

Opportunità per l'occupazione

Dicembre 2011

SPECIALE APPRENDISTATO

Partito il bando AMVA 78 milioni alle imprese

Dal 30 novembre 2011 e per tutto il 2012, chi assume apprendisti potrà fare richiesta di un contributo pubblico fino a 5.500 euro per ogni giovane assunto. Il programma è finanziato dal Fondo sociale europeo e dal Fondo di rotazione. Riguarda sia l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale sia quello professionalizzante o contratto di mestiere.

pagg. 5-6

Le Regioni preparano l'offerta formativa



L'entrata in vigore della nuova normativa ha segnato l'inizio di un regime transitorio di sei mesi, entro il quale Regioni e contrattazione collettiva dovranno regolamentare le diverse forme di apprendistato. Ogni amministrazione segue il suo percorso e sono già attive diverse offerte vantaggiose.

pagg. 7-8

Questa newsletter è realizzata con il contributo dei Programmi Operativi Nazionali del Fondo Sociale Europeo 2007-2013 "Azioni di sistema" e "Governance e azioni di sistema".



RIFORME DEL LAVORO

È in vigore dal 25 ottobre il testo unico

L'apprendistato si rinnova

Lavoro e formazione in un unico rapporto. Questo è quello che offre l'apprendistato, da molto prima che l'espressione anglofona "training on the job" facesse irruzione nel nostro vocabolario del mondo del lavoro.

L'apprendistato ha origini antiche, ma la prima legge che lo ha disciplinato come con-

tratto in Italia risale al 1955. Da allora quest'istituto è stato rivisto più volte, fino a giungere all'approvazione del Testo unico, entrato in vigore il 25 ottobre del 2011, dopo essere stato varato il 28 luglio con decreto legislativo in consiglio dei ministri.

L'articolo 1 definisce l'apprendistato come un "contratto di

lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani". Un punto fondamentale in un mercato del lavoro che da decenni non favorisce un percorso occupazionale permanente: la regola, nell'apprendistato, è che si passi dalla fase di formazione-lavoro a un definitivo rapporto di lavoro senza scadenza.

ARTIGIANATO E NON SOLO

Uno strumento ideale per occupare i giovani

In Italia ventisei giovani su cento sono disoccupati, contro una media europea del 15,7 per cento. Questo significa che 2 milioni di persone tra i 15 e i 29 anni sono senza lavoro e, spesso, con oggettive difficoltà a trovarlo in futuro. Partendo da questi dati il governo ha inteso rinnovare la disciplina dell'apprendistato, con l'intento di rilanciare crescita e occupazione.

Nonostante la crisi economica, le imprese hanno bisogno di coprire più di centomila posti di lavoro per cui non trovano profili adatti o candidati interessati. Il Testo unico rende più semplice ai datori di lavoro il ricorso al contratto di apprendistato ma al contempo detta norme più stringenti per garantire i giovani lavoratori. Oggi gli apprendisti sono 530mila e tra i "giovani con lavoro dipendente" ben il 19,5% ha questo tipo di contratto. L'artigianato è il settore in cui più ampio ne è l'utilizzo, con il 31,6% del totale (194.495).

Più garanzie nel Testo unico

Il Testo unico sull'apprendistato rimette ad accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali la disciplina dell'istituto nel dettaglio. Devono essere rispettati i seguenti principi stabiliti nell'articolo 2:

- redazione in forma scritta (entro trenta giorni dalla stipula) del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel li-

broto formativo del cittadino;

- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- previsione 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;
- divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavvi-

so decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto si trasforma in ordinario lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In tema di previdenza e assistenza sociale, agli apprendisti si applicano, nelle stesse forme, le norme previste per gli altri lavoratori per quanto concerne l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, contro le malattie, contro l'invalidità, la maternità e gli assegni familiari.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro

può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il numero di lavoratori qualificati o specializzati in servizio presso l'azienda. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia meno di tre, può assumere fino a tre apprendisti; disposizione questa che non si applica alle imprese artigiane. Per queste ultime, secondo la legge 443 del 1985, il numero degli apprendisti non può superare la metà di quello complessivo dei lavoratori, pena il mancato rispetto dei limiti dimensionali per avere la qualifica di impresa artigiana.

PRIMA TIPOLOGIA

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Destinatari: soggetti di età compresa tra i 15 e i 25 anni.

Settore di attività del contratto: tutti i settori produttivi pubblici e privati.

Finalità: offrire a coloro che sono usciti dai percorsi scolastici la possibilità di conseguire la qualifica o il diploma professionale a seguito dell'assunzione con il contratto di apprendistato.

Durata: dipende dalla qualifica o dal diploma da conseguire, non può comunque superare i tre anni. Nel caso di diploma quadriennale regionale la durata però può essere prolungata di un ulteriore anno.



foto/la

SECONDA TIPOLOGIA

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Destinatari: soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (fin da 17 anni se in possesso di una qualifica professionale) che devono ancora completare l'iter formativo e professionale.

