



# REPUBBLICA DI SAN MARINO

**Noi Capitani Reggenti  
la Serenissima Repubblica di San Marino**

*Visto l'articolo 4 della Legge Costituzionale n.185/2005 e l'articolo 6 della Legge Qualificata n.186/2005;*

*Promulghiamo e mandiamo a pubblicare la seguente legge ordinaria approvata dal Consiglio Grande e Generale nella seduta dell'11 aprile 2014:*

## **LEGGE 29 APRILE 2014 N.71**

### **SISTEMA DI EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI PER L'OCCUPAZIONE E LA FORMAZIONE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI A CONTENUTO FORMATIVO**

#### **Art. 1** *(Finalità)*

1. La presente legge si prefigge l'obiettivo di fornire strumenti ed opportunità di occupazione a categorie più ampie di soggetti attraverso l'erogazione di incentivi per l'assunzione di determinate fasce di lavoratori che, per motivazioni diverse, trovano difficoltà nell'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro e che dunque richiedono specifici ed adeguati interventi da parte dello Stato. Il comune denominatore degli interventi è quello di sostenere un reale e concreto percorso formativo ed acquisizione di competenze che sia propedeutico all'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro di determinate categorie di soggetti, giovani – lavoratori licenziati – disoccupati di lunga durata - maggiori di 50 anni, ampliando così il ventaglio delle tutele.
2. Il sistema di erogazione dell'indennità economica speciale si propone l'obiettivo di stimolare la ricerca attiva di un nuovo posto di lavoro, eliminando eccessi di tutela ma garantendo a chi ne dimostri l'effettiva necessità economica di poter continuare a percepire un adeguato sostegno al reddito attraverso il sistema di ammortizzatori sociali.

### **TITOLO I INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE E RAPPORTI DI LAVORO A CONTENUTO FORMATIVO**

#### **CAPITOLO I L'APPRENDISTATO**

#### **Art. 2** *(Nozione)*

1. L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale il lavoratore è obbligato alla prestazione lavorativa e l'impresa è obbligata ad impartire o fare impartire all'apprendista, nell'impresa o al di fuori di essa, l'addestramento e la formazione necessari perché possa acquisire

la capacità tecnica indispensabile per il conseguimento di una determinata qualifica professionale o per effettuare un percorso formativo e applicativo/pratico successivo all'ottenimento di un titolo di studio quale la qualifica professionale, il diploma o la laurea, o per favorire la collocazione o ricollocazione mirata di lavoratori che necessitano di attività formativa per esercitare la mansione richiesta.

### **Art. 3**

*(Apprendistato per il conseguimento di una qualifica professionale)*

1. L'apprendistato finalizzato al conseguimento, da parte del lavoratore, di una qualifica professionale, di cui all'Allegato A della presente legge, che può essere modificato con decreto delegato, è riservato ai giovani di età compresa tra quella dell'assolvimento dell'obbligo scolastico e i 25 anni, iscritti alle liste di avviamento al lavoro. La durata dell'apprendistato è prevista dall'Allegato A.

2. L'assunzione in apprendistato è a tempo indeterminato ed è oggetto di comunicazione nominativa trasmessa all'Ufficio del Lavoro ai sensi dell'articolo 3 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156. L'Ufficio del Lavoro richiede tempestivamente il parere tecnico al Centro di Formazione Professionale sull'ammissibilità del progetto formativo ai sensi di legge, verificato congiuntamente alla Sezione Orientamento. Il Centro di Formazione Professionale si pronuncia entro cinque giorni e comunque vale il principio del silenzio/assenso. L'impresa può anche rivolgersi direttamente al Centro di Formazione Professionale la richiesta preventiva di pronuncia sull'ammissibilità del progetto formativo proposto. Il Centro di Formazione Professionale deve programmare visite periodiche in azienda per verificare l'andamento della formazione ed eventualmente proporre formazione teorica in aula, laddove necessario.

3. Durante il periodo di apprendistato, considerato il minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento, il datore di lavoro corrisponde compensi mensili pari a:

- a) 1° semestre: il 50% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- b) 2° semestre: il 60% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- c) 2° anno: il 70% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- d) 3° anno: l'80% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

### **Art. 4**

*(Apprendistato formativo e applicativo/pratico)*

1. L'apprendistato finalizzato all'effettuazione di un percorso formativo e applicativo/pratico delle conoscenze teoriche acquisite è riservato a giovani di età compresa tra l'assolvimento dell'obbligo scolastico e i 35 anni.

2. La modalità di assunzione in apprendistato di cui al comma precedente è attivata per i giovani alla loro prima occupazione, iscritti alle liste di avviamento al lavoro, in possesso di Attestato o Diploma di qualifica professionale, Diploma di Scuola Secondaria Superiore, Laurea di primo livello, Laurea magistrale, Corsi di perfezionamento e Master post Laurea in mansioni connesse al titolo di studio posseduto. Rientra nel concetto di prima occupazione anche l'aver già esercitato una mansione connessa al titolo di studio posseduto per un periodo massimo di dodici mesi, anche non continuativi negli ultimi tre anni, e aver svolto attività lavorativa ai sensi del Decreto-Legge 27 maggio 2011 n.87 ratificato con Decreto-Legge 22 luglio 2011 n.110.

