

## APPRENDISTATO

# Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio

*Le indicazioni al personale ispettivo per l'applicazione delle disposizioni*

**Il D.lgs. n. 167/2011, in applicazione della delega conferita dall'art. 1, comma 30, della L. n. 247/2007, come sostituito dall'art. 46, comma 1, della L. n. 183/2011, ha riformato la disciplina del contratto di apprendistato, abrogando la normativa preesistente che è ora sostituita da un "Testo unico" di soli sette articoli. L'art. 7 del Decreto, in particolare, introduce alcune disposizioni volte, da un lato, ad assicurare il**

**corretto svolgimento del rapporto di apprendistato e, dall'altro, a sanzionare eventuali condotte datoriali non in linea con alcuni principi che devono informare, ai sensi dell'art. 2 del Testo unico, tale tipologia contrattuale.**

**Lo stesso art. 7 introduce inoltre alcune disposizioni volte a regolamentare il passaggio dalla vecchia alla nuova disciplina consentendo solo per un periodo limitato la stipula di contratti di appren-**

**distato secondo il precedente regime e solo a determinate condizioni.**

**Con la circolare n. 29/2011 il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali fornisce pertanto le necessarie indicazioni operative al personale ispettivo ai fini di una corretta applicazione delle disposizioni in questione e, quindi, di un corretto svolgimento della attività di vigilanza in questa delicata fase di transizione. F.P.**

L'articolo 7, comma 7, del D.lgs. n. 167/2011 introduce un regime transitorio stabilendo anzitutto che, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso Decreto (fino al 25 aprile 2012), le regolazioni vigenti. Va dunque evidenziata la scelta di limitare la perpetuazione della vecchia disciplina dell'apprendistato per un periodo non superiore ai sei mesi dall'entrata in vigore delle nuove regole. Al termine di questo periodo l'unica disciplina applicabile sarà pertanto quella contenuta nel D.lgs. n. 167/2011. Ciò vale peraltro, per

espressa previsione legislativa, con esclusivo riferimento alle tipologie di apprendistato che, per essere operative, necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni. Non così, nei limiti di quanto di seguito precisato, per l'apprendistato di terzo livello, in ragione del chiaro disposto dell'art. 5, comma 3, del D.lgs. n. 167/2011, là dove si dispone 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 la-

voro 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, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica".

Per le altre tipologie di apprendistato, per contro, fino allo scadere dei sei mesi e a condizione della inapplicabilità della nuova disciplina contenuta nel D.lgs. n. 167/2011 per mancanza del contestuale intervento delle singole Regioni e della contrattazione collettiva (interconfederale o di categoria), restano in vigore

tutte le disposizioni di legge (statale e regionale) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano l'apprendistato, ivi comprese quelle di carattere sanzionatorio per le quali si rinvia a quanto già chiarito con circ. n. 40/2004 e circ. n. 27/2008. Ne consegue che un contratto stipulato in detto periodo secondo la vecchia disciplina seguirà anche le regole previste dalla contrattazione di riferimento, in particolare in ordine alla durata del periodo formativo, e sarà soggetto alla applicazione del relativo trattamento contributivo agevolato.

Al fine di evitare possibili problematiche applicative si auspica tuttavia che le Regioni adottino le regolamentazioni di competenza avendo cura di stabilirne l'efficacia solo alla scadenza del regime transitorio dei sei mesi. Ed infatti, specie con riguardo all'apprendistato professionalizzante, è indubbio che la nuova disciplina introdotta dal Testo unico presuppone una "integrazione" (cfr. art. 4, comma 3) tra l'offerta formativa pubblica e quella che sarà disciplinata dai contratti collettivi. Ne deriva, in ogni caso, che, in questa fase transitoria, l'entrata in

vigore della disciplina regionale risulta condizionata dalla attuazione dei profili indicati all'articolo 2, comma 1, del D.lgs. 167/2011, da parte della contrattazione collettiva nazionale di categoria ovvero da accordi interconfederali. Si rileva, al riguardo, che mentre il rinvio alla contrattazione collettiva è effettuato solo per il livello nazionale di categoria nulla esclude che l'attuazione dei principi e criteri direttivi elencati all'articolo 2, comma 1, del D.lgs. 167/2011 possa avvenire anche mediante accordi interconfederali di tipo territoriale eventualmente

cedevoli rispetto alla contrattazione collettiva di settore.