Settore di attività del contratto: tutti i settori produttivi pubblici e privati.

Finalità: conseguimento di una qualifica professionale nell'ambiente di lavoro.

Durata e modalità della formazione: la durata (che non può essere superiore a tre anni, elevabile a cinque per particolari profili professionali dell'artigianato previsti anche nei contratti del Terziario, Turismo/Pubblici esercizi e del settore Panificazione) e le modalità di erogazione della formazione saranno definite dall'approvazione dei contratti collettivi. Si svolge sotto la responsabilità dell'azienda e viene integrata dall'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, che potrà essere interna o esterna alla azienda.

Compatibilità: l'assunzione può avvenire anche se il soggetto ha già svolto un precedente periodo di apprendistato per il conseguimento della qualifica professionale, fermo restando il limite della durata complessiva di 3 anni. L'apprendista che ha già svolto un periodo di apprendistato professionalizzante può svolgere anche presso un altro datore di lavoro lo stesso tipo di apprendistato per acquisire una maggiore o differente qualificazione.

Attività in cicli stagionali: i CCNL possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto, anche a tempo determinato.

TERZA TIPOLOGIA

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Destinatari: soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni che aspirano a un più alto livello di formazione.

Settore di attività del contratto: tutti i settori produttivi pubblici e privati.

Finalità: conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica, per il praticantato, per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Compatibilità con le altre tipologie di apprendistato: l'assunzione con questa tipologia può avvenire anche se il soggetto ha già svolto un precedente periodo di apprendistato per il conseguimento della qualifica professionale, fermo restando il limite della durata complessiva di 3 anni.

Regolamentazione del contratto: la regolamentazione e la determinazione della durata del contratto di questa innovativa tipologia di apprendistato sono rimesse alle Regioni. 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 con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

Dalla legge 25/55 all'ultima versione

- ▶ **Legge 25 del 19/01/1955.** Per la prima volta si disciplina compiutamente l'apprendistato introducendo sgravi fiscali e contributivi a favore del datore di lavoro. L'articolo 2 recita che "l'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato a impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima".
- ▶ **Legge 56 del 28 febbraio 1987.** L'istituto dell'apprendistato viene sottoposto alla prima sostanziale revisione, con nuove norme relative alla durata e alle modalità di utilizzo del contratto.
- ▶ **Legge 196 del 24/06/1997.** Il cosiddetto "Pacchetto Treu" riforma ampiamente l'istituto, entrando nel merito della formazione da impartire all'apprendista e introducendo per la prima volta la formazione esterna all'azienda, alla cui disciplina sono delegate le Regioni.
- ▶ **Decreto legislativo 276 del 10/09/2003.** Si tratta di norme attuative della legge 30 del 14 febbraio 2003, nota come "legge Biagi". Articola l'apprendistato in tre fasce: l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.
- ▶ **Legge 247 del 24 dicembre 2007.** Le norme su previdenza, lavoro e competitività comprendono una serie di deleghe al governo per l'emanazione di decreti legislativi per il riordino della disciplina di alcuni istituti, tra i quali l'apprendistato.
- ▶ **Decreto legislativo 167 del 14 settembre 2011.** Viene emanato il Testo unico sull'apprendistato, come deliberato dal consiglio dei ministri del 28 luglio. Entra in vigore il 25 ottobre.

LA CIRCOLARE

Normative regionali entro il 25 aprile 2012

Regime sanzionatorio e transitorio

I chiarimenti del ministero

Con la circolare 29 dell'11 novembre 2011 il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito le prime indicazioni operative sulla disciplina del contratto di apprendistato, dopo la riforma. Il documento, in particolare, si sofferma ad analizzare due dei profili di maggiore rilievo previsti dal recente decreto legislativo: il regime sanzionatorio e quello transitorio.

Il datore di lavoro che assuma un apprendista senza consegnargli il contratto scritto è passibile di sanzioni. La regolarizzazione va fatta entro 30 giorni, consegnando l'atto scritto al lavoratore anche dopo l'instaurazione del rapporto di lavoro. Il mi-

nistero precisa che in mancanza di contratto e di comunicazione al centro per l'impiego, il rapporto si considera irregolare e conseguentemente il lavoratore può richiederne la trasformazione in un contratto a tempo indeterminato. Sanzioni e diffida sono previste anche nei casi in cui il contratto sia redatto in modo differente da quanto stabilito dalla contrattazione e laddove si riscontri la mancanza di un piano formativo individuale, l'assenza del tutor o del referente aziendale, l'adozione di retribuzione a cottimo, l'errata applicazione del sottoinquadramento.

