Totale ore di formazione per il profilo professionale*</b>	<b>Ore di formazione per la .....° stagione da ..... mesi#</b>
	<b>Competenze di settore</b>		
A	Conoscere le caratteristiche del settore	8	
B	Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera	6	
C	Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente	10	
D	Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto	8	
E	Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione degli incendi	4	
	<b>Competenze di area</b>		
F	Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato	12	
G	Conoscere e saper riconoscere la merceologia e le caratteristiche degli alimenti e delle bevande	24	
H	Conoscere e saper riconoscere i principali piatti e vini locali e nazionali	24	
I	Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia di igiene alimentare (HACCP)	8	

	<b>Competenze di profilo</b>		
L	Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio	10	
M	Conoscere e saper utilizzare le tecniche di preparazione di fondi, salse e dolci	28	
N	Conoscere e saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica	14	
O	Conoscere e saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni	16	
P	Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari	8	
<b>TOT</b>		<b>180</b>	

[se necessario ripetere il box]

\* Nella tabella viene riportata la durata della formazione per l'acquisizione tecnico-professionale specialistica per il conseguimento di una qualifica professionale inquadrata al livello 4°, 5° e 6°.

# Il piano formativo deve essere personalizzato in base anche alla durata della stagione.

## 7. Modalità per l'erogazione della formazione [barrare le caselle corrispondenti]:

- Formazione teorica in aula
- e-Learning
- On the job
- Tele-affiancamento
- Video-comunicazione da remoto
- Affiancamento
- Action learning

---

## 8. Formazione trasversale - Regione .....

Per quanto riguarda la formazione trasversale, i corsi scelti sono confermati dalla “Scheda apprendista”, prodotta dalla procedura regionale che sarà allegata al presente Piano Formativo Individuale, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015.

La Regione ha l’obbligo 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 dalla comunicazione dell’instaurazione del rapporto di apprendistato.

Rimangono salvi eventuali obblighi a carico del datore di lavoro previsti dal CCNL applicato.

...

[Luogo e data]

---

[firma del Referente  
per la formazione]

Con la presente firma, accetto integralmente il testo e dichiaro di aver ricevuto copia del presente Piano Formativo individuale

---

[firma del Datore di lavoro]

---

### Allegati:

- 1) *Cronoprogramma percorso formazione apprendistato professionalizzante*
- 2) *“Scheda apprendista formazione trasversale” [prodotta dalla procedura regionale]*

**CRONOPROGRAMMA PERCORSO FORMAZIONE**  
**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE STAGIONALE**

**1° STAGIONE DA 6 MESI**

Competenze (con riferimento al piano individuale)	Numero di ore e periodo di svolgimento	Competenze (con riferimento al piano individuale)	Numero di ore e periodo di svolgimento
A	n. ore	H	n. ore
B	n. ore	I	n. ore
C	n. ore	L	n. ore
D	n. ore	M	n. ore
E	n. ore	N	n. ore
F	n. ore	O	n. ore
G	n. ore	P	n. ore
TOTALE ORE			

---

VERIFICHE E ANALISI PERCORSO FORMATIVO

(contenuto minimo rendicontazione percorso formativo: dichiarazione acquisizione competenze professionali sopra riportate previste per il periodo dal P.F.I.; indicazione date effettuazione formazione diversa da “*on the job*”; indicazioni relative alla formazione trasversale).

---

---

---

---

---

---

...

[Luogo e data]

\_\_\_\_\_  
[firma del Referente  
per la formazione]

\_\_\_\_\_  
[firma del Datore di lavoro]

\_\_\_\_\_  
[firma dell'Apprendista]

[ripetere il box per le stagioni successive]



---

## Normativa

### **ACCORDO PER LA DISCIPLINA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO NEL SETTORE TURISMO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167**

Il giorno 17 del mese di aprile 2012

tra

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo – FEDERALBERGHI, rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale, Alessandro Giorgetti, dal Direttore Generale, Alessandro Massimo Nucara e dal Capo Servizio Sindacale, Angelo Giuseppe Candido;

la Federazione Italiana Pubblici Esercizi – FIPE, rappresentata dal Vicepresidente, Alfredo Zini, assistito dal Direttore dei Servizi Sindacali, Silvio Moretti e da Andrea Stoccoro;

la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo – FIAVET, rappresentata dal Segretario Generale, Daniele Fiorini;

la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta – FAITA, rappresentata dal Segretario Generale, Salvatore Vingiani;

la Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità – FEDERRETI, rappresentata da Stanislao Grazioli;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, rappresentata da Lucia Anile;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT CISL, rappresentata da Giovanni Pirulli;

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi – UILTuCS, rappresentata da Gabriele Fiorino;

---

si è stipulato il presente accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167

#### Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

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

#### Articolo 1

##### DISCIPLINA GENERALE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

(1) Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, contiene l'indicazione della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, del livello di inquadramento dell'apprendista, della durata del periodo di apprendistato e della durata dell'eventuale periodo di prova, in conformità a quanto previsto dal CCNL Turismo.