Entrando ora nel dettaglio più operativo si ricorda che l'avvio dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 167/2011 è condizionato all'accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome. Durante la fase transitoria risulterà possibile, solo nelle Regioni che abbiano stipulato le necessarie intese con i Ministeri competenti ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 276/2003, assumere minori per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Per le altre Regioni rimane invece operativa, sempre per la durata del regime transitorio, la disciplina di cui alla L. n. 196/1997 e alla L. n. 25 del 1955.

Per quanto attiene invece all'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere di cui all'art. 4 del D.lgs. n. 167/2011, esso potrà essere operativo secondo la nuova disciplina già durante la fase transitoria, ma ciò solo nel caso in cui sia la singola Regione sia la contrattazione collettiva di riferimento ovvero eventuali accordi interconfederali abbiano recepito la riforma e, dunque, disciplinato i profili di rispettiva competenza.

A PAGINA 2

L'art. 19, comma 14 della Legge 448/2001 (Legge Finanziaria per il 2002) invita le Pubbliche Amministrazioni a promuovere iniziative di Alta formazione del proprio personale favorendo la partecipazione dei dipendenti ai corsi di Laurea anche Triennali, organizzati anche con l'impiego delle metodologie di formazione a distanza.

In relazione alla citata norma, le parti convengono che, nei limiti delle ordinarie risorse finanziarie destinate all'aggiornamento ed alla formazione del personale, possano essere rimborsate le quote di iscrizione ai corsi di Laurea presso Atenei pubblici o privati.

Per i corsi di Laurea pres-

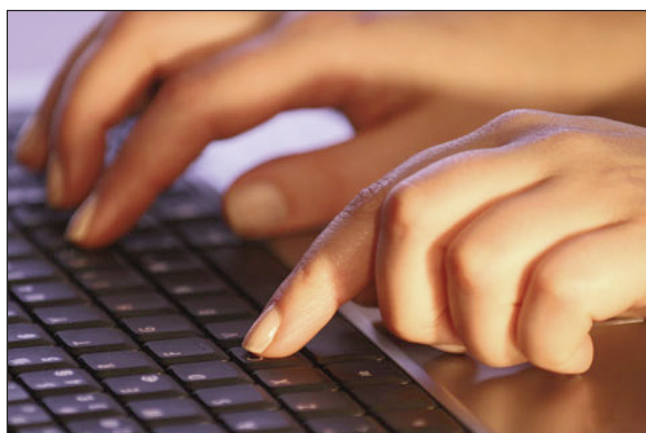
so Università private, la misura rimborsabile viene stabilita in Euro 800, corrispondenti all'ammontare medio della quota d'iscrizione alle Università pubbliche.

In tale quadro si conviene altresì che, per quanto attiene alle esigenze di questa A.D., le

## ALTA FORMAZIONE

# Partecipazione dei dipendenti ai corsi di laurea anche triennali

*Possono essere rimborsate le quote di iscrizione ai corsi*



relative risorse finanziarie possano essere individuate nelle quote attribuite per la formazione agli organi programmatori.

Ogni singolo O.P., nell'ambito di tali quote, dovrà riservare alle iniziative in questione, un importo entro il limite del 7% dell'intera somma

disponibile per l'Es. fin. di riferimento.

Il presente accordo viene approvato in attesa della contrattazione integrativa sulla nuova piattaforma per la razionalizzazione dell'attività formativa e potrà costituire oggetto di successive modifiche /o integrazioni.

Per quanto attiene ai requisiti minimi le parti convengono che siano:

- l'attinenza del corso di Laurea anche triennale, con le attribuzioni istituzionali dell'A.D.