Per quello che riguarda il regime transitorio, il ministero ha precisato



Le sanzioni

MANCATA EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE PER COLPA ESCLUSIVA DEL DATORE DI LAVORO

- Pagamento di una somma pari al doppio dei contributi previdenziali risparmiati utilizzando il contratto di apprendistato
- Possibilità per il lavoratore di chiedere la riqualificazione del contratto in un rapporto ordinario

VIOLAZIONE DELLE NORME COLLETTIVE CHE DISCIPLINANO LE MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Sanzione amministrativa pecuniaria che varia da 100 a 600 euro per ogni violazione
In caso di recidiva, la sanzione applicabile varia da 300 a 1.500 euro

che per le Regioni e i settori per cui la nuova disciplina non è immediatamente operativa trovano applicazione, in via transitoria e non oltre il 25 aprile 2012, tutte le disposizioni di legge (statali e regionali) e di contratto collettivo che attualmente

disciplinano l'apprendistato. Ciò vale per quelle tipologie di apprendistato, primo e secondo livello, che per essere operative necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e delle Regioni. Nel caso dell'apprendistato di terzo livello, quello

di alta formazione o ricerca, l'attivazione 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".

Un percorso fatto di agevolazioni

Il rapporto di lavoro che origina da un contratto di apprendistato si è sempre basato su condizioni favorevoli per il datore di lavoro, rispetto a quelle degli altri tipi

di contratti. Le agevolazioni, che vanno da un regime contributivo favorevole a incentivi nel trattamento economico del lavoratore, sono concesse in cambio de-

gli ulteriori obblighi in capo a chi assume un apprendista. Anche in quest'ambito vi sono importanti novità normative introdotte recentemente dal legislatore.



1 I criteri per avere lo sgravio

Come si calcola l'organico che determina la soglia dei nove dipendenti, requisito per l'azzeramento delle aliquote?

Rientrano i lavoratori in possesso di qualunque qualifica, compresi i dirigenti e i lavoratori a domicilio. I lavoratori in part time o intermittenti si calcolano in misura proporzionale all'orario di lavoro.



2 Agevolazione solo con formazione

Che cosa accade in caso di inadempimento formativo da parte del datore di lavoro?

Gli incentivi contributivi non spettano se il datore di lavoro viene meno all'obbligo di impartire o far impartire la formazione. La legge richiede che il datore di lavoro sia l'unico responsabile dell'inadempimento.



3 Criteri diversi sul monte ore

Quante ore di formazione deve fare l'apprendista?

Il monte ore di formazione non è fissato nella legge, la sua determinazione è rimessa alle fonti individuate dal Testo Unico per i tre diversi tipi di apprendistato. Per quello professionalizzante, la soglia andrà definita dal Ccnl.



4 Alta formazione a doppio binario

Come si attiva l'apprendistato di alta formazione e ricerca?

Si possono scegliere due strade: una convenzione tra Regione, enti formativi e parti sociali o, in mancanza, un accordo diretto tra impresa, Regione e organismi di formazione.

ESENTI PER 3 ANNI

Incentivi contributivi

Il Disegno di legge di stabilità approvato in via definitiva il 12 novembre ha introdotto un regime contributivo ancora più favorevole per chi sottoscriverà contratti di apprendistato nei prossimi anni. Ai datori di lavoro che tra il primo gennaio 2012 e il 31 dicembre 2016 assumeranno apprendisti sarà riconosciuto uno sgravio del 100% dei contributi per tre anni, purché non abbiano alle proprie dipendenze più di 9 lavoratori. Dal calcolo numerico dei dipendenti restano esclusi i lavoratori con contratto di apprendistato, con contratto di inserimento, i lavoratori somministrati e quelli assunti dopo esperienze in prestazioni socialmente utili o di pubblica utilità. Il personale a tempo parziale e quello assunto con lavoro intermittente va considerato pro quota, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

FINO AI 30 E OLTRE

Incentivi normativi

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, essi non sono presi in considerazione. Un ulteriore incentivo di natura normativa può anche considerarsi quello relativo all'età massima entro la quale si può essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante. Essa è stata fissata in 29 anni e 364 giorni (e non al compimento del ventinovesimo anno di età), per cui il contratto di apprendistato può iniziare a "quasi" 30 anni e concludersi a "quasi" 34.



SALARI CONTENUTI

Incentivi economici

L'apprendista può essere retribuito per tutta la durata del rapporto e fino alla trasformazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato in base a un inquadramento fino a due livelli al di sotto della categoria spettante.

FUORI DALL'IRAP

Incentivi fiscali

Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP.



Cliclavoro, luogo di incontro tra domanda e offerta

Cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) è il portale pubblico del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

I cittadini possono:

- registrarsi e inserire il curriculum;
- aggiornarsi su tutte le opportunità di lavoro e formazione offerte sul territorio;
- entrare in contatto con la rete Eures e scoprire nuove opportunità all'estero;
- trovare il punto più vicino in cui si erogano i servizi per il lavoro.

