



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Il nuovo Apprendistato dopo il Jobs Act

DISPENSA

N°09/2016

A cura delle Aree

Lavoro e Previdenza - Formazione - Sindacale

Indice contenuti

Premessa.....	5
L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....	6
1. Le fonti normative e contrattuali	6
1.1 Il Decreto Legislativo n.81 del 15 giugno 2015	6
2. La costituzione del rapporto di lavoro	7
2.1 Definizioni e finalità	7
2.2 Chi può assumere e chi può essere assunto	7
2.2.1 Lavoratori stranieri	7
2.2.2 Lavoratori stagionali.....	7
2.2.3 L'apprendistato in somministrazione	7
2.2.4 Apprendistato e Contratto di solidarietà difensivo	8
2.2.5 Lavoratori in mobilità e percettori di NASpl.....	8
2.2.6 Apprendistato e precedenti esperienze lavorative	8
2.3 Limiti numerici, obblighi di stabilizzazione e non computabilità degli apprendisti	9
2.4 Mansioni a cui adibire l'apprendista.....	10
2.5 Obblighi di comunicazione e adempimenti formali.....	10
2.6 Forma del contratto	10
2.7 Periodo di prova	11
2.8 Durata del contratto	11
2.9 Retribuzione e inquadramento.....	11
2.10 Orario di lavoro	12
3. Lo svolgimento del rapporto di lavoro	12
3.1 Le parti del contratto: diritti ed obblighi	12
3.2 La gestione della malattia, maternità, infortunio	12
3.3 Tutele previdenziali	13
3.4 Prestazioni INAIL	13
3.5 Tutela della salute e sicurezza dell'apprendista.....	13
3.6 Contribuzione.....	14

3.7	Strumenti a sostegno del reddito.....	14
3.8	Sanzioni.....	15
4.	La risoluzione del rapporto di lavoro.....	16
4.1	La cessazione del rapporto: il recesso e le altre cause.....	16
4.2	La trasformazione anticipata del rapporto: adempimenti e vantaggi	17
4.3	La cessione del contratto	18
5.	Gli aspetti formativi.....	18
5.1	La formazione: gli adempimenti per l'impresa	18
5.2	La qualificazione professionale da conseguire ai fini contrattuali	18
5.3	L'articolazione e le modalità di realizzazione della formazione	19
5.4	La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali	19
5.5	La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali	20
5.6	L'offerta formativa pubblica di Regione Lombardia	20
5.7	Il Piano Formativo Individuale dell'apprendista	22
5.8	I contenuti del Piano Formativo Individuale	23
5.9	La predisposizione del Piano Formativo Individuale	23
5.10	La gestione del Piano Formativo Individuale	24
5.11	La documentazione degli esiti del Piano Formativo Individuale.....	24
5.12	Presenza di un tutor o referente aziendale.....	24
6.	La contrattazione collettiva di settore	25
6.1	CCNL Gomma Plastica – 10 dicembre 2015	25
6.2	CCNL Industria Alimentare – 27 ottobre 2012	26
6.3	CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizioni – 1' agosto 2013	26
6.4	CCNL Industria Viaggi Turismo – 14 maggio 2012	26
6.5	CCNL Terziario – 30 marzo 2015.....	27
6.6	Accordo Collettivo Imprese di Pulizia e Servizi Integrati – 19 luglio 2012..	28
6.7	CCNL Chimico – 15 ottobre 2015.....	29
6.8	CCNL Metalmeccanico e della Installazione di Impianti – 5 dicembre 2012	30
6.9	CCL della Comunicazione e dei Servizi Innovativi per le imprese – 30 gennaio 2013	31
6.10	CCNL Telecomunicazioni – 1' febbraio 2013	31
6.11	CCNL Carta – 13 settembre 2012.....	32
6.12	CCNL Legno – 11 settembre 2013	33