Circa l'individuazione dell'attinenza del corso di Laurea con le attribuzioni istituzionali di questa Amministrazione, si è convenuto di fare riferimento - per quanto concerne a pag. 3



## APPRENDISTATO

Regime transitorio  
e nuovo regime sanzionatorio

Il comma 7 dell'articolo 7 del D.lgs. n. 167/2011, dopo aver disposto la ultrattività della previgente disciplina per un periodo massimo di sei mesi, stabilisce inoltre, con specifico riferimento all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, che in assenza della offerta formativa pubblica finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti. In altri termini, qualora la formazione pubblica di cui è responsabile la Regione non dovesse aver luogo, il Legislatore ha inteso garantire (questa volta evidentemente senza limiti di tempo) che l'apprendistato professionalizzante o di mestiere possa sempre essere attivato sulla base della sola disciplina contrattuale novellata dalle organizzazioni datoriali e sindacali sulla base del D.lgs. n. 167/2011. È data dunque la possibilità di svolgere un apprendistato con formazione esclusivamente a carico del datore di lavoro – analogamente a quanto previsto in passato dall'art. 49, comma 5 ter, del D.lgs. n. 276/2003 – a condizione però della assenza di una concreta offerta formativa pubblica.

Per quanto attiene, infine, all'apprendistato di alta formazione e a quello di ricerca di cui all'art. 5 del D.lgs. n. 167/2011 è necessario svolgere separate e specifiche considerazioni. L'apprendistato di ricerca – tipologia di nuova introduzione, sconosciuta in vigenza del precedente regime normativo – può essere immediatamente attivato, ancor prima che le Regioni e la contrattazione collettiva ne disciplino gli aspetti di competenza, tramite intese ad hoc stipulate tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa e/o di ricerca prescelta, ai sensi del comma 3, del suddetto art. 5. Rispetto all'alto apprendistato – fattispecie già introdotta e disciplinata dall'art. 50 del D.lgs. n. 276/2003 – nelle Regioni che lo abbiano regolamentato ai sensi del citato art. 50, tali regolamentazioni continuano a trovare applicazione fino a che la medesima Regione non abbia provveduto a recepire la riforma e comunque non oltre i sei mesi della fase transitoria. Nelle Regioni che, invece, non abbiano provveduto a regolamentare l'istituto ex art. 50 del D.lgs. n. 276/2003, sarà possibile da subito stipulare intese ad hoc tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa prescelta ai sensi della nuova disciplina.

Si segnala, da ultimo, che risulta immediatamente possibile assumere i lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato, ma ciò nel limite di quanto sopra precisato con riferimento alle singole tipologie di apprendistato. Nei casi in cui non sia operativa la nuova disciplina troverà dunque applicazione, anche per i lavoratori in mobilità, la disciplina previgente ferme restando le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. n. 604/1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della L. n. 223/1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima Legge.

## Regime sanzionatorio

## Inadempimento formativo

L'articolo 7, comma 1, del Testo unico prevede, in modo analogo a quanto già stabilito dal D.lgs. n. 276/2003, 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 fina-

lità formative, lo stesso 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.

Al riguardo occorre evidenziare il duplice requisito che il Legislatore stabilisce ai fini della sanzionabilità della condotta: l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro e il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. La sanzione non può infatti prescindere dalla individuazione delle responsabilità e della gravità delle stesse, proprio in quanto la nuova disciplina del Testo unico continua ad inserirsi in una cornice costituzionale che necessariamente prevede il coinvolgimento della Amministrazione Pubblica nell'assolvimento degli obblighi formativi.

Ne consegue che, fatto salvo quanto si dirà in ordine all'utilizzo del potere di disposizione, in relazione alla nuova disciplina del contratto formativo:

- in caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettuerà quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento alla offerta formativa pubblica;
- in caso di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettuerà la formazione interna che, secondo il Testo unico, è *“svolta sotto la responsabilità della azienda”*;

- in caso di apprendistato di alta formazione e di apprendistato di ricerca la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla

regolamentazione regionale. Una maggiore responsabilizzazione del datore di lavoro si avrà evidentemente laddove l'alto apprendistato sia attivato, in assenza di regolamentazioni regionali, sulla base di 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; in questi casi è infatti possibile sostenere che l'attività formativa, così come in parte avviene per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, è svolta *“sotto la responsabilità dell'azienda”*.