Le aziende possono:

- registrarsi e inserire un'offerta di lavoro;
- cercare fra i profili inseriti il lavoratore più adatto alle proprie necessità;

•accedere direttamente ai servizi online offerti dal ministero del Lavoro, tra cui le comunicazioni obbligatorie, il prospetto informativo dei disabili e la banca dati dei percettori di sostegno al reddito.

Gli operatori pubblici e privati possono:

- inserire e intermediare curriculum e offerte di lavoro;
- restare aggiornati sulla normativa e sulle opportunità offerte dal territorio attraverso bandi pubblici.

Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale

Il Programma AMVA (Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale), promosso dal ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attuato da Italia Lavoro, con il contributo dei Programmi operativi nazionali del Fondo Sociale europeo 2007-2013 'Azioni di sistema' e 'Governance e azioni di sistema', nasce allo scopo di promuovere l'applicazione del contratto di apprendistato e per incrementare i livelli occupazionali dei giovani. Il programma, nel suo complesso, riguarda l'intero territorio nazionale, ed è rivolto alle aziende di tutti i settori produttivi per l'assunzione di giovani tra i 15 e i 29 anni.

Oltre agli strumenti per promuovere l'utilizzo del contratto di apprendistato, saranno incentivate:

Le **botteghe di mestiere**. Verranno individuate 110 strutture, una per provincia, impegnate nei comparti produttivi propri della tradizione nostrana, nelle quali verranno formati dei giovani. A ogni bottega verrà concesso un incentivo pari a 2.500 euro al mese per far svolgere a 30 giovani disoccupati, in gruppi da 10, un tirocinio semestrale per la formazione *on the job*. Ai 3.300 giovani selezionati per le "botteghe di mestiere" saranno riconosciuti 500 euro al mese.

La **creazione di nuove imprese**. Si tratta di un'attività volta a stimolare l'iniziativa imprenditoriale giovanile. Per questo tipo di azione saranno previsti incentivi pari a 10.000 euro per 500 giovani, di età non superiore a 29 anni, interessati a promuovere nuove imprese nei settori produttivi propri della tradizione italiana.

Dal Programma un bando da 78 milioni di euro

Nell'ambito del Programma AMVA Italia Lavoro, in qualità di soggetto attuatore, ha pubblicato l'11 novembre 2011 un bando denominato "Avviso pubblico a sportello rivolto ad imprese per la richiesta di contributi finalizzati all'inserimento occupazionale con contratto di apprendistato" che prevede la concessione di contributi per chi stipula:

► **contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di giovani fino al venticinquesimo anno di età**

Possono essere assunti con tale tipo di contratto, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire. La componente formativa può estendersi al massimo per tre anni, che possono diventare quattro in caso di diploma quadriennale regionale.

Risorse disponibili **27.104.000 euro**

► **contratti di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere di giovani fino al ventinovesimo anno di età**

Possono essere assunti con tale tipo di contratto, in tutti i settori di attività, 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 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Risorse disponibili **51.046.700 euro**

Ai datori di lavoro privati "con sede operativa in Italia" che assumano giovani con contratto di apprendistato verrà riconosciuto:

- **un contributo di 5.500 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato per la qualifica professionale a tempo pieno;**
- **un contributo di 4.700 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere a tempo pieno.**

FINO A ESAURIMENTO

La domanda di contributo può essere presentata unicamente attraverso il sistema informativo raggiungibile all'indirizzo <http://amva.italialavoro.it>, disponibile dalle ore 10 del 30/11/2011 e non oltre il 31/12/2012, salvo che le risorse disponibili non vengano esaurite prima di tale scadenza. In questo caso non sarà data comunicazione sul sito di Italia Lavoro. L'avviso è pubblicato in versione integrale sui siti Internet www.italialavoro.it, sezione bandi, su www.servizilavoro.it.

it/amva, sul sito del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali www.lavoro.gov.it e su www.cliclavoro.gov.it. Italia Lavoro garantisce la disponibilità dei servizi del sistema informativo nei giorni feriali dalle ore 09:30 alle 16:00, dal lunedì al giovedì, e dalle ore 08:30 alle ore 13 del venerdì. Fuori dalle fasce di garanzia, il sistema resterà comunque accessibile, salvo interruzione per esigenze di manutenzione o per casi di forza maggiore.