6.13 CCNL Giocattoli – 12 febbraio 2014	34
6.14 CCNL Gas Acqua – 14 gennaio 2014	34
6.15 CCNL Videofonografici – 10 luglio 2014	35
L'APPRENDISTATO DUALE	36
1. L'Apprendistato di Primo e di Terzo Livello.....	36
1.1 Definizioni.....	36
1.2 Normativa applicabile	37
1.3 Attivazione del contratto	37
1.4 La gestione di malattia, maternità, infortunio	38
1.5 Tutele previdenziali	39
1.6 Strumenti a sostegno del reddito.....	39
1.7 Sanzioni.....	39
1.8 La risoluzione del rapporto di lavoro.....	39
2. L'apprendistato di alta formazione e ricerca – Terzo livello.....	40
2.1 Definizioni e finalità	40
2.2 Durata del contratto	40
2.3 Gli standard formativi dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca.....	41
2.4 Retribuzione e inquadramento.....	42
2.5 Contribuzione.....	42
3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore – Primo livello	43
3.1 Definizione e finalità	43
3.2 Durata del contratto	43
3.3 Gli standard formativi dei percorsi di apprendistato di Primo livello	44
3.4 Valutazione e certificazione delle competenze.....	45
3.5 Retribuzione e inquadramento.....	45
3.6 Contribuzione.....	45
DOMANDE E RISPOSTE	46

Premessa

La Legge n.78 del 16 maggio 2014, c.d. “Jobs Act” e i relativi decreti attuativi hanno introdotto importanti novità nel mercato del lavoro italiano. In particolare con il Decreto legislativo n.81 del 15 giugno 2015, è stato creato un testo di riferimento che disciplina le principali tipologie contrattuali previste nel nostro ordinamento, tra cui il contratto di apprendistato.

La nuova disciplina ha confermato, con alcune modifiche, le tre diverse tipologie di apprendistato presenti nella legislazione precedente:

- l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. I livello): rivolto a soggetti tra i 15 e i 25 anni è finalizzato al conseguimento della qualifica e del diploma professionale e del certificato di specializzazione tecnica superiore in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione;
- l'apprendistato professionalizzante (c.d. II livello): rivolto a soggetti tra i 18 e i 29 anni è finalizzato al conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
- l'apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. III livello): rivolto a soggetti tra i 18 e 29 anni è finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione o allo svolgimento di un'attività di ricerca in azienda.

Le novità introdotte con il Jobs Act seguono il filo conduttore comune alle diverse riforme che si sono succedute nel tempo nella disciplina dell'apprendistato: rendere l'utilizzo di questo contratto più accessibile, semplificandone il funzionamento ed eliminando le complessità burocratiche e la frammentazione normativa del quadro legislativo precedente.

Ad oggi il contratto di apprendistato rimane l'unico contratto a contenuto formativo rivolto ai giovani che consente alle imprese di formare giovani risorse sulla base delle proprie esigenze organizzative.

La presente guida vuole essere un supporto concreto, per le aziende, per conoscere e applicare correttamente il contratto di apprendistato.

L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. Le fonti normative e contrattuali

1.1 Il Decreto Legislativo n.81 del 15 giugno 2015

La normativa in materia di apprendistato è racchiusa negli articoli da 41 a 47 del Decreto Legislativo n.81 del 15 giugno 2015 attuativo del c.d. Jobs Act.

In particolare, l'art.45 definisce l'apprendistato professionalizzante come contratto "**finalizzato al conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali**" rivolto a soggetti tra i 18 e i 29 anni.

La legge prevede che "la qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato l'apprendistato è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Nell'art. 42 il legislatore ha previsto una serie di **principi comuni** a tutti e tre i tipi di apprendistato che riguardano: **la forma del contratto, il piano formativo individuale, la durata minima, la disciplina del recesso e del preavviso.**

Bisogna invece rifarsi alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale o ad accordi interconfederali per quanto riguarda alcuni principi relativi alla retribuzione, l'inquadramento, la presenza del tutor, alcuni aspetti relativi alla formazione e alle clausole di stabilizzazione.

Va comunque detto che, in materia di apprendistato professionalizzante, il quadro normativo contenuto nel D.Lgs. n.81/2015 non apporta grandi modifiche rispetto alla disciplina previgente contenuta nel D.Lgs. n.167/11, pertanto si rimanda:

- alla **contrattazione collettiva**, per la durata e modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali in relazione alla qualificazione professionale da conseguire (art. 44, comma 2);
- alle **normative regionali**, per l'individuazione dei criteri dell'offerta formativa per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali degli apprendisti sulla base di quanto definito dalle linee guida nazionali approvate il 20 febbraio 2014 dalla Conferenza Stato-Regioni.

Le precedenti norme di regolamentazione dell'apprendistato sono state abrogate con l'entrata in vigore del D.Lgs. n.81 del 2015. Va però segnalato che l'art. 47, comma 5, D.Lgs. n.81/15 ha introdotto una disciplina transitoria nella parte che prevede che "Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti".