## Utilizzo della disposizione

Alla verifica di una eventuale formazione carente non segue necessariamente l'applicazione del regime sanzionatorio descritto, in quanto il Legislatore, nella seconda parte del comma 1 dell'art. 7 introduce la possibilità, per il personale ispettivo di questo Ministero, di utilizzare lo strumento della disposizione di cui all'art. 14 del D.lgs. n. 124/2004. Più in particolare si prevede che *“qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione (...) assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere”*.

In sostanza, in presenza di un rapporto di apprendistato rispetto al quale sia stata accertata una carenza formativa che comunque risulti recuperabile – in quanto residua, fino al termine contrattualmente previsto per il periodo di formazione, un arco di tempo ragionevolmente utile a recuperare il *“debito formativo”* – potrà applicarsi il potere di disposizione, indicando al datore di lavoro le ore di formazione da svolgere entro un determinato e *“congruo”* termine e la conseguente modifica del piano formativo individuale.

A titolo esemplificativo, dunque, nei confronti di un datore di lavoro che il primo anno di attivazione di un contratto di apprendistato abbia effettuato solo parte della formazione cui era tenuto, pur non potendo immediatamente applicare la sanzione prevista dal comma 1 dell'art. 7 del Testo unico, il personale ispettivo potrà im-

partire una disposizione volta ad obbligare il datore di lavoro a *“riprogrammare”*, senza modificarne i contenuti sostanziali, il piano formativo, in modo da realizzare, entro un *“congruo”* termine, un numero di ore di formazione tale da poter rispettare già dall'anno successivo quanto previsto dallo stesso piano formativo individuale. Sarà così possibile obbligare il datore di lavoro a svolgere, l'anno seguente, un numero di ore di formazione maggiore rispetto a quelle inizialmente previste.

In caso di inottemperanza alla disposizione troverà applicazione la previsione sanzionatoria di cui all'articolo 11, comma 1, del D.p.r. n. 520/1955, secondo il quale le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da euro 515 ad euro 2.580.

Sul punto va chiarito che, ai fini del ricorso alla disposizione, rilevano gravi inosservanze ai doveri di erogazione della formazione, operando il provvedimento del personale ispettivo a fronte di un vero e proprio inadempimento rispetto all'originario piano formativo individuale. Più in particolare, qualora la mancata formazione sia dovuta esclusivamente alla mancanza dei canali di formazione pubblica, la disposizione non potrà essere adottata e il personale ispettivo si limiterà a rilevare la carenza formativa, senza predisporre altro provvedimento se non la verbalizzazione conseguente all'ispezione, congiuntamente ad una informativa sintetica rivolta all'apprendista.

Come in parte anticipato, ai fini della applicabilità della disposizione, occorrerà inoltre verificare la possibilità di recuperare il debito formativo. Ciò significa che, nel caso in cui il periodo di formazione previsto per il contratto di apprendistato volga al termine e non vi sia, quindi, un tempo *“congruo”* per il recupero del debito formativo, il personale ispettivo non potrà adottare il provvedimento di disposizione, ma dovrà applicare, sussistendone tutti i requisiti, la sanzione di cui al primo periodo dell'art. 7, comma 1, del Testo unico. In effetti, l'assegnazione di *“un congruo termine per adempiere alla disposizione”* previsto dall'art. 7, comma 1, del Testo unico deve essere *“calata”* all'interno della durata massima del periodo di formazione previsto per l'apprendistato, fatte salve le legittime ipotesi di proroga indicate dal Legislatore all'art. 2, comma 1 lett. h) che consente la *“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”*.

Le sanzioni del Testo unico  
per inosservanza dei principi

Il comma 2 dell'art. 7 del Testo unico introduce delle sanzioni amministrative del tutto nuove, collegate alla inosservanza dei principi che devono informare l'attivazione e lo svolgimento di un rapporto di apprendistato. In particolare il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro o, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro, per ogni violazione delle *“disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d)”*. Si tratta, in particolare, della violazione dei principi concernenti: **a)** la forma scritta del

➡ segue a pagina 3



► contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale;  
**b)** il divieto di retribuzione a cottimo;  
**c)** la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio; **d)** la presenza di un tutore o referente aziendale.