Documentazione per la presentazione della domanda

- a) copia di certificato CCIAA (non antecedente a 3 mesi dalla data di presentazione della domanda)
- b) copia di certificato di attribuzione di Partita Iva
- c) dichiarazione sulle circostanze di cui allo specchio a pagina 6, resa nelle forme dell'autocertificazione, secondo il dispositivo degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445/2000
- d) copia del DURC (Documento unico di regolarità contributiva) in corso di validità
- e) copia del documento di identità, in corso di validità, del lavoratore assunto per il quale si richiede il contributo
- f) copia integrale del modello UniLav per l'assunzione del lavoratore
- g) copia certificazione del Centro per l'impiego del requisito di disoccupazione/inoccupazione
- h) copia del contratto di lavoro e del piano formativo associato
- i) dichiarazione (firmata e digitalizzata mediante scansione o firmata digitalmente) secondo lo schema reperibile all'indirizzo www.italialavoro.it, Allegato 1 o Allegato 2 del bando Amva
- j) copia del documento del legale rappresentante



Nel presentare domanda l'azienda deve autocertificare

- di non aver cessato o sospeso la propria attività;
- di essere in regola con l'applicazione del CCNL di riferimento;
- di essere in regola con la normativa in materia di sicurezza del lavoro;
- di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili;
- di essere in regola con il versamento degli obblighi contributivi e assicurativi;
- che l'impresa non sia sottoposta a procedure per fallimento o concordato preventivo;
- che tutti gli allegati siano conformi agli originali;
- di aver predisposto gli atti necessari alla conservazione in originale della documentazione amministrativo-contabile per le visite ispettive;
- di essere in regola con quanto previsto dalle normative regionali rispetto a tipologie contrattuali e obblighi formativi previsti dal contratto di apprendistato;
- di non trovarsi in una delle condizioni di "difficoltà" previste dagli Orientamenti Comunitari per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese in difficoltà;
- di non essere incorsi, negli ultimi dieci anni, in irregolarità definitivamente accertate dalle autorità competenti, nella gestione di interventi che abbiano beneficiato di finanziamenti pubblici;
- di essere un soggetto di imposta che svolge abitualmente o in via occasionale attività produttiva di reddito di impresa e dunque che il contributo erogato dovrà essere assoggettato ai fini IRPEF/IRES a ritenuta d'acconto ai sensi dell'art. 28 D.P.R. 600 del 29/9/1973;
- che il soggetto per la cui assunzione si presenta domanda di contributo non ha avuto con il richiedente rapporti di lavoro dipendente o assimilato negli ultimi 12 mesi, la cui cessazione sia stata determinata da cause diverse dalla scadenza naturale dei contratti.

I REQUISITI

Imprese in regola per accedere al bando

Per presentare domanda di ammissione al Programma, il datore di lavoro, oltre ad assumere giovani con contratti di apprendistato, deve possedere una serie di requisiti. Innanzitutto avere un'azienda che svolge regolarmente la propria attività, essere in regola col contratto di lavoro di riferimento, con il versamento di ritenute e contributi e con la sicurezza in ambito lavorativo, oltre che con eventuali normative regionali sugli obblighi formativi previsti dal contratto di apprendistato. Occorre, inoltre, non aver riportato condanne che comportino l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, né essere sottoposti a procedure di fallimento o concordato preventivo. È necessario, infine, non essere incorsi, negli ultimi dieci anni, in irregolarità definitivamente accertate dalle autorità competenti, nella gestione di interventi che abbiano beneficiato di finanziamenti pubblici.

I lavoratori assunti, al momento della stipula del contratto di lavoro, devono rientrare tra le categorie dei lavoratori svantaggiati (fermi restando i limiti di età per l'apprendistato) e non aver avuto rapporti di lavoro dipendente o assimilato negli ultimi 12 mesi con il soggetto beneficiario la cui cessazione sia stata determinata da cause diverse dalla scadenza naturale dei contratti.

LA PROCEDURA

Assegnazione dei contributi in 120 giorni



Le domande che verranno accolte per l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e per l'apprendistato professionalizzante concorreranno a formare due elenchi separati.

L'assegnazione dei fondi avverrà con procedura "a sportello", seguendo l'ordine cronologico di presentazione delle domande, verificata l'esistenza delle condizioni previste e l'assenza delle cause di inammissibilità. Faranno fede la data e l'ora indicate nella ricevuta elettronica rilasciata dal sistema informatico.

I primi elenchi delle imprese ammesse al contributo saranno pubblicati sul sito di Programma a partire dal sessantesimo giorno successivo all'apertura dei termini di iscrizione, a meno che il numero e la complessità delle domande pervenute non costringano a posticipare tale data. Le imprese che dovessero veder rigettata la propria domanda non compariranno nelle liste e ne riceveranno comunicazione tramite posta elettronica all'indirizzo indicato in fase di iscrizione.

Entro altri 60 giorni, i soggetti che risultano beneficiari sono tenuti a inviare mediante raccomandata con ricevuta di ritorno la richiesta di liquidazione del contributo, corredata di idonea garanzia fideiussoria bancaria o assicurativa per l'intero ammontare del contributo richiesto.