3. L'assunzione in apprendistato è a tempo indeterminato ed è oggetto di comunicazione nominativa trasmessa all'Ufficio del Lavoro ai sensi dell'articolo 3 del Decreto-Legge n.156/2011. L'Ufficio del Lavoro richiede tempestivamente il parere tecnico al Centro di Formazione

Professionale sull'ammissibilità del progetto formativo ai sensi di legge, verificato congiuntamente alla Sezione Orientamento. Il Centro di Formazione Professionale si pronuncia entro cinque giorni e comunque vale il principio del silenzio/assenso. L'impresa può anche rivolgere direttamente al Centro di Formazione Professionale la richiesta preventiva di pronuncia sull'ammissibilità del progetto formativo proposto. Il Centro di Formazione Professionale deve programmare visite periodiche in azienda per verificare l'andamento della formazione ed eventualmente proporre formazione teorica in aula, laddove necessario.

4. La durata dell'apprendistato di cui al presente articolo, su richiesta dell'impresa, non può avere durata superiore a due anni.

5. Durante il periodo di apprendistato, considerato il minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento, il datore di lavoro corrisponde compensi mensili pari a:

- a) 1° semestre: il 65% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- b) 2° semestre: il 75% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- c) 2° anno: l'80% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

#### **Art. 5**

#### *(Apprendistato speciale di riconversione per reinserimento lavorativo e di riqualificazione)*

1. E' istituito l'apprendistato speciale di riconversione per reinserimento lavorativo e di riqualificazione al fine di favorire la collocazione o la ricollocazione mirata di lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro, che necessitano di attività formativa per esercitare la mansione richiesta. L'apprendistato mira a favorire e a supportare l'attività di formazione in azienda dei lavoratori interessati, anche attraverso l'ausilio del Centro di Formazione Professionale laddove necessario. L'apprendistato è vietato per i lavori stagionali ed è finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato di coloro che si trovano in una delle seguenti condizioni soggettive di:

- a) inoccupati o disoccupati continuativamente da almeno tre mesi, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che non percepiscono ammortizzatori sociali, iscritti dal medesimo periodo nella graduatoria utile per il percepimento degli ammortizzatori sociali;
- b) lavoratori disoccupati continuativamente da almeno un mese, lavoratori temporaneamente e insufficientemente occupati, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, con età anagrafica superiore ad anni 50 che non percepiscono ammortizzatori sociali;
- c) donne in reinserimento lavorativo dopo la maternità o l'adozione, fino al terzo anno del bambino;
- d) lavoratori disoccupati che cambiano in modo sostanziale o l'attività lavorativa precedentemente svolta, o la mansione in relazione al titolo di studio posseduto.

2. I soggetti di cui al comma precedente devono essere immediatamente disponibili al lavoro, aver fatto colloqui ed esperienze di lavoro non andati a buon fine per causa non imputabile al lavoratore stesso, proposti e documentati dal Collocatore, non aver rifiutato posti di lavoro nei ventiquattro mesi precedenti, che prevedano mansioni e/o qualifiche comunque ritenute adeguate e/o affini al titolo di studio o all'esperienza professionale posseduti.

3. L'apprendistato speciale di riconversione per reinserimento lavorativo e di riqualificazione è oggetto di comunicazione nominativa trasmessa all'Ufficio del Lavoro ai sensi dell'articolo 3 del Decreto-Legge n.156/2011. L'Ufficio del Lavoro richiede tempestivamente il parere tecnico al Centro di Formazione Professionale sull'ammissibilità del progetto formativo ai sensi di legge, verificato congiuntamente alla Sezione Orientamento. Il Centro di Formazione Professionale si pronuncia entro cinque giorni e comunque vale il principio del silenzio/assenso. L'impresa può

anche rivolgere direttamente al Centro di Formazione Professionale la richiesta preventiva di pronuncia sulla conformità del progetto formativo proposto. Il Centro di Formazione Professionale deve programmare visite periodiche in azienda per verificare l'andamento della formazione ed eventualmente proporre formazione teorica in aula, laddove necessario.

4. La durata dell'apprendistato di cui al presente articolo, su richiesta dell'impresa, non può avere durata superiore a due anni.

5. Durante il periodo di apprendistato, considerato il minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento, il datore di lavoro corrisponde compensi mensili pari a:

a) 1° anno: il 70 % della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;

b) 2° anno: l'80 % della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

6. Al momento della determinazione dell'importo di pensione da erogare, nel caso in cui il lavoratore, nei dieci anni precedenti, sia stato assunto in apprendistato ai sensi del presente articolo, è riconosciuta, se più favorevole, l'applicazione della retribuzione percepita prima del cambio di attività. La retribuzione è calcolata adeguandola in base ai commi 2 e 3 dell'articolo 3 ter della Legge 8 novembre 2005 n.157 di cui all'articolo 3 della Legge 18 marzo 2008 n.47.

7. Nel caso in cui il datore di lavoro non mantenga in servizio l'apprendista per causa non imputabile al lavoratore, superato il periodo di prova e prima della trasformazione a tempo indeterminato, è tenuto a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato a decorrere dal superamento del periodo di prova.

## **Art. 6**

### *(Norme comuni per l'assunzione in apprendistato)*

1. L'apprendista deve essere affiancato da un tutor in possesso delle conoscenze specifiche, preventivamente indicato dal datore di lavoro.

2. E' fatto obbligo al datore di lavoro di non adibire l'apprendista a mansioni e attività non attinenti al programma formativo e comunque tali da non consentire il fine che si prefigge l'assunzione in apprendistato.

3. I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso lo stesso o diversi datori di lavoro e/o altri periodi effettuati con contratti a contenuto formativo si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a tre anni e purché si riferiscano alle stesse o analoghe attività.