(2) La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a trenta giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

(3) Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di

---

licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

(4) Alla scadenza del contratto di apprendistato, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso di trenta giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, all'apprendista si applica il trattamento previsto dall'articolo 188 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(5) L'integrale applicazione delle disposizioni del presente contratto, ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua costituisce condizione indispensabile per l'utilizzo degli strumenti previsti dal presente Accordo.

## Articolo 2

### APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(1) Il presente Accordo detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del settore Turismo, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli Enti bilaterali del Turismo.

## Articolo 3

### NUMERO DI APPRENDISTI

(1) Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

(2) L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

(3) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o

---

per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che le disposizioni di cui al comma 3 rispondono alle esigenze ed alle caratteristiche del settore turismo e, conseguentemente, auspicano che nell'ambito del processo di riforma del mercato del lavoro, eventuali modifiche della disciplina dell'apprendistato, delle quali si riservano di valutare la compatibilità, non alterino gli equilibri contrattualmente raggiunti.

#### Articolo 4

##### OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

(1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
- d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

#### Articolo 5

##### OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

(1) L'apprendista deve:

---

- 
- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
  - b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
  - c) adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;
  - d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

## Articolo 6

### MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

- (1) La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.
- (2) La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.
- (3) L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.
- (4) Di norma, il periodo di formazione terminerà almeno trenta giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.
- (5) L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto di quanto previsto all'articolo 59 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010. Tale certificazione andrà inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio (o all'EBNT per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:
  - a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d) del decreto legislativo n. 167 del 2011, in possesso di titolo

---

di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;

b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati nel CCNL Turismo 20 febbraio 2010 ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;

c) compilazione del libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; in assenza del libretto formativo, lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(6) Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente accordo, la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

(7) Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del settore, tramite il Fondo For.Te..

## Articolo 7

### PIANO FORMATIVO

(1) Il piano formativo individuale dovrà essere definito – anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e avvalendosi dell'assistenza degli stessi Enti – entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto ovvero, per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

(2) Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono affidare al sistema degli enti bilaterali

---

la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato che sarà appositamente costituito all'interno degli enti bilaterali del turismo competenti per territorio, in composizione paritaria tra le associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.

(3) Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 2 è svolta dall'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'EBNT i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo minimo a quanto stabilito dal presente Accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricevimento dei piani, comprovata da ricevuta e-mail o fax. Decorso detto termine, in assenza di tale parere, le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti inviando all'EBNT copia della scheda formativa allegata al CCNL Turismo.

## Articolo 8

### PROFILI FORMATIVI

(1) In allegato al presente accordo, sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'ente bilaterale del Turismo competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBNT per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva del settore.

(2) Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa attestazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'EBNT potrà stipulare apposita convenzione con l'ISFOL.

---

## Articolo 9

### RETRIBUZIONE

(1) La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- primo anno                      80%
- secondo anno                    85%
- terzo anno                        90%
- dal quarto anno                95%

(2) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

(3) La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

(4) Le percentuali di cui al comma 1 restano valide anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

## Articolo 10

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

(1) Gli apprendisti devono essere iscritti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa di cui all'articolo 163 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

## Articolo 11

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

(1) Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria (Fon.Te.), secondo le disposizioni dell'articolo 162 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.



---

## Articolo 12

### TRATTAMENTI NORMATIVI

(1) Si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale.

## Articolo 13

### DURATA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è la seguente:

livello di inquadramento	durata (mesi)
2, 3, 4, 5, 6s	36
6	24

(2) Per le figure professionali di cui all'elenco allegato al presente accordo, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi.

## Articolo 14

### DURATA DELLA FORMAZIONE

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

livello di inquadramento	ore medie annue
2, 3	80
4, 5, 6s	60
6	40

---

(2) Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

(3) Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui ai commi precedenti è ridotto di un quarto, previo accertamento della sussistenza delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 5, del presente accordo.

(4) Per i territori in cui non sia operativo l'ente bilaterale o la commissione paritetica, la riduzione di cui al comma precedente è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).

(5) È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

(6) La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.

(7) All'atto dell'assunzione, previa adeguata documentazione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

## Articolo 15

### APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

(1) Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

---

(2) L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

(3) Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

## Articolo 16

### INTESE CON LE REGIONI E CON LE PROVINCE AUTONOME

(1) La disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

(2) In attesa della disciplina degli istituti di cui al comma precedente, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni del presente contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione.

## Articolo 17

### CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

(1) Salvo diversa intesa tra le parti, sono fatti salvi i contratti individuali di apprendistato stipulati prima del 25 aprile 2012

(2) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del decreto legislativo n. 276 del 2003, in quanto compatibili con le vigenti disposizioni di legge e del presente accordo.

(3) In caso di variazioni della disciplina legale dell'apprendistato, le parti si incontreranno per valutare la necessità di modificare conseguentemente la disciplina del presente accordo.