La norma assegna la possibilità di contestare la sanzione a tutti gli "organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di Lavoro e Previdenza" (quindi oltre al personale ispettivo di questo Ministero, anche al personale ispettivo di Inps, Inail, Enpals ecc.) e prevede espressamente l'utilizzo della procedura di diffida obbligatoria.

Resta comunque sempre ferma l'individuazione della Direzione provinciale del Lavoro quale soggetto competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17 della L. n. 689/1981. La sanzionabilità della violazione delle **"disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi"** di cui si è detto impone pertanto al personale ispettivo di procedere anzitutto a una verifica in ordine alla attuazione dei principi stessi e, in secondo luogo, ad una verifica circa la concreta applicazione di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. In tal senso sarà anzitutto sanzionabile la mancanza della forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale. Sul punto va peraltro evidenziato che l'avere esplicitamente previsto la procedura di diffida in relazione alla forma scritta del contratto, vuol consentire la regolarizzazione non soltanto dei casi in cui lo stesso differisce contentutisticamente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche dei casi in cui la forma scritta sia

## APPRENDISTATO Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio



del tutto assente. Il Legislatore, infatti, rimette esclusivamente alla volontà del lavoratore la scelta relativa alla eventuale attivazione del giudizio per ottenere la **"trasformazione"**, del rapporto di apprendistato in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'obbligo di formalizzazione per iscritto del contratto non può peraltro considerarsi adempiuto mediante la sola consegna, ai sensi dell'art. 40, comma 2, del D.l. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), della copia della comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego, essendo necessaria ad evitare la sanzione per mancanza di forma scritta nell'apprendistato la consegna del contratto individuale di lavoro.

Va altresì precisato che, qualora

sia omessa, oltre la forma scritta del contratto, anche la stessa comunicazione al Centro per l'impiego, il rapporto in questione potrà considerarsi **"in nero"** secondo quanto già chiarito con la circ. n. 38/2010 di questo Ministero. In tali ipotesi occorre precisare l'impossibilità di una regolarizzazione del rapporto con contratto di apprendistato, in ragione del principio che richiede, ai fini della stipula del contratto formativo e del godimento dello specifico regime contributivo, il rispetto di specifiche disposizioni legislative e contrattuali, fors'anche di carattere procedimentale (es. approvazione del Pfi), che non possono ritenersi osservate **"retroattivamente"**; senza contare che una diversa interpretazione risulterebbe voler **"premiare"** i datori di lavoro che dolosamente

hanno tenuto nascosto il rapporto di lavoro. Ciò non toglie che, anche nell'ipotesi in cui venisse successivamente a cessare il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – quale regolarizzazione ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 124/2004 del rapporto di lavoro **"in nero"** – potrebbe anche instaurarsi un rapporto di lavoro di apprendistato, qualora ne ricorreranno le condizioni e nei limiti di quanto chiarito da questo Ministero con risposta ad interpello n. 8/2007.

Sotto altro profilo va rilevato che la sanzione amministrativa punisce anche i casi in cui il datore di lavoro abbia provveduto a formalizzare per iscritto il contratto di apprendistato ma tale formalizzazione risulti successiva alla instaurazione del rapporto ovvero difforme o incompleta relativamente ai modelli o ai contenuti previsti e resi obbligatori dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al rapporto di apprendistato oggetto di verifica ispettiva.

Si ricorda ancora l'applicabilità della sanzione pecuniaria amministrativa, preceduta dalla diffida a regolarizzare, nei casi di mancata applicazione dei principi e delle disposizioni attuative degli stessi riguardanti il divieto di retribuzione a cottimo, l'alternatività tra sottoinquadramento e retribuzione, la presenza del tutor o referente aziendale.