4. L'Ufficio del Lavoro è tenuto a comunicare al datore di lavoro la storia del lavoratore relativamente alla mansione e qualifica svolta ed in particolare i periodi di servizio prestati in qualità di apprendista e/o altri periodi effettuati con contratti a contenuto formativo, qualora i dati non siano disponibili sul portale dell'amministrazione pubblica – Sezione Ufficio del Lavoro.

5. Al termine del programma di formazione il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'apprendista, all'Ufficio del Lavoro e al Centro di Formazione Professionale, in forma scritta, l'acquisizione della qualifica da parte dell'apprendista ai sensi del precedente articolo 3 o le competenze acquisite ai sensi dei precedenti articoli 4 e 5, informazioni che entrano a far parte della scheda anagrafico/professionale di cui all'articolo 6 della Legge 29 settembre 2005 n.131.

6. L'eventuale parere tecnico negativo del Centro di Formazione Professionale sul programma di formazione dell'apprendista, è comunicato tempestivamente al datore di lavoro e all'Ufficio del Lavoro che è tenuto ad adottare i provvedimenti conseguenti. Il ricorso avverso il parere tecnico negativo del Centro di Formazione Professionale viene esaminato, nella sua prima seduta utile, dalla Commissione per il Lavoro di cui all'articolo 2 della Legge n.131/2005, in analogia con quanto previsto alle lettere a), b) e f).

7. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente legge in materia di apprendistato si applica quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.

8. Le retribuzioni degli apprendisti sono esentate dall'imposizione contributiva, i cui costi sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul capitolo 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro".

**CAPITOLO II**  
**INCENTIVI VOLTI A FAVORIRE IL REINSERIMENTO LAVORATIVO**  
**DEI PERCETTORI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

**Art. 7**

*(Incentivi per l'assunzione a parità di mansione dei percettori di indennità economica speciale e di indennità di disoccupazione)*

1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro che abbiano sottoscritto il Patto di Servizio, che percepiscono l'Indennità economica speciale o l'Indennità di disoccupazione di cui al Capo III e Capo IV della Legge 31 marzo 2010 n.73 e sue successive modifiche e integrazioni, per non disperdere l'esperienza e la professionalità acquisita, è istituito un incentivo per la loro assunzione, a condizione che questa avvenga per una mansione uguale o affine a quella precedentemente svolta, ovvero quella per cui è stato riconosciuto l'ammortizzatore sociale, o connessa al titolo di studio posseduto, con inserimento al medesimo livello retributivo o al massimo uno inferiore.

2. L'erogazione di tali incentivi è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro.

3. I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale così suddivisa:

- a) dal 1° mese al 12° mese, il 60% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali e comunque non oltre l'importo pari all'80% della retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche, la restante parte a carico dell'impresa;
- b) dal 13° mese al 18° mese, il 25% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali e comunque non oltre l'importo pari al 40% della retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge n.15/1983 e successive modifiche, la restante parte a carico dell'impresa.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi dovuti mensilmente all'Istituto per la Sicurezza Sociale per la parte di retribuzione a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

4. I datori di lavoro usufruiscono di sgravi contributivi nella misura del 50% per un periodo di ventiquattro mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato.

5. L'assunzione può avvenire sia a tempo indeterminato sia determinato. In caso di assunzione a tempo determinato l'ammortizzatore sociale percepito viene sospeso, il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale ed è riconosciuto il 50% dell'incentivo di cui al precedente comma 3. Se allo scadere del terzo mese il datore di lavoro non trasforma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'impresa perde il diritto agli incentivi di cui al comma 3 senza dar luogo alla restituzione delle agevolazioni di cui abbia beneficiato. Qualora l'impresa trasformi entro tre mesi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto ad accedere agli incentivi e agli sgravi contributivi di cui ai commi 3 e 4 relativi all'assunzione a tempo indeterminato, per il periodo residuo dalla data di trasformazione.

6. Nel caso in cui il lavoratore sia stato assunto direttamente o trasformato dopo tre mesi a tempo indeterminato, il cui rapporto di lavoro si interrompa per causa non imputabile allo stesso fino a dodici mesi dalla fine del percepimento degli incentivi da parte dell'impresa, la stessa è tenuta a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente alle indennità ed agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato, escluso quanto previsto al comma 5.

## **Art. 8**

### *(Incentivi per l'assunzione in formazione/riqualificazione dei percettori di indennità economica speciale e di indennità di disoccupazione)*

1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro che abbiano sottoscritto il Patto di Servizio, che percepiscono l'Indennità economica speciale o l'Indennità di disoccupazione di cui al Capo III e Capo IV della Legge n.73/2010 e sue successive modifiche e integrazioni, può essere previsto un periodo di formazione/riqualificazione per lo svolgimento di una nuova mansione, da svolgersi presso un datore di lavoro privato, sotto la supervisione di un tutor, in possesso delle conoscenze specifiche, preventivamente indicato dal datore di lavoro.

2. L'assunzione può avvenire sia a tempo indeterminato che determinato, con inserimento, al massimo, a due livelli inferiori, con riferimento alla mansione svolta al momento in cui è stato riconosciuto l'ammortizzatore sociale. In caso di assunzione a tempo determinato, l'impresa che trasformi entro tre mesi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto ad accedere agli incentivi e sgravi contributivi relativi all'assunzione a tempo indeterminato per il periodo residuo dalla data di trasformazione.