---

## DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Con riferimento alla regolamentazione della contribuzione attualmente prevista per le aziende che occupano da 1 a 9 dipendenti, come disposto dall'articolo 22, comma 1, legge n. 183 del 2011, le Parti concordano di attivarsi congiuntamente presso i competenti livelli istituzionali per sancire la certezza dell'applicazione della contribuzione figurativa.

### Articolo 18

#### DECORRENZA

Il presente accordo decorre dal 26 aprile 2012.

#### Allegati

- Profili formativi
- Scheda formativa
- Autocertificazione
- Qualifiche omologhe

---

[...] *Omissis*

#### PROFILI FORMATIVI PUBBLICI ESERCIZI

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, con riferimento ai pubblici esercizi sono individuate le seguenti figure:

denominazione figura	livello corrispondente	durata
ADDETTO/OPERATORE DI BASE	6 livello CCNL TURISMO	fino a 24 mesi
ADDETTO/OPERATORE ESPERTO	6 livello super CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO	5 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO	4 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
OPERATORE PROFESSIONALE	3 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
OPERATORE GESTIONALE	2 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punto III, CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

(4) Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo. *I contenuti della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali sono declinati dalle Regioni sentite le parti sociali, nei limiti delle risorse pubbliche annualmente disponibili, per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.*

ADDETTO/OPERATORE DI BASE

(cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività: La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.  ESEMPLI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE ESPERTO

(cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività : La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 livello Super Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	<p>La figura standard opera generalmente gestendo attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.</p> <p>ESEMPLI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.</p>	<p>Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:</p> <p>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);</p> <p>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)</p>

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO

(cucina, banco, sala, bar)

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

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	<p>La figura standard opera generalmente attuando le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza.</p> <p>ESEMPLI: produzione di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, mise en place dei tavoli e riordino, consigliare il cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, eseguire operazioni amministrative e le normali operazioni di registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche dotate di software dedicato; procedere alle operazioni di conteggio di denaro e/o ticket, ecc.</p>	<p>Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:</p> <p>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);</p> <p>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)</p>



ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO

(cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività : La figura si occupa della realizzazione del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, coadiuvato eventualmente da addetti di supporto, o della realizzazione del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, garantendo inoltre il rispetto delle norme di igiene e sicurezza, relative all'ambito in cui svolge le operazioni allo stesso affidate.

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
4  Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	<p>La figura standard opera generalmente definendo ed assegnando sulla base dello stato degli ordini/del piano di produzione e tenendo in conto la disponibilità delle risorse, le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza e gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro.</p> <p>ESEMPLI : produzione in autonomia di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di differenti preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, suggerimento al cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, esercitando ove del caso attività di supporto al consumo, in modo da valorizzare i prodotti e l'esperienza gustativa, ecc.</p>	<p>Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:</p> <p>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);</p> <p>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)</p>

OPERATORE PROFESSIONALE

(cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività : La figura partecipa direttamente al processo produttivo, sulla base delle deleghe ricevute, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
<p>3 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione</p>	<p>La figura standard opera generalmente sulla base delle deleghe e ricevute e/o delle istruzioni in uso nel locale, secondo le sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, attua – sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza – il modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative. ESEMPI : Elaborazione del piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, Verifica della qualità delle preparazioni alimentari rispetto agli standard di offerta e disporle nei piatti di portata, in modo da valorizzarle nel rapporto con il cliente, realizzazione delle differenti preparazioni gastronomiche e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, gestione delle risorse umane della propria area, orientandone i comportamenti al rispetto delle regole di lavoro e creando occasioni di qualificazione ed integrazione professionale, gestione laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro, ecc.</p>	<p>Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)</p>

OPERATORE GESTIONALE

(cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività: La figura partecipa direttamente al processo produttivo, coordinando le risorse assegnate, se previsto, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro, rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
2  Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche – e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	<p>La figura standard opera generalmente con un'attività di controllo e definizione delle attività della propria area sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro</p> <p>ESEMPLI: Controllo dei menù, controllo e definizione – sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza – del modello di funzionamento dell'area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative, controllo ed elaborazione sulla base degli ordini e delle previsioni di vendita, il piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, anche in termini economici, verifica della qualità delle preparazioni alimentari, coordina e gestisce le risorse umane della propria area, ecc.</p>	<p>Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:</p> <p>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);</p> <p>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)</p>

### 1.3 PROFILI FORMATIVI STABILIMENTI BALNEARI

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, con riferimento agli stabilimenti balneari sono individuate le seguenti figure:

denominazione figura	livello corrispondente	durata
ADDETTO/OPERATORE DI BASE	6 livello CCNL TURISMO	fino a 24 mesi
ADDETTO/OPERATORE ESPERTO	6 livello super CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO	5 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO	4 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
OPERATORE PROFESSIONALE	3 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
OPERATORE GESTIONALE	2 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punto IV CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

(4) Si applicano, in quanto compatibili, i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo del comparto pubblici esercizi e quelli, specifici, di seguito indicati. *I contenuti della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali sono declinati dalle Regioni sentite le parti sociali, nei limiti delle risorse pubbliche annualmente disponibili, per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.*

OPERATORE PROFESSIONALE

Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.