La raccomandata va indirizzata a Italia Lavoro S.p.A. – Programma AMVA, via Guidubaldo del Monte 60, 00196 Roma.

Opportunità per l'occupazione

Numero unico - Speciale apprendistato
Dicembre 2011

Progetto editoriale
Il Sole 24 ORE
Radiocor Agenzia d'informazione
Tel: 02.3022.4602-3 Fax: 02.3022.481

Consulente editoriale: Alfredo Ranavolo
Progetto grafico: Lucia Carenini

Per Italia Lavoro hanno collaborato: Anna Clementino, Camilla Costabile, Stefano Febbo, Massimo Lo Re, Claudio Mignardi, Cristiano Natili

Il Sole
24 ORE Radiocor
Agenzia d'informazione



Sistema PASS, il passaporto per le agevolazioni

Per consultare le informazioni sul bando AMVA e sulle altre opportunità in corso è possibile accedere al sistema PASS, all'indirizzo internet www.italialavoro.it/pass, che mette a disposizione una panoramica completa di tutti gli incentivi all'occupazione. Grazie al sistema PASS, i provvedimenti nazionali e regionali, i bandi e le opportunità sono raccolti in un unico luogo e facilmente consultabili. Si tratta di un'iniziativa promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale politiche attive e passive del lavoro e attuata da Italia Lavoro con il contributo dei Programmi operativi nazionali del Fondo sociale europeo 2007-2013 "Azioni di sistema" e "Governance e azioni di sistema". Gli incentivi all'assunzione e all'auto-impiego aiutano i disoccupati a trovare nel tempo più breve un'occupazione dipendente o un lavoro autonomo e le persone a rischio di licenziamento a mantenere il lavoro. Si va dagli sgravi contributivi ai contributi economici alle imprese che assumono i disoccupati in difficoltà, fino a sostegni economici e assistenza tecnica ai disoccupati che avviano un'attività. Due banche dati, consultabili attraverso un apposito motore di ricerca, consentono, in modo semplice e intuitivo, di selezionare gli incentivi più consoni. Il motore di ricerca PASS è rivolto anche agli operatori delle agenzie per il lavoro o dei servizi pubblici per l'impiego. La scheda dettagliata dell'incentivo contiene tutte le informazioni sui requisiti necessari per beneficiarne, sulle sue caratteristiche

The screenshot shows the PASS website interface. At the top, there's a navigation bar with 'SERVIZI al LAVORO' and a search bar. Below that, a main heading reads 'PASS' followed by a description: 'Il Sistema PASS mette a disposizione dei cittadini, aziende e operatori una panoramica completa di tutti gli incentivi all'occupazione. I provvedimenti nazionali e regionali, i bandi e le opportunità raccolti in un unico luogo e consultabili facilmente. Gli incentivi all'assunzione e all'auto-impiego sono misure di politica attiva finalizzate ad aiutare i disoccupati a trovare nel tempo più breve un'occupazione dipendente o un lavoro autonomo e le persone a rischio di licenziamento a mantenere il lavoro. Sono costituiti da sgravi contributivi o da contributi economici alle imprese che assumono i disoccupati che intendono avviare un'attività autonoma o imprenditoriale.'

Below the description, there are three main sections:

- BANCA DATI INCENTIVI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE**: 'Consente la selezione e la consultazione degli incentivi che facilitano l'inserimento al lavoro di disoccupati inoccupati, che aiutano un occupato che rischia di perdere il lavoro a mantenerlo e che promuovono la stabilizzazione del posto di lavoro in presenza di carriere discontinue. Sono incentivi economici, sgravi contributivi e agevolazioni normative rivolti alle imprese che creano nuovi posti di lavoro, che mantengono quelli a rischio o che stabilizzano i lavoratori con contratti a termine.' It includes filters for 'Cittadini' and 'Imprese'.
- INCENTIVI ALL'AUTO-IMPIEGO**: 'Consente la selezione e la consultazione degli incentivi - sotto forma di contributi, di prestiti e di consulenza tecnica - rivolti ai disoccupati e agli inoccupati che intendono avviare una attività di lavoro autonomo, un'attività autimprenditoriale, una micro impresa o si associno in cooperativa, anche in franchising (sono esclusi gli interventi di promozione dell'imprenditoria giovanile che prescindono dalla condizione di disoccupato del beneficiario).' It includes filters for 'Cittadini' and 'Operatori'.
- LE OPPORTUNITA' SUL TERRITORIO**: 'Tutte le iniziative in favore dell'occupazione a livello regionale. Bandi, interventi, opportunità.'
- I PROGRAMMI NAZIONALI**: 'Le azioni di promozione e sostegno all'occupazione e i bandi nazionali.'