3. L'assunzione di cui al presente articolo è trasmessa all'Ufficio del Lavoro ed è oggetto di comunicazione nominativa ai sensi dell'articolo 3 del Decreto-Legge n.156/2011. L'Ufficio del Lavoro richiede tempestivamente il parere tecnico al Centro di Formazione Professionale sull'ammissibilità del progetto formativo ai sensi di legge, verificato congiuntamente alla Sezione Orientamento. Il Centro di Formazione Professionale si pronuncia entro cinque giorni e comunque vale il principio del silenzio/assenso. L'impresa può anche rivolgere direttamente al Centro di Formazione Professionale la richiesta preventiva di pronuncia sull'ammissibilità del progetto formativo proposto. L'erogazione di tali incentivi è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro, acquisito il riferimento tecnico del Centro di Formazione Professionale.

4. Durante l'attività di cui al presente articolo, a tutela dei lavoratori, sono predisposte apposite azioni di controllo da parte del Centro di Formazione Professionale, volte ad accertare la proficuità dell'attività di formazione/riqualificazione; al termine del periodo il datore di lavoro è tenuto a comunicare tempestivamente le competenze acquisite all'Ufficio del Lavoro per gli adempimenti di cui all'articolo 6 della Legge n.131/2005.

5. A tutti coloro che, ai sensi del comma 2 del presente articolo, siano assunti a tempo determinato, l'indennità economica speciale e l'indennità di disoccupazione vengono sospese per tutta la durata del contratto e il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale.

6. I datori di lavoro possono assumere i lavoratori che percepiscono l'indennità economica speciale o l'Indennità di disoccupazione usufruendo degli sgravi contributivi nella misura del 50% per un massimo di sei mesi se il contratto è a tempo determinato, e nella misura del 50% per un periodo massimo di diciotto mesi, se il contratto è a tempo indeterminato.

7. I lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale, così suddivisa:

- a) dal 1° mese al 12° mese, il 40% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali e comunque non oltre l'importo pari all'80% della retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche, la restante parte a carico dell'impresa;
- b) dal 13° mese al 18° mese, il 20% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali e comunque non oltre l'importo pari al 40% della retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge n.15/1983 e successive modifiche, la restante parte a carico dell'impresa.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi mensilmente dovuti all'Istituto per la Sicurezza Sociale per la parte di retribuzione a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

8. Nel caso in cui il lavoratore sia stato assunto direttamente o trasformato dopo tre mesi a tempo indeterminato, il cui rapporto di lavoro si interrompa per causa non imputabile al lavoratore, fino a dodici mesi dalla fine del percepimento degli incentivi da parte dell'impresa, la stessa è tenuta a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente alle indennità ed agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato, ad esclusione dei primi tre mesi.

#### **Art. 9**

*(Incentivi per l'assunzione dei percettori di indennità economica speciale e di indennità di disoccupazione)*

1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro che abbiano sottoscritto il Patto di Servizio, che percepiscono l'indennità economica speciale o l'indennità di disoccupazione di cui al Capo III e Capo IV della Legge n.73/2010 e sue successive modifiche o integrazioni, nel caso in cui l'assunzione non rientri nelle casistiche di cui ai precedenti articoli 7 e 8, si applica tutto quanto stabilito al precedente articolo 8, con una diminuzione degli incentivi e degli sgravi contributivi pari al 50%.

#### **Art. 10**

*(Incentivi per l'assunzione di lavoratori con contratto terapeutico riabilitativo)*

1. L'impresa che ha stipulato un contratto terapeutico riabilitativo con uno o più lavoratori, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto-Legge 23 luglio 2013 n.91 e successivo regolamento, qualora allo scadere del suddetto contratto assuma il lavoratore, può corrispondere compensi mensili pari a:

- a) 1° anno: il 70% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- b) 2° anno: l'80% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- c) 3° anno: il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

2. Le retribuzioni dei lavoratori di cui al presente articolo sono esentate per il 50% dall'imposizione contributiva, i cui costi sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul capitolo 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro".

### **CAPITOLO III**

#### **CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO E DIPOSIZIONI COMUNI**

#### **Art. 11**

*(Assunzione in addestramento)*

1. L'assunzione in addestramento è finalizzata all'adattamento delle competenze del lavoratore, alla sua prima occupazione, alle mansioni assegnate. Il lavoratore deve essere iscritto nelle liste di avviamento al lavoro. L'assunzione può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Rientra nel concetto di prima occupazione l'aver già esercitato attività lavorativa per un periodo massimo di dodici mesi anche non continuativi negli ultimi tre anni, nella mansione oggetto dell'assunzione e aver svolto attività lavorativa ai sensi del Decreto-Legge n.110/2011.

2. La suddetta assunzione è riservata a giovani di età compresa tra quella di assolvimento dell'obbligo scolastico ed i 23 anni ed è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro.

3. L'assunzione può avere una durata non inferiore a tre mesi e superiore ai ventiquattro mesi, è consentita entro la III categoria e può essere prorogata, senza soluzione di continuità, fino al raggiungimento del periodo massimo previsto.

4. Durante il periodo di cui al comma precedente, le imprese possono corrispondere compensi mensili pari a:

- 1° anno pari all'80%;

- 2° anno pari all'85%.

5. Le misure di cui al presente articolo sono concesse una sola volta per lo stesso lavoratore presso la medesima impresa, subordinatamente alla condizione che la stessa abbia mantenuto in servizio, superato il periodo di prova, almeno i due terzi dei lavoratori assunti in addestramento nei dodici mesi precedenti e per fatto non imputabile al lavoratore. Per il lavoratore è possibile completare tale rapporto contrattuale una sola volta e le attività svolte sono documentate nella scheda anagrafico/professionale del lavoratore di cui all'articolo 6 della Legge n.131/2005.