(Servizi di spiaggia)

Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza.

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

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3  Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche –  e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo e coordinando le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:  a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);  b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse).

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO

Descrizione attività : La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.

(servizi di spiaggia)

Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza.

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

Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso e provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:  a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);  b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE DI BASE

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

(servizi di spiaggia)

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

Svolge attività di assistenza e ricevimento dei clienti.

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

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6  Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	<p>La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.</p> <p>ESEMPLI: assistenza e ricevimento dei clienti, cura e riordino ambienti, strutture e attrezzature, operazioni di semplice manutenzione.</p>	<p>Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:</p> <p>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);</p> <p>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)</p>

---

## **DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81**

*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*

### **Capo V Apprendistato**

#### **Art. 41 Definizione**

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
  - a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
  - b) apprendistato professionalizzante;
  - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

#### **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. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico



---

dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

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. 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.

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.

5. 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;

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;

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;

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.

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

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

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare;

f) assicurazione sociale per l'impiego, 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° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183. **((1))**

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 cento 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.

8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali 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 cinquanta 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 trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento 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. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è 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.

-----

### **AGGIORNAMENTO (1)**

Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, ha disposto (con l'art. 32, comma 1, lettera c)) che "A titolo sperimentale, per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento e fino al 31 dicembre 2016, si applicano i seguenti benefici:

[...]

c) è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpl di cui all'articolo 42, comma 6, lettera f), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e dello 0,30 per cento, previsto dall'articolo 25 della legge n. 845 del 1978".

### **Art. 43**

#### **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.**

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.

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. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

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.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

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 provincie autonome. 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.

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 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.

8. Per le regioni e le provincie autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

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.

#### **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.

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.

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 quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, 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 dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

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

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

---

**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.

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. 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. 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.

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, in accordo con 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.

5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### **Art. 46**

#### **Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze**

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.

2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza: a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

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



---

4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinate.

**Art. 47**  
**Disposizioni finali**

1. 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. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. 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. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.

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

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato 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.

5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

8. 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.

9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

---

## Prassi Amministrativa

### **MINISTERO LAVORO circolare 30 luglio 2014, n. 18**

*D.L. n. 34/2014 (conv. da L. n. 78/2014) recante "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese" Contratto a tempo determinato, somministrazione di lavoro e contratto di apprendistato - Indicazioni operative per il personale ispettivo.*

Il D.L. n. 34/2014, convertito dalla L. n. 78/2014, ha introdotto importanti novità in materia di lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro e apprendistato.

Trattasi di interventi volti a semplificare il ricorso a tali tipologie contrattuali e che impattano necessariamente sull'attività del personale ispettivo di questo Ministero, rispetto alla quale è opportuno fornire alcuni orientamenti interpretativi finalizzati ad uniformarne il comportamento.

[...]

*Omissis*

#### *Contratto di apprendistato*

In relazione al contratto di apprendistato il D.L. n. 34/2014, nella formulazione risultante in sede di conversione, ha introdotto importanti modifiche in relazione al piano formativo alle c.d. clausole di stabilizzazione nonché alla disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e di quello professionalizzante o di mestiere.

#### Piano formativo individuale

Il decreto, come convertito dalla L. n. 78/2014, ha anzitutto previsto non solo la forma scritta del contratto e del patto di prova ma anche del piano formativo individuale (PFI), sia pur "in forma sintetica".

Lo stesso inoltre, così come in passato, può essere definito "anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti bilaterali", sebbene non sia più previsto un termine di 30 giorni dalla stipula del contratto per la sua elaborazione.

---

Il legislatore non ha dunque ritenuto necessario mantenere il citato termine, sia perché la sua esistenza era funzionale ad una verifica del piano formativo da parte degli Enti bilaterali, comunque non indispensabile ai fini della legittimità del contratto (v. ML interpello n. 16/2012), sia perché l'elaborazione del piano appare meno complessa in quanto avviene esclusivamente "in forma sintetica". Resta ferma la validità delle vigenti clausole della contrattazione collettiva che, sulla scorta della precedente formulazione della norma, già prevedono detto termine, nonché la possibilità per le parti sociali di reintrodurlo, attesa l'ampia delega che il legislatore conferisce ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 167/2011. Da ultimo va chiarito che, conformemente ai contenuti delle linee-guida del 20 febbraio 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 circolare n. 5/2013, andrà a concentrarsi l'attività di vigilanza.

#### Clausole di stabilizzazione

Particolare rilievo assumono le modifiche al D.Lgs. n. 167/2011 in materia di clausole di stabilizzazione.

L'iniziale formulazione del D.L. n. 34/2014 aveva del tutto eliminato dette clausole mentre, in sede di conversione, la L. n. 78/2014 le ha reintrodotte ma secondo una disciplina del tutto nuova.