Da ultimo, occorre precisare che la sanzione maggiorata da 300 a 1.500 euro, per ogni violazione dei principi di cui all'art. 2, comma 1 lett. a), b), c), d), del Testo unico, trova applicazione **"in caso di recidiva"**. A tal fine va ricondotto il riferimento normativo alla **"reiterazione"** di cui all'art. 8-bis della L. n. 689/1981, per cui si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza-ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, non necessariamente con riferimento alla stessa lettera dell'articolo 2, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011 e anche in relazione a lavoratori diversi.

## ALTA FORMAZIONE

### Partecipazione dei dipendenti ai corsi di laurea anche triennali

► le Lauree Magistrali - ai titoli di studio previsti dal Nuovo Ordinamento Universitario corrispondenti - in base alla tabella di equiparazione di cui al Decreto Interministeriale 9 luglio 2009 - ai vecchi titoli di studio previsti per i profili professionali di cui al D.p.r. n. 1219/84 e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai corsi di Laurea Triennali che abbiano specifica attinenza con le Lauree Magistrali.

Si è convenuto, inoltre di fare riferimento ai requisiti per l'accesso ai nuovi profili professionali previsti dal Nuovo sistema di classificazione del personale civile (Nsc).

• Il superamento, nel corso dell'anno di interesse di

almeno la metà degli esami previsti ovvero il superamento di almeno 30 crediti formativi nel corso dello stesso anno.

Qualora, nell'ambito dell'area di pertinenza di ciascun organo programmatore, il numero di dipendenti aventi titolo risultasse maggiore rispetto alle risorse finanziarie disponibili, si concorda l'adozione dei seguenti criteri in ordine di priorità:

**1.** i dipendenti che abbiano sostenuto o che stiano svolgendo la tesi di Laurea (prioritariamente: Laurea Magistrale, Laurea);



**SOCIETÀ CULTURA LAVORO**  
Confederazione generale  
Sindacati Autonomi Lavoratori

Settimanale di politica e informazione sindacale

Direttore **MARCO PAOLO NIGI**

Direttore responsabile **FEDERICO DE LELLA**

Comitato di redazione:

**Domenico Dimilta - Francesca Pizzoli - Barbara Cappiello**

DIREZIONE: Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma  
Tel. 06.55342123 - 06.55342118 - 06.5585726 - 06.55300474  
e-mail: redazione@confsal.it - scl\_info@yahoo.it

AMMINISTRAZIONE: Viale Trastevere, 60 - 00153 Roma  
Sito internet [www.confsal.it](http://www.confsal.it)

Gestione editoriale: Società Cooperativa Editoriale Cultura Lavoro s.r.l.  
Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma - iscritta al R.O.C. al n. 9453  
ORGANIZZAZIONE EDITORIALE: **Italo Meschini**

La testata fruisce dei contributi statali diretti di cui alla Legge 7 agosto 1990 n. 250  
Registrato Tribunale di Roma al n. 495 del 7-10-1996 Sped. A.P. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 DCB Roma  
Stampa: EuroLit srl - Via Bitetto, 39 - 00133 Roma

L'organo di stampa è aperto a tutte le collaborazioni che, per necessità redazionali, potrebbero tuttavia non essere integralmente accolte. Non si pubblicano articoli già comparsi su altri giornali.



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

**2.** in ordine decrescente, i dipendenti che siano iscritti;

• all'ultimo anno di corso;

• al penultimo anno di corso;

• a seguire fino al primo anno di corso;

**3.** all'interno del **punto 2**, fermo restando l'ordine decrescente in esso indicato, i dipendenti che abbiano superato percentualmente il maggior numero di crediti formativi a prescindere dall'anno di corso;

**4.** a parità di condizioni, saranno preferiti i dipendenti con minor reddito complessivo riferito al nucleo familiare.

In merito ai criteri di selezione, si precisa ulteriormente che:

• il periodo massimo per poter beneficiare dell'iniziativa in questione è stato individuato nella durata del Corso legale di Laurea e coinciderà con l'integrale durata del corso solo nell'ipotesi di ammissione al finanziamento sin dal 1° anno accademico limitandosi, negli altri casi, alla durata legale residuale del corso di Laurea;

• in relazione alla possibilità di effettuare corsi di Laurea utilizzando la metodologia a distanza (**E-learning**), si è convenuto di considerare tra i destinatari anche i dipendenti che facciano ricorso a tale metodologia.