6. La Commissione per il Lavoro e/o i contratti collettivi di lavoro potranno stabilire la durata di tale fattispecie in relazione al settore, alla qualifica ed alla mansione da svolgere unitamente al settore, a qualifiche e mansioni da escludere.

7. L'assunzione effettuata ai sensi del presente articolo è strumento alternativo all'assunzione in apprendistato di cui all'articolo 3.

## **Art. 12**

### *(Stage aziendali)*

1. I qualificandi, diplomandi e i laureandi possono effettuare stage aziendali per un periodo non superiore a nove mesi nella stessa impresa, limitatamente ad attività attinenti al corso di studio. Tale esperienza può essere ripetuta al massimo presso due imprese.

2. Possono effettuare stage aziendali anche i neolaureati e i neodiplomati nonché i giovani che abbiano ottenuto l'attestato di qualifica professionale previsto dalle leggi vigenti in materia di formazione professionale, entro dodici mesi dal conseguimento del titolo e per un massimo di sei mesi. Lo stage aziendale di cui al presente comma effettuato presso un'impresa è periodo computabile ai fini del calcolo della durata massima dell'assunzione in apprendistato di cui all'articolo 4.

3. L'impresa è tenuta a comunicare all'Ufficio del Lavoro, al fine di effettuare le verifiche dei requisiti di cui al presente articolo, nel termine perentorio di almeno cinque giorni lavorativi antecedenti la data di inizio, le generalità dello stagista, la data di inizio e di fine dello stage aziendale, nonché l'attività da svolgere e la relativa copertura assicurativa nominativa.

4. L'indennizzo, a titolo di borsa di studio, deve essere corrispondente almeno al 50% del minimo territoriale del contratto collettivo generale unico di lavoro del Settore Industria ed esente da contributi ed imposte.

5. L'attività svolta dallo stagista non costituisce rapporto di lavoro subordinato ed è documentata nella scheda anagrafico-professionale.

6. Per gli stage aziendali che si trasformino in rapporto di lavoro, i datori di lavoro possono usufruire di uno sgravio contributivo pari al 50% per un periodo massimo di sei mesi qualora l'assunzione sia a tempo determinato e per un periodo massimo di ventiquattro mesi qualora l'assunzione sia a tempo indeterminato.

7. Il datore di lavoro è tenuto alla restituzione integrale degli sgravi ottenuti nel caso in cui il rapporto di lavoro si interrompa per causa non imputabile al lavoratore stesso fino a dodici mesi dalla fine del percepimento degli sgravi.

8. La Sezione Orientamento dell'Ufficio del Lavoro si relaziona con le imprese relativamente ai nominativi dei diplomandi e dei laureandi che potenzialmente potrebbero essere interessati a tale esperienza.

9. La Direzione dell'Ufficio del Lavoro riferisce semestralmente alla Commissione per il Lavoro sull'andamento degli stage aziendali.

10. L'Ufficio Informatica, Tecnologia, Dati e Statistica è autorizzato a fornire all'Ufficio del Lavoro, ad ogni aggiornamento annuale della sua banca dati, i dati relativi agli studenti.

11. Ai soggetti che compiono stage aziendali, ai sensi del presente articolo, per la durata degli stessi, non è applicata la sospensione dell'erogazione degli assegni familiari.



**Art. 13**  
*(Disposizioni comuni)*

1. Sono esclusi dal percepimento delle agevolazioni di cui al presente Titolo I i dipendenti che risultino soci, in data antecedente all'erogazione degli ammortizzatori sociali, sotto qualsiasi forma, con una quota superiore al 25%, dell'attività interessata, compresi i soci delle cooperative, gli amministratori ed i dipendenti di datori di lavoro di organizzazioni associative. Sono altresì esclusi i dipendenti di datori di lavoro che svolgano in modo prevalente attività sportive di natura professionistica, di lavoro temporaneo e di lavoro domestico.
2. Il coniuge, i parenti ed affini entro il primo grado di titolari o soci di attività, di amministratori di società e società cooperative, possono usufruire degli incentivi previsti agli articoli 7, 8 e 9 della presente legge, nel limite di uno per ogni impresa.
3. L'Ufficio del Lavoro deve fornire mensilmente alla Commissione per il Lavoro un elenco dettagliato delle assunzioni avvenute ai sensi del presente Titolo.
4. Le assunzioni di cui agli articoli 7, 8 e 9 sono vietate per lavori stagionali e non sono possibili qualora siano richieste dallo stesso datore di lavoro ovvero dallo stesso gruppo cui appartiene l'impresa che ne aveva disposto il licenziamento, nonché da soggetti che perseguano finalità comunque elusive degli obblighi imposti dalla vigente disciplina.
5. L'intervento a carico della Cassa Ammortizzatori Sociali per le assunzioni di cui agli articoli 7, 8 e 9, è comprensivo del trattamento di fine rapporto e per la gratifica natalizia per un dodicesimo della retribuzione annuale, la restante parte è a carico dell'impresa.
6. I costi delle esenzioni contributive sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul capitolo 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro".

**TITOLO II**  
**INCENTIVI SPECIALI E STRAORDINARI DI SETTORE**

**Art. 14**  
*(Incentivi speciali e straordinari di settore)*

1. Con decreto delegato proposto dal Segretario di Stato per il Lavoro, di concerto con il Segretario di Stato per l'Industria, l'Artigianato ed il Commercio, acquisito il parere della Commissione per il Lavoro, sulla base di un preciso ed articolato progetto di sviluppo, possono essere istituiti incentivi speciali e straordinari per l'assunzione di lavoratori in uno o più settori specifici all'interno di un determinato ramo di attività economica, motivati dalla scelta di sviluppo di settore o dalla esigenza e volontà di inserire, in un determinato settore, lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro.
2. Il decreto delegato deve definire le caratteristiche dei soggetti destinatari, lavoratori e imprese, l'ammontare, la copertura finanziaria, le modalità di erogazione, limiti, vincoli e controlli.
3. Gli incentivi di cui al comma che precede hanno durata massima di un anno dall'entrata in vigore del decreto delegato.