In particolare, il nuovo comma 3-bis dell'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che "ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai Sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro".

La disposizione, secondo una interpretazione che tiene conto anche della "evoluzione" della disciplina durante il suo iter in Parlamento (che, si ribadisce, aveva inizialmente del tutto eliminato le citate clausole), costituisce in realtà una limitazione alla delega, già conferita dal legislatore con l'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011, alle parti sociali nell'introdurre clausole di stabilizzazione ai fini della assunzione di nuovi apprendisti.

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 (per il cui calcolo si rinvia alla circolare INPS n. 22/2007) e la cui violazione comporterà il "disconoscimento" dei rapporti di

---

apprendistato avviati in violazione dei limiti (art. 2, comma 3-bis, D.Lgs. n. 167/2011). Per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti, invece, la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai contratti collettivi, anche già vigenti, non potrà evidentemente avere il medesimo effetto "trasformativo".

#### Modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale .

In relazione al contratto di apprendistato disciplinato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011 il legislatore ha anzitutto previsto che "fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo".

Tale disposizione, ferma restando una diversa disciplina da parte dei contratti collettivi anche ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. c), del decreto del 2011, costituisce dunque un limite minimo alla retribuzione da corrispondere al lavoratore, la quale non potrà essere al di sotto di quella che risulterebbe in relazione ad una sommatoria delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché di almeno il 35% delle ore di formazione.

All'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011 è inoltre introdotto un comma 2-quater finalizzato ad ampliare la facoltà della contrattazione collettiva di intervenire su tale tipologia contrattuale. E' infatti previsto che "per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da Associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali". Trattasi in realtà di una disposizione che, analogamente a quanto già previsto dall'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167 in materia di apprendistato professionalizzante, vuole sollecitare un "utilizzo" del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale anche a tempo determinato e quindi anche nell'ambito delle attività stagionali.

#### Modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Anche in relazione alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante il legislatore ha introdotto importanti modifiche.

L'iniziale formulazione dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 (come modificato dal D.L. n. 34/2014 non ancora convertito), secondo cui la formazione di tipo

---

---

professionalizzante e di mestiere "poteva" essere integrata da quella di base e trasversale, non ha trovato conferma in sede di conversione.

Ne deriva, anzitutto, che la formazione di base e trasversale rimane, nei limiti di quanto stabilito dalle regioni e province autonome, obbligatoria. Tale obbligatorietà va peraltro definita ai sensi delle già citate linee-guida del 20 febbraio 2014, secondo le quali l'offerta formativa pubblica è da intendersi, per l'appunto, obbligatoria nella misura in cui:

- sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi;
- sia realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista, intendendosi per "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 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista";
- ovvero, "in via sussidiaria e cedevole", sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.

Ciò premesso, è ora previsto che "la regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'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 adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014". Tale adempimento da parte delle regioni e province autonome, da considerarsi obbligatorio, vuole costituire un elemento di certezza per le imprese che, successivamente alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro - che il legislatore chiarisce essere la comunicazione al Centro per l'impiego, già prevista ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996 - saranno destinatarie di una informativa completa sui corsi organizzati, con indicazione delle sedi e del calendario.

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.

Conseguentemente, il personale ispettivo si asterrà dall'applicazione della sanzione per omessa formazione trasversale nelle ipotesi in cui l'informativa in questione non sia intervenuta entro i 45 giorni successivi alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

---

Del resto, se così non fosse, la nuova disciplina verrebbe svuotata di significato. Con tale intervento infatti il legislatore ha voluto responsabilizzare regioni e province autonome nel "pubblicizzare" l'attivazione dei corsi che, del resto, possono considerarsi effettivamente disponibili solo in quanto siano comunicati e sia dunque consentita al datore di lavoro, come previsto nelle linee-guida, "l'iscrizione all'offerta medesima".

In ragione di quanto sopra le Direzioni territoriali del lavoro potranno prendere contatto con i competenti uffici delle regioni al fine di poter disporre periodicamente della lista dei datori di lavoro ai quali è stata trasmessa, nei termini di legge, l'informativa in questione.

#### Disciplina transitoria

Le nuove disposizioni di cui si è detto trovano esclusiva applicazione, così come previsto dall'art. 2-bis del D.L n. 34/2014, ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto e cioè dal 21 marzo 2014.

Anche in tal caso il legislatore fa tuttavia salvi "gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto" nella sua formulazione originaria, nella quale non era prevista la forma scritta del piano formativo individuale e non erano più previste clausole di stabilizzazione.

Ciò vuol significare, ad esempio, che nel periodo 21 marzo-19 maggio 2014, l'eventuale mancata formalizzazione del piano formativo individuale o l'inosservanza di clausole di stabilizzazione non possono ritenersi produttive di alcuna conseguenza sul piano civilistico o amministrativo.