## Attivamente



## CATTOLICA&CASA



## CATTOLICA&SALUTE

TUTTASALUTE



## CATTOLICA PREVIDENZA

### XILRISPARMIO

DOMANIGRANDE

C'È UN FUTURO CHE VALE PIÙ DI OGNI ALTRO FUTURO.



## CATTOLICA PREVIDENZA

### XLA PROTEZIONE

VIPROTEGGO FACILE



Messaggio pubblicitario con finalità promozionali.  
Prima della sottoscrizione leggere attentamente il Fascicolo Informativo disponibile sul sito [www.cattolicaprevidenza.com](http://www.cattolicaprevidenza.com)

### DATI ANAGRAFICI (compilare tutti i campi)

Nome: \_\_\_\_\_ Cognome: \_\_\_\_\_ Data di nascita: \_\_\_\_\_  
Indirizzo: \_\_\_\_\_  
Comune: \_\_\_\_\_ Prov.: \_\_\_\_\_ CAP: \_\_\_\_\_  
Cellulare: \_\_\_\_\_ Indirizzo e-mail: \_\_\_\_\_

### PER QUALI PRODOTTI DESIDERI RICEVERE MAGGIORI INFORMAZIONI?

- ☐ Cattolica Previdenza Vi Proteggo Facile (Vita Temporanea Caso Morte) ☐ Tutta Salute (Malattie e Infortuni)  
☐ Attivamente (Infortuni - solo per lavoratori dipendenti)  
☐ CATTOLICA&CASA (Casa e famiglia) ☐ Cattolica Previdenza Domani Grande (Risparmio)

### COME DESIDERI RICEVERE INFORMAZIONI SUI PRODOTTI?

Il sottoscritto desidera ricevere la nota informativa e le condizioni di assicurazione o il fascicolo informativo relativo ai prodotti scelti con la seguente modalità:

- ☐ E-mail: ricezione in formato elettronico all'indirizzo mail indicato nella sezione "Dati anagrafici".  
☐ Posta: ricezione in formato cartaceo all'indirizzo indicato nella sezione "Dati anagrafici".

### INFORMATIVA SULLA PRIVACY

☐ esprimo il consenso ☐ nego il consenso

a ricevere informazioni telefoniche e fornire i miei dati personali o eventuali dati sensibili al solo scopo di formulare un preventivo personalizzato senza alcun impegno di acquisto, anche per prodotti diversi da quelli sopra barati. Per poter formulare un preventivo personalizzato, senza impegno d'acquisto, è necessario che Lei esprima il consenso.

Data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

☐ esprimo il consenso ☐ nego il consenso

al trattamento dei miei dati personali per l'invio di materiale pubblicitario, comunicazioni commerciali e ricerche di mercato.

Data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

Il presente Coupon potrà essere compilato e inviato direttamente all'agenzia Cattolica Roma Confisal tramite:  
fax al numero 06 55 34 21 27 - email alla casella [romaconfisal@cattolica.it](mailto:romaconfisal@cattolica.it) - posta all'indirizzo Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma (RM).  
Il Coupon può essere inoltre scaricato, stampato e inviato nelle modalità indicate dal sito [www.confisalservizi.it](http://www.confisalservizi.it) - sezione Assicurazione.



CATTOLICA PREVIDENZA S.p.A. - Sede legale: largo Tazio Nuvolari, 1 - 20143 Milano (Italia) - Tel. 02 27 731  
- Fax 02 2 773 889 - Codice Fiscale/Partita IVA e numero di iscrizione al registro delle imprese di Milano  
08669740965 - R.E.A. della C.C.I.A.A. di Milano n. 1693484 - Albo Imprese presso ISVAP n. 1.00146 - Società del  
Gruppo Cattolica Assicurazioni, iscritta all'Albo dei gruppi assicurativi al n. 109 - Capitale Sociale Euro 14.350.000  
interamente versato - Impresa autorizzata all'esercizio delle assicurazioni con provvedimento ISVAP del 2 marzo  
2004 - G.U. n. 57 del 9 marzo 2004 - Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della  
Società Cattolica di Assicurazione - Società Cooperativa - Verona - [www.cattolicaprevidenza.com](http://www.cattolicaprevidenza.com)



