



Apprendistato: istruzioni per l'uso

Ogni anno, oltre sessantamila apprendisti prestano la propria opera all'interno delle imprese turistiche italiane.

Il notevole interesse che il settore nutre verso questo istituto è determinato sia dagli incentivi di carattere economico che ad esso si accompagnano (su tutti, la riduzione degli oneri contributivi) sia dalla possibilità di inserire il lavoratore in un percorso di apprendimento sul campo, che dedichi particolare attenzione alle dimensioni del sapere fare e del saper essere, integrando le competenze acquisite durante il percorso scolastico tradizionale, che continua ad apparire in prevalenza orientato all'acquisizione del sapere teorico.

A partire dal 1996, il legislatore e le parti sociali sono intervenuti più volte sulla disciplina dell'istituto, che oggi costituisce uno dei cardini del sistema di qualificazione professionale ed al cui funzionamento concorrono sia le istituzioni pubbli-



che (in particolare, le regioni), sia i soggetti privati (anzitutto, le imprese).

L'impegno di Federalberghi è rivolto a favorire la diffusione di questa tipologia contrattuale, attraverso un'azione

S O M M A R I O

Apprendistato: istruzioni per l'uso

- nozione di apprendistato
- le tre tipologie di apprendistato
- formazione dell'apprendista
- durata del rapporto
- cicli stagionali
- retribuzione
- riduzioni contributive

Due albergatori premiati

Varese

Meeting estivo CNGA

Incentivi per gli investimenti

Sgravi contributivi

SCF

Torino

che mira a rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'utilizzo di apprendisti nel turismo.

A riprova di ciò, il recente interpello rivolto al Ministero del lavoro ha permesso di chiarire la portata del pronunciamento della Corte Costituzionale in tema di formazione degli apprendisti e di apprendistato in cicli stagionali.

Federalberghi è grata al Ministro del lavoro, **Maurizio Sacconi**, per aver risposto prontamente alle istanze della categoria ed aver sbloccato i vincoli che rallentavano l'assunzione di alcune decine di migliaia di apprendisti per la stagione estiva.

FAIAT FLASH

Quindicinale di informazione tecnico-professionale per FEDERALBERGHI a cura di ISTA Istituto Internazionale di Studi, Documentazione e Promozione Turistico-Alberghiera
Direttore Responsabile Alessandro Cianella
Redazione ed Amministrazione
via Toscana, 1 00187 Roma
tel. 0642034610 - telefax 0642034690
Diffusione 20.870 copie online

Nozione di apprendistato

Il rapporto di apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro da un lato si obbliga - oltre che a corrispondere la retribuzione - ad impartire o a far impartire all'apprendista, nella sua impresa, l'insegnamento necessario affinché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, e dall'altro consegue il diritto di utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa.

Nel rapporto di apprendistato, l'insegnamento non è fine a se stesso, in quanto si svolge pur sempre in funzione dell'attività produttiva dell'azienda, consentendo all'imprenditore di trarre dalle prestazioni dell'apprendista una utilità crescente in relazione alla progressiva formazione professionale di quest'ultimo.

La distinzione tra l'apprendista e il lavoratore subordinato non va ricercata sulla base della qualifica formale di assunzione, né dell'età del lavoratore, né della retribuzione corrisposta, ma risiede nell'esistenza in capo all'apprendista - contestualmente all'obbligo di prestare la propria collaborazione nell'impresa - del diritto di ricevere l'insegnamento professionale.

Le tre tipologie di apprendistato

In attuazione della delega contenuta dall'articolo 2 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 (c.d. legge Biagi), il titolo IV, capo I del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 disciplina tre tipologie di rapporti lavorativi con finalità formative:

- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, cosiddetto "qualificante";
- apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale, cosiddetto "professionalizzante";
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il legislatore ha regolato soltanto alcuni aspetti delle nuove forme di apprendistato, rimettendo alle regioni e province autonome la disciplina dei profili formativi ed ai contratti collettivi la regolamentazione della durata e di altri aspetti relativi alla formazione.

Pertanto, l'operatività di queste nuove tipologie di apprendistato dipende dal grado di attuazio-

ne - da parte dei soggetti destinatari - delle deleghe conferite dalla legge.

In questa sede, concentreremo la nostra attenzione sull'apprendistato professionalizzante, più frequentemente utilizzato dalle imprese. E' bene tuttavia precisare che la regolamentazione del rapporto di lavoro è sostanzialmente coincidente per tutti i tipi di apprendistato, mentre variano sensibilmente i percorsi formativi previsti per le tre tipologie contrattuali.

Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i diciotto anni (diciassette per i lavoratori già in possesso di una qualifica ex lege n. 53 del 2003) e i ventinove anni.

Secondo l'interpretazione fornita dal Ministero del lavoro, l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento

del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Al riguardo, è opportuno evidenziare che il limite massimo di età è riferito al momento della costituzione del rapporto: entro tale limite il rapporto di apprendistato non deve necessariamente esaurirsi, ma semplicemente iniziare.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle Province autonome, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;

b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione,

esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;

c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Fino all'emanazione della regolamentazione regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali.

Per agevolare ancora di più la diffusione dell'apprendistato professionalizzante, il legislatore ha previsto inoltre la possibilità di formazione esclusivamente aziendale.

In tale ipotesi, la regolamentazione dei profili formativi è affidata ai contratti collettivi di lavoro, ovvero agli enti bilaterali, che devono determinare la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica

professionale ai fini contrattuali e la registrazione della formazione nel libretto formativo. La Corte Costituzionale ha peraltro precisato che anche in tale ipotesi deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante di stimolo e di controllo dell'attività formativa.

Formazione dell'apprendista

L'obbligo di formazione dell'apprendista da parte del datore di lavoro costituisce un elemento fondamentale del rapporto di apprendistato, rientrando nella stessa causa contrattuale.

Inoltre, l'articolo 53, comma 3, del decreto n. 276 del 2003 subordina l'erogazione degli incentivi economici previsti per il contratto di apprendistato alla verifica della effettiva formazione.

Mansioni

Il CCNL Turismo consente la stipula di contratti di apprendistato per il conseguimento delle qualifiche professionali dal secondo al sesto livello di inquadramento.

È escluso il ricorso all'apprendistato per il conseguimento del settimo livello, previsto per lo svolgimento di man-

sioni elementari.

La contrattazione integrativa territoriale può individuare ulteriori qualifiche per le quali è consentito il ricorso all'apprendistato, nonché una maggiore durata del periodo di svolgimento dello stesso.

In relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B e primo, il contratto di apprendistato può 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.

Durata del rapporto

La legge affida ai contratti collettivi la determinazione della durata del contratto di apprendistato professionalizzante, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire.

Per i dipendenti da aziende del settore turismo la durata è graduata in relazione alle qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità:

inquadramento	durata del rapporto
liv. 2, 3 e 4	48 mesi
liv. 5 e 6s	36 mesi
liv. 6	24 mesi

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato solo nel caso in cui si riferiscano alle medesime attività e purché non separati da interruzioni superiori ad un anno.

Cicli stagionali

Lo svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali costituisce una fattispecie di diffusa applicazione, che trova fondamento tanto in esplicite disposizioni di legge quanto in interpretazioni amministrative.

Il recente pronunciamento della Corte Costituzionale (sentenza n. 176 del 2010) in materia di apprendistato ha confermato la piena legittimità dello svolgimento del rapporto in cicli stagionali.

Secondo l'orientamento espresso dal Ministero del lavoro, risultano in linea con la nuova disciplina dell'istituto anche quei contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali.

È pertanto pienamente operativa la disciplina prevista dal CCNL Turismo 19 luglio 2003,

per la quale - in attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali - è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro comunque ricompresa in un periodo di quarantotto mesi di calendario.

Il riferimento operato dal CCNL Turismo 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.

Ulteriormente, il CCNL Turismo 27 luglio 2007 ha previsto che 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.

Retribuzione

La retribuzione che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista è stabilita dai contratti collettivi e può essere graduata anche in rapporto all'anzianità di servizio.

Il CCNL Turismo 27 luglio 2007 dispone che la retribuzione degli apprendisti si determini applicando alla retribuzione complessiva dei lavoratori qualificati di pari livello le seguenti percentuali:

periodo	percentuale
1° anno	80%
2° anno	85%
3° anno	90%
4° anno	95%

Ad esempio, la retribuzione spettante per il primo anno ad un apprendista inquadrato al quarto livello sarà determinata calcolando l'80% della retribuzione del lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello.

Riduzioni contributive

La contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è rideterminata in misura pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, l'aliquota complessiva del 10% a carico dei datori di lavoro, limitatamente ai soli contratti di apprendistato, è così ridotta:

- 1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (riduzione di 8,5 punti percentuali);

- 3,00%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (riduzione di 7 punti percentuali).

Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo, la contribuzione è dovuta nella misura del 10%.

Le riduzioni contributive trovano applicazione per ulteriori 12 mesi in caso di conferma in servizio dell'apprendista alla scadenza del periodo di apprendistato.

Per favorire la conoscenza del contratto di apprendistato, Federalberghi ha realizzato un volume scaricabile dalla homepage del sito www.federalberghi.it.



premio innovazione

Due albergatori premiati

Andrea Camesasca di Como (Hotel il Corazziere a Merone) e **Valeria Guarducci Mencaroni** di Perugia (più alberghi nel capoluogo umbro) hanno ricevuto dalle mani del Presidente della Repubblica, **Giorgio Napolitano**, e del Ministro della Funzione Pubblica, **Renato Brunetta**, nell'ambito della Giornata Nazionale dell'Innovazione, l'ambito "Premio Nazionale per l'Innovazione nei Servizi" istituito da Confcommercio-Imprese per l'Italia.

Il premio punta a valorizzare e sostenere le migliori capacità innovative e creative di aziende, università, amministrazioni, enti o singoli ideatori, anche al fine di favorire la crescita della cultura dell'innovazione del Paese.



Valeria Guarducci Mencaroni



Andrea Camesasca, Renato Brunetta, Giorgio Napolitano

organizzazione

Varese

Nuove risorse a disposizione degli alberghi "green": la Regione Lombardia ha approvato due Programmi per lo sviluppo della competitività delle imprese turistiche presentati da Federalberghi Varese in collaborazione con Uniascom, l'Unione delle Associazioni Commercianti della provincia di Varese.

Il bando regionale ha messo a disposizione a livello complessivo oltre 17,4 milioni di euro, per interventi sviluppati su tre misure:

- a) qualificazione delle strutture e dei servizi;
- b) sviluppo delle reti d'impresa per l'integrazione delle attività e dei servizi;
- c) sviluppo aziendale delle imprese turistico-ricettive.

Federalberghi ha partecipato alla misura a e c, sostenendo le imprese

attraverso una specifica consulenza per ottenere le risorse legate a interventi di riqualificazione per potenziare le tecnologie "verdi", l'ecosostenibilità, l'installazione di impianti solari fotovoltaici o per l'abbattimento dei consumi.

Sono 15 le aziende che hanno beneficiato del bando (9 dell'area business-congressuale, 6 dell'area leisure-turistica), ottenendo il finanziamento regionale del 50 per cento degli investimenti, metà a fondo perduto, metà come contributo a rimborso.

Le risorse complessive stanziare per la provincia ammontano a oltre un 1 milione di euro: le singole aziende hanno presentato progetti corposi e impegnativi, che vanno da un minimo di 70mila a un massimo di 300mila euro.

"Nonostante il periodo di crisi, gli albergatori hanno dimostrato ancora una volta la volontà di continuare a investire, guardando con particolare

attenzione allo sviluppo di progetti per l'ecosostenibilità delle strutture, ha commentato il presidente di Federalberghi Varese **Guido Brovelli**.

Esprimo grande soddisfazione anche per il ruolo centrale svolto dalla nostra associazione per aiutare le imprese associate a cogliere questa opportunità".



Guido Brovelli

giovani albergatori

Meeting estivo

Il Meeting estivo del CNGA si terrà Lipari dal 30 giugno al 2 luglio 2010.

Il programma prevede una prima giornata dedicata alla riunione del Consiglio direttivo e all'approfondimento professionale.

Le iniziative di socializzazione prevedono l'esplorazione dell'arcipelago eoliano alla scoperta di luoghi di incommensurabile bellezza.

sviluppo

Incentivi per gli investimenti

Il Ministero dello Sviluppo economico, considerata la necessità di sostenere il comparto turistico al fine del complessivo rafforzamento della competitività del sistema produttivo del paese, ha esteso le agevolazioni previste dal d.m. 23 luglio 2009 anche alle attività turistiche.

Per il periodo 2007 - 2013, potranno beneficiare delle agevolazioni: alberghi e strutture ricettive, villaggi turistici, ostelli, rifugi di montagna, affittacamere, case ed appartamenti per vacanze, bed breakfast, agriturismo e attività di servizi alla ristorazione limitatamente a ristorazione con somministrazione.