### **MINISTERO LAVORO circolare 21 gennaio 2013, n. 5**

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

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

In relazione sia alle "vecchie" che alle "nuove" disposizioni, appare necessario fornire indicazioni di carattere operativo al personale ispettivo, al fine di una

---

corretta applicazione delle sanzioni contenute nell'art. 7, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 167/2011, declinando altresì una casistica esemplificativa delle violazioni più ricorrenti.

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

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

### *1. Obblighi formativi e accertamento delle violazioni*

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

La disposizione evidenzia, così come già avveniva con l'art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003, il duplice requisito della esclusiva responsabilità del datore di lavoro e della gravità della violazione, tale da impedire il raggiungimento dell'obiettivo formativo.

Rispetto a ciascuna tipologia di apprendistato occorre dunque mettere in evidenza quali siano i "margini" della responsabilità datoriale in ordine agli obblighi formativi, in quanto solo rispetto a tali "margini" è possibile un intervento ispettivo volto a ripristinare un corretto svolgimento del rapporto di apprendistato ovvero l'applicazione del regime sanzionatorio indicato.



---

### *1.2. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale*

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

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

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

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

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

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

### *1.3. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*

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

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

---

- laddove la regione decida di rendere facoltativa tale formazione, in assenza della configurabilità di un vero e proprio obbligo, in caso di mancata formazione non è possibile l'adozione di un provvedimento di carattere sanzionatorio e quindi della disposizione;

- laddove il contratto collettivo di riferimento scelga di rimettere al datore di lavoro l'obbligo di erogare anche la formazione trasversale, nelle more dell'intervento della regione, non potrà non ravvisarsi un corrispondente "ampliamento" delle responsabilità datoriali e pertanto dei connessi poteri sanzionatori in capo al personale ispettivo.

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

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

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

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

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

---

o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico").

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

- da un lato la formazione esterna, rispetto alla quale il datore di lavoro rimane responsabile nei limiti di cui si è già detto in relazione alle precedenti tipologie di apprendistato;

- dall'altro la "quantità", i contenuti e le modalità della formazione interna, rispetto alla quale il personale ispettivo deve operare analogamente a quanto avviene in relazione agli accertamenti sullo svolgimento della formazione in apprendistato professionalizzante o di mestiere.

## *2. Obblighi formativi e sanzioni*

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

Sul punto va ricordato che le eventuali violazioni legate alla mancata formazione dell'apprendista sono di esclusiva competenza del personale ispettivo di questo Ministero (quale??); ciò sia in ragione della previsione che richiede l'utilizzo della disposizione al fine di ripristinare un corretto svolgimento del rapporto - potere notoriamente assegnato ai soli ispettori del lavoro ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. n. 520/1955 e dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 - sia in quanto solo con riferimento alle violazioni amministrative di cui all'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 è prevista esplicitamente una competenza anche del personale ispettivo degli Istituti. Occorre poi chiarire che la formazione di cui si tratta è la c.d. formazione formale. Sul punto può richiamarsi la corrispondente nozione di "apprendimento formale" di cui all'art. 4, comma 52, della L. n. 92/2012 nonché di cui al decreto interministeriale del 26 settembre 2012 di recepimento dell'accordo del 19 aprile 2012 sancito in sede di Conferenza permanente fra Stato, regioni e p.a. di Trento e Bolzano, "per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato a norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 167/2011". In tale occasione è stato infatti stabilito che per apprendimento formale si intende: "l'apprendimento erogato in un contesto organizzativo e strutturato appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento. L'apprendimento formale è intenzionale dal

punto di vista del discente. Di norma si conclude in una convalida e in una certificazione".

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

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

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

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

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

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

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

### A titolo esemplificativo

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

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

- accertamento nel corso della metà del terzo anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 120 ore di formazione (quella prevista per il secondo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la "quota parte" del terzo anno), per un totale di 300 ore. La formazione effettuata è tuttavia pari a 220 ore e cioè al 73% del totale della formazione dovuta. La disposizione deve essere emanata ai fini del recupero del debito formativo.

### Durata del periodo formativo pari a 5 anni

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

---

A titolo esemplificativo

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

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

#### Sanzioni amministrative

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

Va infatti precisato che, sebbene l'apprendistato rappresenti già un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il suo "disconoscimento" determina importanti conseguenze quantomeno sotto il profilo del computo del lavoratore nell'ambito dell'organico aziendale.

Pertanto, la violazione degli adempimenti amministrativi (quantomeno di quello relativo alla comunicazione al Centro per l'impiego e della consegna di una sua copia al lavoratore) non può non rilevare sotto il profilo sanzionatorio.

#### *3. Presenza del tutor o referente aziendale*

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

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

La disciplina in materia è infatti demandata esclusivamente alla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. d), del D.Lgs. n. 167/2011, ferma restando la possibilità di prevedere analoghe disposizioni da parte delle regioni in

---

---

relazione al corretto adempimento degli obblighi formativi di loro competenza (ad es., per l'apprendistato professionalizzante, le 120 triennali di formazione "esterna").