On the right side of the interface, there are sections for 'Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale', 'Scegli un manager. Aggiungi valore alla tua azienda.', 'Evidenza' (with links like 'Chiusura anticipata dei bandi per esaurimento delle risorse finanziarie'), and 'Approfondimenti' (with links like 'Circolari, messaggi, interpellati e chiarimenti sugli incentivi all'occupazione').

(sgravio contributivo o contributo economico), sulla sua entità e durata, sugli eventuali motivi di esclusione. Sono allegati a essa anche gli

stralci dei provvedimenti legislativi che lo hanno autorizzato e i testi delle circolari che illustrano le modalità per richiederlo.

L'OFFERTA REGIONALE

In attesa delle nuove norme, già tante iniziative

Nell'ambito delle politiche attive del lavoro le risorse destinate dalle Regioni e dalle Province a incentivare il ricorso all'apprendistato hanno un peso consistente. Dal 2003 la spesa è cresciuta costantemente e spesso le amministrazioni regionali hanno fatto ricorso a risorse proprie e a quelle dei Programmi ope-

rativi regionali (Por), provenienti dai fondi europei. Le Regioni hanno sempre avuto un ruolo "normativo" determinante nell'applicazione del contratto di apprendistato e oggi, alla luce della recente riforma dell'istituto, sono chiamate a provvedere entro il 25 aprile 2012 a rinnovare la loro regolamentazione.

In questo spazio, più che fornire un quadro normativo a livello regionale, si intende segnalare quelle opportunità, attivate dalle amministrazioni, alle quali attualmente possono accedere le imprese che intendono fare ricorso al contratto di apprendistato. Si tratta di interventi volti a finanziare comple-

tamente o in parte la formazione degli apprendisti, oppure a coprire, pro quota e per periodi di tempo limitati, i costi salariali e contributivi. Oppure, ancora, a finanziare percorsi di alta formazione in apprendistato per l'acquisizione della laurea, del master universitario o del dottorato di ricerca.

"Dottorandi apprendisti", la ricetta del Piemonte

L'apprendistato per raggiungere i livelli più alti di istruzione. In Piemonte succede. La Regione ha avviato, con la legge sulla promozione dell'occupazione del 2008, la sperimentazione di percorsi di alta formazione per permettere a giovani laureati, assunti con un contratto di apprendistato, di acquisire il dottorato di ricerca oppure master universitari di primo e secondo livello. Grazie a questa sperimentazione, gli atenei piemontesi hanno facoltà di candidarsi alla presentazione delle richieste di

finanziamento per la realizzazione dei corsi. Le imprese, con sedi operative sul territorio regionale e che intendono assumere giovani laureati con contratto di apprendistato, hanno la possibilità di progettare, in stretta collaborazione con gli atenei, i percorsi formativi e i progetti di ricerca. Per le aziende c'è quindi l'opportunità di interagire con il sistema universitario, con lo scopo di definire un'offerta formativa fortemente innovativa e adeguarla alle reali esigenze del mondo produttivo. I risultati

dell'iniziativa hanno indotto il Piemonte a raddoppiare. A novembre la Regione ha infatti stanziato un milione di euro per sostenere la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per il conseguimento della laurea triennale e della laurea magistrale. L'intervento è frutto di un'intesa firmata con le parti sociali, le associazioni di categoria, l'Università degli Studi del Piemonte Orientale, l'Università degli Studi di Torino, il Politecnico di Torino, l'Università degli Studi di Scienze Gastronomiche e la Consigliera regionale di parità.

www.regione.piemonte.it/pianooccupazione

In Lombardia apprendisti con dote

La Regione Lombardia, attraverso la Dote Apprendistato in Diritto-Dovere di Istruzione e Formazione, offre a tutti i giovani di età compresa fra i 15 ed i 18 anni l'opportunità di essere assunti con un contratto di apprendistato

e, al tempo stesso, di conseguire un titolo di studio. Si tratta di una dotazione di risorse in capo all'apprendista e all'impresa destinate alla formazione, erogata da organismi accreditati, alla certificazione delle competenze, all'affin-

ciamento per la compilazione del Piano Formativo Individuale di dettaglio. I destinatari della Dote devono essere in possesso di diploma di scuola secondaria di primo grado e aver frequentato i percorsi del primo ciclo di istru-

zione senza conseguire il titolo di studio conclusivo. Il monte ore di formazione non può essere inferiore alle 400 ore annue. Il valore della singola Dote può variare in base alla tipologia di attività erogata, fino a un massimo di 6.000 euro per ciascuna annualità. Anche i giovani che non hanno ancora un lavoro possono accedere alla Dote apprendistato. Dopo aver scelto il profilo più conforme alle proprie attese lavorative e l'operatore col quale realizzare il proprio progetto formativo, il giovane potrà essere supportato da quest'ultimo nella ricerca di un'azienda interessata a stipulare un contratto di lavoro. A loro volta, le aziende che intendono assumere un apprendista minorenni possono rivolgersi agli stessi operatori per individuare giovani che abbiano fatto richiesta di accedere a percorsi in apprendistato ritenuti idonei ai propri bisogni organizzativi e professionali.