Le agevolazioni sono finalizzate alla realizzazione di investimenti produttivi riguardanti tecnologie innovative, allo sviluppo di piccole imprese di nuova costituzione, alla realizzazione di programmi di investimento volti al risparmio energetico e/o alla riduzione degli impatti ambientali delle unità produttive interessate, al perseguimento di specifici obiettivi di innovazione, miglioramento competitivo e tutela ambientale, eccetera.

Le agevolazioni possono

essere concesse nella forma di contributi in conto impianti e/o contributi in conto interessi e/o finanziamento agevolato e/o garanzia.

Sono ammissibili alle agevolazioni i programmi di investimento rientranti nelle tipologie:

- indicate nel Titolo II del dm 23.7.2009, e cioè programmi relativi ad investimenti nelle aree ammesse alla deroga di cui all'art. 87, paragrafo 3, lettere a) e c) del Trattato UE (aiuti destinati alle regioni ove il tenore di vita sia anormalmente basso, oppure si abbia una grave forma di sottoccupazione; aiuti destinati a talune attività o talune regioni, sempre che non alterino le condizioni degli scambi);
- indicate nel Titolo III del dm 23.7.2009, e cioè programmi relativi ad investimenti proposti da PMI in aree diverse da quelle di cui all'articolo 87, paragrafo 3, lettere a) e c) del Trattato.

I programmi devono essere avviati successivamente alla presentazione della domanda di agevolazioni.

Il Ministro dello sviluppo economico stabilirà, con propri decreti, in relazione a ciascuna delle tipologie di intervento previste, i termini, le modalità e le procedure per la presentazione delle domande di accesso alle agevolazioni, i criteri di selezione e valutazione, nonché l'e-

ventuale ricorso a soggetti terzi per la gestione di una o più fasi del procedimento.

formazione

Progetto ECVET NETWork

Si è svolta a Lubiana nei giorni 3 e 4 giugno 2010 la terza riunione di partenariato del progetto ECVET NETWork.

NETWork (www.ecvet-network.eu) è uno degli undici progetti pilota ECVET selezionati nel 2008 per contribuire alla creazione, sperimentazione e messa a punto di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET - European Credit for Vocational Education and Training).

Lo scopo dell'iniziativa ECVET è consentire una reale trasparenza e confrontabilità dei percorsi di istruzione e formazione professionale presenti nei paesi membri, in modo da facilitare la mobilità professionale, geografica e sociale dei cittadini europei.

Nel corso dell'incontro sono state esaminate le attività sin qui poste in essere dai partner e sono state poste le basi per la fase sperimentale del progetto.

lavoro

Sgravi contributivi

Sino alle ore 23,00 dell'11 luglio sarà possibile trasmettere all'INPS le istanze telematiche per il godimento degli sgravi sulle somme corrisposte nel 2009 a seguito di accordi di secondo livello.

Gli sgravi sono applicabili alle somme previste da accordi sindacali aziendali o territoriali, depositati presso la Direzione provinciale del lavoro entro i trenta giorni successivi alla stipula (per il 2009 il termine ultimo era fissato al 12 aprile 2010), che siano incerte nel loro ammontare e che siano collegate a forme di produttività, qualità ed efficienza.

Per quest'anno, inoltre,

non verrà seguito un ordine di priorità legato al c.d. "click day", nel senso che tutte le domande in regola vengono ammesse al beneficio: qualora i fondi a disposizione dovessero risultare inferiori alla quantità di sgravio richiesto, la misura dello stesso sarà conseguentemente ridotta.

convenzioni

Scf

Il pagamento dei compensi dovuti a SCF per le utilizzazioni effettuate nell'anno 2010 dovrà avvenire entro il prossimo 31 luglio, pena la perdita delle agevolazioni previste dall'Accordo SCF / FEDERALBERGHI.

italyhotels

Torino

Il prossimo 7 luglio, a partire dalle 9.30 presso l'Art Hotel Olympic di Torino (via Verolengo 19) si terrà l'Assemblea annuale di Federalberghi Torino.

Nel corso dell'Assemblea, alla quale sono stati invitati anche le Istituzioni, i media e gli operatori locali, sarà presentato il portale di prenotazione alberghiera italyhotels.it, realizzato da Federalberghi in partnership con Amadeus.



Liberi di...

Chiama subito per scoprire
l'offerta su misura per il tuo hotel.

Numero Verde
800 02 44 20

hotel.sky.it
hotel@skytv.it