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

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

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

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

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

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

#### *4. Limiti numerici di assunzione di personale apprendista*

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

---

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

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

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

Resta altresì confermata la disposizione secondo cui:

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

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

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

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

- abbia i requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale;



---

- sia in possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di precedente rapporto di lavoro subordinato in applicazione di un contratto collettivo.

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

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

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

##### *5. Apprendistato e pregresse esperienze lavorative*

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

#### *7. Apprendistato e somministrazione di lavoro*

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

---

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

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

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

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

#### *8. Onere di stabilizzazione*

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

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

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

- recesso durante il periodo di prova;

---

- 
- dimissioni;
  - licenziamento per giusta causa.

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

Ancor prima dell'intervento della L. n. 92/2012 esisteva già un diverso onere di stabilizzazione. L'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011 affida infatti alla contrattazione collettiva interconfederale o nazionale il compito di prevedere la "possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato (.....)".

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

Analoga disposizione è inoltre contenuta nel contratto Confesercenti del 28 marzo 2012 e nel contratto Federturismo del 14 maggio 2012.

In relazione a tali discipline è stato già chiarito che:

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

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

Va poi evidenziato che il datore di lavoro che non abbia stabilizzato alcun lavoratore o perché privo di personale apprendista o perché, nel periodo considerato, non sia

---

---

venuto a "scadenza" nessun apprendistato, non è evidentemente soggetto a particolari limitazioni in ordine a nuove assunzioni, ferme restando quelle di carattere numerico. Sul punto è sufficiente ricordare che la formulazione normativa introduce detti oneri di stabilizzazione al fine di procedere alla "assunzione di nuovi apprendisti", presupponendo pertanto che il datore di lavoro abbia attivato, in passato, contratti di apprendistato.

### **MINISTERO LAVORO interpello 5 febbraio 2013, n. 5**

*Interpello ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2001 - Apprendistato stagionale - Obblighi di stabilizzazione.*

La Federalberghi ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale sulla corretta interpretazione dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, che introduce una particolare disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere da svolgersi "in cicli stagionali".

Più in particolare l'istante chiede la compatibilità della disposizione indicata - secondo cui "per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato" - con le previsioni sull'onere di stabilizzazione del personale apprendista ai fini dell'assunzione di nuovi lavoratori con tale tipologia contrattuale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro, si rappresenta quanto segue.

Gli oneri di stabilizzazione in questione sono attualmente disciplinati sia dall'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011, che rinvia alle scelte operate al riguardo dalle parti sociali, sia dall'art. 2, comma 3-bis, dello stesso decreto, secondo il quale "l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro".

---

I rapporti tra le due diverse fonti sono stati già chiariti con circ. n. 18/2012 di questo Ministero, con la quale è stato precisato l'ambito di operatività delle discipline in questione in relazione alla dimensione aziendale.

A fronte di tali discipline l'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, in relazione ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali rimette alla contrattazione collettiva, come già evidenziato, l'individuazione di "specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato".

In sostanza, in tale ambito, il legislatore ha dunque voluto assegnare alle parti sociali un'ampia possibilità di regolamentazione della tipologia contrattuale proprio in ragione delle particolarità del settore, addirittura derogando al principio dell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011 secondo il quale il contratto di apprendistato "è un contratto di lavoro a tempo indeterminato".

Sulla base delle citate particolarità ma anche tenendo conto della evidente incompatibilità di tale disciplina con le previsioni di ordine generale sulla "stabilizzazione" degli apprendisti, si ritiene che le stesse non possano ritenersi applicabili anche nell'ambito delle attività stagionali.

In tal caso, ai lavoratori apprendisti potranno invece trovare applicazione le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro.

#### **MINISTERO LAVORO nota 19 novembre 2012, n. 16176**

*Decreto direttoriale n. 235 del 5 ottobre 2012 - Aggiornamento standard CO - Nota operativa.*

Con il decreto direttoriale n. 235 del 5 ottobre 2012 sono stati aggiornati gli standard del Sistema informatico delle comunicazioni obbligatorie (CO) e i medesimi, come di consueto, sono stati pubblicati su [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it),

---

unitamente alle relative regole d'uso contenenti le disposizioni cui i servizi competenti, i soggetti obbligati e i soggetti abilitati devono attenersi per utilizzare il sistema in modo corretto.

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

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

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

#### *Aggiornamenti riguardanti gli inserimenti multipli di lavoratori nel sistema UniLAV*

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

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

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

#### *Aggiornamenti riguardanti gli inserimenti multipli di codici di agevolazione*

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

#### *Aggiornamenti riguardanti le nuove disposizioni sui contratti a tempo determinato*

Come già anticipato con la nota n. 15322 del 31 ottobre 2012, il modulo "Unificato LAV", deve essere utilizzato anche per comunicare la "prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro", secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e

---

delle politiche sociali del 10 ottobre 2012 che disciplina le modalità della prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato. Tale aggiornamento è stato realizzato mediante l'integrazione, all'interno del quadro "Proroga", della dicitura "prosecuzione di fatto" nel campo "data fine proroga", per permettere di comunicare la data del nuovo termine del rapporto di lavoro.