**TITOLO III**  
**MODIFICA DEL SISTEMA DI EROGAZIONE DELL'INDENNITA' ECONOMICA SPECIALE**

**Art. 15**  
*(Modifica del sistema di erogazione dell'indennità economica speciale)*

1. L'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73 e sue successive modifiche e integrazioni è così sostituito:

"Art. 20  
(Ammontare e durata del trattamento economico)

1. L'importo dell'indennità economica speciale è erogato dall'Istituto per la Sicurezza Sociale entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello cui si riferisce l'indennità secondo le modalità di cui ai seguenti commi.

2. Per i lavoratori in mobilità che abbiano maturato un'anzianità lavorativa continuativa di almeno dodici mesi presso il datore di lavoro che li ha licenziati, pari ad almeno duecentosedici giorni di presenza effettivamente lavorati, l'indennità economica speciale è dovuta in misura percentuale della retribuzione netta effettiva che sarebbe loro spettata, anche nei giorni festivi, per le ore di lavoro non prestate, comprese dalle ore zero ed il limite dell'orario settimanale contrattuale negli ultimi sei mesi di attività precedenti la concessione del trattamento comprendendo i periodi indennizzati a titolo di Cassa Integrazione Guadagni, ricalcolati figurativamente al 100%, e al netto della contribuzione a carico del lavoratore, nel rispetto delle seguenti percentuali:

- a) 70% per i primi tre mesi;
- b) 60% dal 4° al 6° mese;
- c) 50% dal 7° al 9° mese;
- d) 40% dal 10° al 12° mese.

Le predette percentuali vanno maggiorate della relativa quota di gratifica natalizia e di indennità di licenziamento pari ciascuna all'8,30% non capitalizzato.

3. Per i lavoratori in mobilità che vantino un'anzianità lavorativa inferiore a quella indicata al precedente comma, ma comunque non inferiore a nove mesi continuativi pari ad almeno centosessantadue giorni di presenza effettivamente lavorati presso il datore di lavoro che li ha licenziati, l'indennità economica speciale è dovuta nel rispetto delle seguenti percentuali:

- a) 60% per i primi tre mesi;
- b) 50% dal 4° al 6° mese;
- c) 40% dal 7° al 9° mese;
- d) 30% dal 10° al 12° mese.

Le predette percentuali vanno maggiorate della relativa quota di gratifica natalizia e di indennità di licenziamento pari ciascuna all'8,30% non capitalizzato.

4. Il diritto all'indennità economica speciale è in ogni caso subordinato al raggiungimento dei giorni di presenza effettivamente lavorati presso il datore di lavoro che ha disposto il licenziamento.

5. L'importo massimo dell'indennità economica speciale di cui al presente articolo non può superare la retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge n.15/1983 e successive modifiche, così come stabilita con ordinanza della Segreteria di Stato per la Sanità e Sicurezza Sociale, ridotta del 10%, comprese le maggiorazioni dei ratei di gratifica natalizia e di licenziamento spettanti.

6. Quando il lavoratore percepisca un'indennità di mancato preavviso, il diritto all'indennità economica speciale decorre a far data dal primo giorno successivo al termine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso. Detto periodo va prolungato anche in ragione delle eventuali ferie non godute.

7. Sono esclusi dalle disposizioni di cui ai commi precedenti i soggetti che accedono ai trattamenti previdenziali di cui agli articoli 2 e 3 del Decreto-Legge 13 maggio 2013 n.53 ratificato con Decreto-Legge n.91/2013, secondo le modalità previste dall'articolo 4 del medesimo decreto-legge.

8. Ai soggetti di cui al precedente comma l'indennità economica speciale è dovuta nel rispetto delle seguenti percentuali:

- a) 70% per i primi sei mesi;
- b) 60% dal 7° al 9° mese;
- c) 55% dal 10° al 12° mese.

9. Qualora il lavoratore venga avviato al lavoro durante il periodo di percezione dell'indennità economica speciale, l'erogazione si intende sospesa e riprenderà a decorrere dalla scadenza dei relativi contratti di lavoro.

10. Nel caso in cui un lavoratore, in mobilità o disoccupazione, sia stato assunto a tempo indeterminato e venga successivamente coinvolto in procedure di riduzione di personale ai sensi del Capitolo III della Legge 4 maggio 1977 n.23, e al termine del rapporto di lavoro così come specificato nell'accordo conseguente alla suddetta procedura non abbia maturato i requisiti minimi per il percepimento dell'indennità economica speciale previsti ai commi precedenti, per i quali si considera anche l'eventuale periodo di addestramento e formazione attivato ai sensi del previgente articolo 20 del Decreto-Legge n.156/2011, viene riammesso alla prosecuzione del godimento dell'ammortizzatore sociale di cui beneficiava al momento dell'assunzione in oggetto.”

2. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano agli accordi di mobilità, di cui alla Legge 4 maggio 1977 n.23, stipulati successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

### **Art. 16**

#### *(Modifica del sistema di erogazione dell'indennità di disoccupazione)*

1. All'articolo 21 della Legge 31 marzo 2010 n.73 sono aggiunti i seguenti commi:

“2. Ai lavoratori, sia assunti a tempo determinato che indeterminato, inquadrati nelle categorie direttive dei contratti collettivi e della Legge 17 febbraio 1961 n.7 e successive modifiche e integrazioni, è riconosciuta l'indennità di disoccupazione qualora coinvolti in procedure di riduzione di personale ai sensi del Capitolo III della Legge 4 maggio 1977 n.23 ad eccezione dei dipendenti che risultino soci sotto qualsiasi forma e/o degli amministratori di società cui sia stata revocata la patente di esercizio da parte del Congresso di Stato o dai soggetti preposti al controllo sulle attività economiche.

3. I lavoratori assunti a tempo indeterminato coinvolti in procedure di riduzione del personale, ai sensi del Capitolo III della Legge n.23/1977, non aventi i requisiti previsti al precedente articolo 20 per il percepimento dell'indennità economica speciale, hanno diritto all'erogazione dell'indennità di disoccupazione in base a quanto disposto al successivo articolo 23, ad eccezione dei dipendenti che risultino soci sotto qualsiasi forma e/o degli amministratori di società cui sia stata revocata la patente di esercizio da parte del Congresso di Stato o dai soggetti preposti al controllo sulle attività economiche.”

### **Art. 17**

#### *(Giusta causa di dimissioni)*

1. Il mancato pagamento delle retribuzioni spettanti a tutti i lavoratori per almeno tre mensilità consecutive, ad esclusione dei soci, dell'amministratore e dei parenti ed affini del datore di lavoro entro il secondo grado, compresa la gratifica natalizia e l'indennità di licenziamento, costituisce giusta causa di dimissioni per il singolo dipendente. L'onere della prova del pagamento delle retribuzioni ai lavoratori spetta al datore di lavoro. Nel caso in cui il datore di lavoro fosse irreperibile la procedura di cui ai commi seguenti può avere seguito a tutti gli effetti.

2. Il requisito richiesto al fine dell'applicazione del precedente comma è quello della non reperibilità e/o dell'inerzia dell'Amministratore nell'attivazione della procedura di “Licenziamento collettivo per riduzione di personale”, ai sensi del Capitolo III della Legge n.23/1977 e successive modifiche: in tal caso, la convocazione dell'Amministratore in Commissione Permanente Conciliativa e la comunicazione trasmessa a tutti i soci, la non composizione della vertenza per assenza dei convenuti o per non conciliazione, è titolo idoneo ad ottenere l'iscrizione dei lavoratori dimessisi alle liste speciali di mobilità o disoccupazione e l'ammissione al godimento delle indennità di sostegno di cui abbiano diritto nel rispetto delle disposizioni della Legge n.73/2010 e successive modifiche e integrazioni.

3. Il richiedente deve formulare richiesta di apertura delle procedure di cui alla Legge n.23/1977 all'Ufficio del Lavoro, corredata dal verbale della Commissione Permanente Conciliativa nel quale si dichiara la non conciliazione della vertenza. L'Ufficio del Lavoro trasmette la richiesta alla Segreteria di Stato per il Lavoro che provvede alla convocazione delle parti, conformemente a quanto previsto dall'articolo 20 della medesima legge.

4. Le dimissioni per giusta causa e l'obbligo di iscrizione alle liste di mobilità/disoccupazione decorrono dalla data indicata nell'accordo di mobilità.

5. La procedura instaurata ai sensi del presente articolo viene considerata per l'impresa, a tutti gli effetti, "Licenziamento collettivo per riduzione di personale".

### **Art. 18**

#### *(Accertamento dello stato economico delle famiglie)*

1. La diminuzione progressiva degli importi erogati in qualità di indennità economica speciale può essere integrata, a partire dal quarto mese, fino al raggiungimento dell'importo erogato nei primi tre mesi, così come previsto al precedente articolo 15, attraverso la richiesta di accertamento della condizione economica del nucleo familiare.

2. L'integrazione di cui al comma precedente può essere erogata dall'Istituto per la Sicurezza Sociale esclusivamente a coloro che dimostrano di essere alla ricerca attiva di un nuovo posto di lavoro, di essere immediatamente disponibili al lavoro, di aver effettuato colloqui ed esperienze di lavoro non andati a buon fine per causa non imputabile al lavoratore stesso, proposti e documentati dal Collocatore, non aver rifiutato posti di lavoro che prevedano mansioni e/o qualifiche comunque ritenute adeguate e/o affini al titolo di studio o all'esperienza professionale posseduti. Tali circostanze devono essere documentate e dichiarate in forma scritta dal Collocatore e trasmesse all'Istituto per la Sicurezza Sociale.

### **Art. 19**

#### *(Norma transitoria)*

1. Fino all'entrata in vigore di apposito strumento di accertamento della condizione economica del nucleo familiare, l'importo massimo dell'indennità economica speciale non può superare la retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche, così come stabilita con ordinanza della Segreteria di Stato per la Sanità e Sicurezza Sociale, ridotta del 10% comprese le maggiorazioni dei ratei di gratifica natalizia e di licenziamento spettanti.

2. L'erogazione di quanto previsto al comma 2 dell'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73 come modificato dall'articolo 15 della presente legge, fermo restando le disposizioni di cui ai commi 7, 9 e 10 del medesimo articolo, avviene sulla base delle seguenti percentuali:

- a) 70% per i primi sei mesi;
- b) 60% dal 7° al 9° mese;
- c) 55% dal 10° al 12° mese.