www.formalavoro.regione.lombardia.it

In Emilia Romagna un voucher per gli aspiranti apprendisti

In Emilia Romagna, per tutti gli apprendisti che partecipano a un'offerta formativa presente nel Catalogo regionale della formazione in apprendistato, è riconosciuto un assegno formativo (voucher) che contribuisce a finanziare fino al 50% della quota annuale di partecipazione al percorso formativo prescelto. Il rimanente costo del percorso formativo è a carico del datore di lavoro. L'assegno formativo è valorizzato per fasce orarie di partecipazione dell'apprendista a unità formative professionalizzanti. Vengono erogati 250 euro per frequenze a un percorso tra le 40 e le 54 ore annue, 350 euro per frequenza a un percorso tra le 65 e le 88 ore annue, 500 euro

per frequenza a un percorso tra le 89 e le 120 ore annue. Non viene riconosciuto, invece, alcun contributo per la frequenza a un percorso formativo inferiore a 40 ore annue. Per gli apprendisti assunti dal primo ottobre 2009 e per tutta la durata della crisi economico-finanziaria il valore dell'assegno formativo viene raddoppiato. L'offerta dell'Emilia Romagna è molto articolata ed è raccolta nel Catalogo regionale. Anche in questa regione nel 2011 è stata avviata la sperimentazione di percorsi di alta formazione attraverso lo strumento dell'apprendistato. L'offerta prevede master di primo e secondo livello e dottorati di ricerca.

www.emiliaromagnalavoro.it

SCADENZA AL 31/12

Fino a 7.500 euro per ogni nuova assunzione

In Campania "Più apprendi più lavori"

Con il bando Più apprendi più lavori, la Regione Campania riconosce incentivi alle aziende che procedono alla stipula di contratti di apprendistato professionalizzante. La Regione intende favorire, mediante questo strumento, l'inserimento nel circuito lavorativo dei giovani attraverso il conseguimento di una qualificazione professionale "on the job". All'azienda viene riconosciuto un contributo di 5.000 euro per ogni assunzione, elevato fino a un massimo di 7.500 euro se l'assunzione riguarda soggetti svantaggiati diversamente abili. Il bando scadrà il 31 dicembre 2011, a meno di una ulteriore proroga da parte della Regione. Potenziali beneficiari sono tutti i datori di lavoro che hanno sede operativa o una unità produttiva nel territorio regionale alla data di pubblicazione dell'avviso e che intendono assumere apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante in tutti i settori e le attività previste nell'Accordo quadro tra assessorato al Lavoro e parti sociali del 10/12/2010. Per avanzare la richiesta di contributo occorre aver assunto giovani tra i 18 e i 29 anni, residenti in Campania da almeno 12 mesi, che non hanno un impiego regolarmente

retribuito da almeno sei mesi oppure giovani tra i 18 e i 29 anni, sempre residenti nella regione da almeno 12 mesi, e iscritti alle liste stabilite dalla L.68/99 "Norme per il diritto al

lavoro dei disabili. Le domande di adesione devono essere presentate esclusivamente on line, accedendo al link "Campania al lavoro!"

www.apprendistatoregionecampania.it

Puglia, formazione per 12 mila

La Regione Puglia, nell'ambito del Piano straordinario per il lavoro, ha pubblicato a maggio 2011 un avviso per incentivare il ricorso all'apprendistato professionalizzante. Destinatari del provvedimento sono le imprese e gli enti di formazione che provvedono alla preparazione degli apprendisti. Il bando prevede l'attribuzione di un voucher di 20 euro ad apprendista per ogni ora di formazione presente nel Piano formativo individuale. Per formazione si intende quella esterna all'azienda, in grado di favorire l'occupazione tramite lo sviluppo di competenze ben definite e identificabili nel mercato del lavoro, spendibili anche nel caso di eventuale cambiamento di azienda o di occupazione. L'attività formativa deve concludersi entro il 30 giugno 2013. Possono accedere all'attività formativa i giovani tra i 18 e i 29 anni, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante in tutti i settori di attività. L'età dei partecipanti può scendere a 17 anni per i possessori di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge n.53 del 2003. Il totale dei fondi disponibili è di 17 milioni di euro, in grado di finanziare i percorsi di apprendistato di circa 12 mila giovani. Gli organismi di formazione possono presentare la domanda fino a esaurimento delle risorse disponibili esclusivamente online, registrandosi al Catalogo dell'offerta formativa dell'apprendistato professionalizzante.

<http://pianolavoro.regione.puglia.it>