#### *Aggiornamenti riguardanti le nuove disposizioni sull'apprendistato*

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

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

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

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

#### *Aggiornamenti riguardanti l'utilizzo dell'istituto della rettifica*

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

La c.d. "rettifica d'ufficio" sarà consentita nei seguenti casi:

- a) rettifica a seguito di verbale d'ispezione;
- b) rettifica per variazione di agevolazione;
- c) rettifica per variazione dei dati del permesso di soggiorno. In questi casi il datore di lavoro dovrà presentarsi presso il Centro per l'impiego competente e chiedere di effettuare la modifica.



---

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

*Aggiornamenti riguardanti le comunicazioni dei rapporti di somministrazione*

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

Ogni eventuale richiesta di assistenza o chiarimento potrà essere indirizzata come di consueto a [aiutotecnico@lavoro.gov.it](mailto:aiutotecnico@lavoro.gov.it).

**MINISTERO LAVORO interpello 2 febbraio 2007, n. 8**

*Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Risposta istanza di interpello avanzata da Confindustria - Assunzione di apprendisti che abbiano precedentemente prestato la loro attività lavorativa presso il medesimo datore di lavoro con rapporti di natura temporanea.*

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

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

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

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

---

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

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

Detti principi sembrano dunque compatibili anche con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003. Tale istituto, infatti, a differenza delle altre tipologie contrattuali disciplinate dagli artt. 48 e 50 del D.Lgs. n. 276/2003, non è volto alla acquisizione di una qualifica professionale ma ad una qualificazione, cioè alla acquisizione di un bagaglio formativo di nozioni di carattere teorico-pratico quanto più completo possibile, legato non solamente allo svolgimento della mansione assegnata, individuata dalla qualifica contrattuale, ma ad una più complessa ed articolata conoscenza sia del contesto lavorativo che delle attività che in esso sono svolte.

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

---

---

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

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

#### **MINISTERO LAVORO nota 16 febbraio 1998, n. 5/25509/70/APPR**

*Disciplina dell'apprendistato – Possibilità di svolgimento in cicli stagionali.*

In relazione al quesito posto con la nota che si riscontra, nell'accludere copia di una prima, omologa determinazione ministeriale relativa all'oggetto, si precisa altresì che il rapporto di apprendistato può ben trovare esecuzione nel quadro delle assunzioni autorizzate dall'Ispettorato del lavoro per fronteggiare esigenze produttive non sopperibili con il normale organico, ex art. 1, L. 18/1978 di conversione del D.L. 876/1988. Ciò, beninteso, in osservanza delle percentuali di apprendisti assumibili rispetto alla forza-lavoro specializzata e/o qualificata nonché in esercizio del diritto dei datori di lavoro di costituire gli speciali rapporti, previa valutazione dell'Ispettorato medesimo ai sensi della l. n. 424/1968.

---

**MINISTERO LAVORO nota 16 dicembre 1997, n. 5/27475/70/APPR**

*Disciplina dell'apprendistato. Possibilità di svolgimento in cicli stagionali ex art. 21, quarto comma, L. 56/1987.*

Si riscontra la nota n. 4111/AN pervenuta il 3 novembre scorso, con la quale Codesta Federazione chiede se la vigenza della legge n. 196/1997 abbia inciso sulla disposizione in oggetto, che ammette la regolamentazione in sede di CCNL delle modalità di svolgimento dell'apprendistato presso imprese turistiche stagionali.

Al riguardo, si osserva che la modificazione legislativa di cui alla citata L. 196 opera, nei confronti dell'art. 21 pure citato, unicamente in riferimento alla durata massima del contratto di nuova stipulazione, rideterminata in quattro anni.

Pertanto, resta confermato l'orientamento della scrivente Direzione che non si possa escludere nei casi in riferimento la costituzione di rapporti di apprendistato se l'Ispettorato preposto abbia preventivamente accertato, nella fase autorizzativa, l'esistenza delle condizioni richieste dalla legge in ordine al conseguimento della qualificazione professionale, e in particolare il possesso dei necessari requisiti tecnici ed organizzativi. Ciò anche in applicazione dell'art. 8 della L. 25/1955, per il quale "i periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni di durata superiore ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività": a tal fine, è ovvio che lo stesso apprendista occupato nell'anno in più attività stagionali (estive ed invernali) potrebbe cumulare i rispettivi periodi in ordine al conseguimento della qualifica.



Via Lucullo, 3  
00187 Roma  
Tel.: +39 06 42012372  
Fax: +39 06 42012404  
info@ebnt.it  
www.ebnt.it

Soci EBNT:



ISBN 978-88-909126-1-0



9 788890 912610