SOCIETÀ CATTOLICA DI ASSICURAZIONE - SOCIETÀ COOPERATIVA - Sede legale: Lungoteatro Ortoverde, 16 - 37136 Verona (Italia) - Tel. 045 8 991 111  
- Fax 045 8 991 112 - C.F. 01511120365 - Registro Imprese di Verona 00580160365 - R.E.A. della C.C.I.A.A. di Verona n. 9362 - Società  
partecipata al 100% dalla Società Cooperativa n. 1.000375 - Albo Imprese presso ISVAP n. 1.00012 - Capogruppo del Gruppo Cattolica Assicurazioni, iscritta  
all'Albo dei gruppi assicurativi al n. 019 - Impresa autorizzata all'esercizio delle assicurazioni in nome dell'art. 65 R.D.L. numero 96 del 29 aprile  
1923 - [www.cattolica.it](http://www.cattolica.it)



AGENZIA GENERALE DELLA SOCIETÀ CATTOLICA DI ASSICURAZIONE - Roma Confisal (cod. 2190), Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 -  
Roma (Italia) - Tel. 06/55 34 21 12 - Fax 06/55 34 21 27 - email [romaconfisal@cattolica.it](mailto:romaconfisal@cattolica.it)

Numero Verde  
**800 754445**

[www.eurocqs.it](http://www.eurocqs.it)

# Cerchi un Prestito?

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

Abbiamo stipulato con la CONFISAL una convenzione al fine di offrire agli iscritti prodotti finanziari a condizioni estremamente competitive rispetto agli altri operatori presenti sul mercato.

### CESSIONE DEL QUINTO

La cessione del quinto consente al dipendente di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 del proprio stipendio.

### CESSIONE DEL QUINTO A PENSIONATI

La cessione del quinto consente al pensionato di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 della propria pensione.

### PRESTITO CON DELEGA

Il prestito con delega consente al dipendente di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 del proprio stipendio ed è cumulabile con la cessione del quinto.

### PRESTITI PERSONALI

Il prestito personale è una forma di finanziamento che può essere restituito con addebito sul conto corrente personale.

SCOPRI  
I NOSTRI  
PRODOTTI

### IN CONVENZIONE CON



### DIREZIONE GENERALE ROMA

Via A. Pacinotti, 73/81 - 00146 ROMA • Tel. 06 55381111

### I NOSTRI AGENTI A:

Roma, Milano, Firenze, Palermo, Taranto, Lecce, Sassari, Napoli, Pomezia (Rm), Messina, Marsala (Tp), Chieti, Trieste, Treviso, Bologna, Latina, Cosenza, Como, Cagliari, Bari, Ragusa, Caltagirone (CT).

Eurocqs S.p.A. iscritta all'Elenco Generale degli Intermediari operanti nel settore finanziario, previsto dall'articolo 106 e seguenti del T.U.B. al n.37323. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali, per la Polizza Assicurativa o per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo denominato "Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori" disponibile in fase precontrattuale presso le filiali e agenzie di Eurocqs SpA. A richiesta verrà consegnata una "copia idonea per la stipula" del contratto per la valutazione del contenuto. Per la distribuzione di prodotti di finanziamento, Eurocqs SpA si avvale anche di agenti in attività finanziaria dislocati sul territorio Nazionale. Per ulteriori informazioni fare riferimento al sito internet [www.eurocqs.it](http://www.eurocqs.it). Eurocqs SpA, nel collocamento di alcuni prodotti (Cessioni del quinto, Prestito con delega di pagamento e Prestiti personali), presso la clientela, opera in qualità di intermediario di altre banche e/o intermediari finanziari (FamilyCreditNetwork SpA, Futuro SpA, Unifin SpA), questi sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e si riservano la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.