3. L'erogazione di quanto previsto al comma 3 dell'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73 come modificato dall'articolo 15 della presente legge, fermo restando le disposizioni di cui ai commi 7, 9 e 10 del medesimo articolo, avviene sulla base delle seguenti percentuali:

- a) 60% per i primi sei mesi;
- b) 50% dal 7° al 9° mese;
- c) 35% dal 10° al 12° mese.

4. L'erogazione di quanto previsto al comma 8 dell'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73 come modificato dall'articolo 15 della presente legge, fermo restando le disposizioni di cui ai commi 7, 9 e 10 del medesimo articolo, avviene sulla base delle seguenti percentuali:

- a) 70% per i primi sei mesi;
- b) 65% dal 7° al 12° mese.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano agli accordi di mobilità, di cui alla Legge n.23/1977, stipulati successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

## **TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 20**

*(Disposizioni relative alla determinazione dell'ammontare degli incentivi)*

1. L'ammontare delle agevolazioni, le percentuali retributive e contributive, nonché i periodi in cui viene corrisposto l'incentivo, previsti dalla presente legge, sono modificabili con decreto delegato.

### **Art. 21**

*(Assunzioni a tempo determinato)*

1. La durata massima dell'assunzione a tempo determinato è di diciotto mesi presso la medesima impresa con un massimo di quattro rinnovi, fatti salvi i maggiori limiti temporali eventualmente stabiliti nei contratti collettivi di lavoro.

### **Art. 22**

*(Disposizioni relative alla determinazione della misura della retribuzione minima per l'occupazione di giovani studenti)*

1. Per la determinazione della misura minima della retribuzione per l'occupazione di giovani studenti, di cui all'articolo 4 del Decreto-Legge n.110/2011, si mantiene il riferimento a quanto indicato alla lettera a) dell'articolo 11 della previgente Legge 24 luglio 1987 n.89 come modificato dall'articolo 3 della Legge 4 marzo 1993 n.36.

### **Art. 23**

*(Certificazione della regolare posizione contributiva)*

1. Al fine di accedere agli incentivi e sgravi contributivi previsti dalla presente legge, l'Ufficio del Lavoro è tenuto a verificare la regolare posizione contributiva del datore di lavoro richiedente.

2. L'accertamento del mancato pagamento delle retribuzioni spettanti a tutti i lavoratori per almeno due mensilità consecutive, durante il percepimento degli incentivi e/o sgravi contributivi di cui alla presente legge, dà luogo alla revoca immediata degli stessi e alla restituzione di quanto percepito.

### **Art. 24**

*(Abrogazioni)*

1. Sono abrogati:

- Legge 11 settembre 1961 n.27 "Legge per la tutela dell'apprendistato";
- articoli 10, 11, 12, 20 e 25 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156 "Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del mercato del lavoro" e l'articolo 5 del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n.132;
- Legge 24 luglio 1987 n.89 "Normativa in materia di formazione professionale" e Legge 4 marzo 1993 n.36 "Integrazioni e modifiche della Legge 24 luglio 1987 n.89 "Normativa in materia di formazione professionale" fatto salvo quanto previsto all'articolo 22 della presente legge;
- articoli 10, 11, 12, 13, 14 e 15 della Legge 29 settembre 2005 n.131 "Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione";

- gli articoli 20, 25, 26 e 27 della Legge 31 marzo 2010 n.73 “Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l’occupazione e l’occupabilità”;
  - articolo 8 bis del Decreto-Legge 23 luglio 2013 n.91 “Interventi urgenti in materia di ammortizzatori sociali e di trattamento previdenziale temporaneo”;
  - Decreto-Legge 6 marzo 2013 n.19 “Disposizioni urgenti a tutela dei lavoratori coinvolti in procedure di riduzione di personale”.
2. Sono altresì abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano in contrasto o incompatibili con le norme della presente legge.

**Art. 25**  
*(Entrata in vigore)*

1. La presente legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

*Data dalla Nostra Residenza, addì 29 aprile 2014/1713 d.F.R.*

I CAPITANI REGGENTI  
*Valeria Ciavatta – Luca Beccari*

IL SEGRETARIO DI STATO  
PER GLI AFFARI INTERNI  
*Gian Carlo Venturini*

## ALLEGATO A

### **QUALIFICA PROFESSIONALE**

### **DURATA DELL'APPRENDISTATO**

#### Servizi alla persona:

- Operatore estetista **3 anni**
- Operatore parrucchiera **3 anni**

#### Servizi per la ristorazione:

- Operatore di cucina **3 anni**
- Operatore di sala bar **2 anni**
- Operatore della produzione di pane, dolci e gelati **3 anni**

#### Servizi

- Operatore di aree verdi **2 anni**

#### Lavorazioni meccaniche e metalliche:

- Operatore della riparazione dei veicoli a motore **3 anni**
- Operatore carrozziere **3 anni**
- Installatore di impianti elettrici e fotovoltaici **3 anni**
- Operatore elettromeccanico **3 anni**
- Operatore della riparazione di apparecchi elettronici, elettrodomestici e di apparecchi di telecomunicazione **3 anni**
- Fabbro **3 anni**
- Manutentore degli impianti e delle macchine **3 anni**
- Operatore termoidraulico **3 anni**

#### Lavorazioni minerali non metallifere:

- Decoratore **2 anni**
- Imbianchino **2 anni**
- Scalpellino **2 anni**

#### Lavorazioni del legno e affini:

- Falegname/Intagliatore **3 anni**

#### Lavorazioni Editoriali e affini:

- Operatore della produzione editoriale e affine **3 anni**

#### Lavorazioni varie:

- Modellista **3 anni**
- Sarto **3 anni**
- Tappezziere **3 anni**