2. La costituzione del rapporto di lavoro

2.1 Definizioni e finalità

Il contratto di apprendistato è un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.¹

L'apprendistato è un rapporto di lavoro "speciale" a causa c.d. mista: esso è caratterizzato, oltre che dallo svolgimento della prestazione lavorativa, dall'obbligo del datore di lavoro di garantire un'effettiva formazione, finalizzata al conseguimento da parte dell'apprendista di una qualificazione professionale.

2.2 Chi può assumere e chi può essere assunto

I datori di lavoro appartenenti a qualunque settore di attività possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni di età. Tuttavia, per coloro che sono in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n.226/2005, il contratto può essere stipulato già dal diciassettesimo anno di età.²

Il Ministero del Lavoro, in relazione al limite di età, ha chiarito che è possibile assumere fino al giorno precedente al compimento del trentesimo anno di età.

2.2.1 Lavoratori stranieri

I datori di lavoro possono assumere con contratto di apprendistato anche lavoratori stranieri, purché, se cittadini di un paese non appartenente all'Unione Europea, siano in possesso di un regolare permesso di soggiorno che consente lo svolgimento di attività lavorativa in Italia.

2.2.2 Lavoratori stagionali

Anche i datori di lavoro che svolgono attività in cicli stagionali possono ricorrere a questa tipologia di apprendistato. In tal caso è rimessa ai CCNL la possibilità di disciplinare le modalità di svolgimento del contratto, anche a tempo determinato.

2.2.3 L'apprendistato in somministrazione

La legge (art. 42, c.7) prevede la possibilità di utilizzare apprendisti assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Tale possibilità, già disciplinata in passato dal legislatore³, è stata attuata con l'intervento della contrattazione collettiva di settore delle Agenzie per il Lavoro.⁴ Essa ha dato seguito all'interpretazione del Ministero del Lavoro che ha previsto l'utilizzo del contratto di apprendistato nel caso della somministrazione a tempo indeterminato, purché le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro consentano la realizzazione delle finalità di formazione.⁵

Secondo la nuova normativa il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere dev'essere valutato con riferimento sia alle assunzioni dirette che a quelle effettuate indirettamente per il tramite di agenzie di somministrazione. Anche gli apprendisti somministrati rientrano quindi nel computo del numero massimo di apprendisti che si possono avere in azienda.

¹ Art. 41, comma 1, del D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015

² Nota del Ministero del Lavoro Prot. n.25/2702 del 24 marzo 2006

³ Art. 22, comma 1, D.Lgs. n.276/2003 e art. 2, comma 3, D.Lgs. n.167/2001

⁴ Accordo Interconfederale 5 aprile 2012

⁵ Circolare Ministero del Lavoro n.7 del 2005

Il ricorso alla somministrazione con contratto di apprendistato può avvenire unicamente nell'ambito di somministrazioni a tempo indeterminato e non anche a tempo determinato.⁶

2.2.4 Apprendistato e Contratto di solidarietà difensivo

In costanza di contratto di solidarietà difensivo il datore di lavoro può assumere nuovo personale con contratto di apprendistato. L'assunzione deve avvenire, solamente nel caso di sopravvenute e temporanee esigenze di maggior lavoro, a condizione che possano essere soddisfatte da lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale, la cui assunzione è necessaria al superamento della condizione di difficoltà che ha reso necessario l'utilizzo del CDS⁷.

2.2.5 Lavoratori in mobilità e percettori di NASpl

I datori di lavoro possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. In questo caso, non sono previsti limiti di età poiché la finalità della norma è quella di provvedere alla loro qualificazione o riqualificazione professionale.⁸

Per queste "categorie" di lavoratori la normativa generale dell'apprendistato subisce una deroga per quanto concerne la disciplina del recesso, poiché in questo caso è applicata la normativa generale in materia di licenziamenti individuali e non il libero recesso al termine del periodo di apprendistato, così come previsto per la generalità degli apprendisti.

Solamente per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, e non per i soggetti percettori di indennità di disoccupazione, il datore di lavoro può beneficiare di particolari agevolazioni contributive. In questo caso, non trova applicazione il regime contributivo previsto in generale per gli apprendisti, ma quello agevolato ai sensi dell'art. 25, comma 9, della Legge n.223/1991, ossia l'aliquota contributiva del 10% a carico dell'azienda per un periodo massimo di 18 mesi e, contestualmente, un ulteriore incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore (art. 8, comma 4, Legge n.223/1991).

Il Ministero del Lavoro, ha chiarito che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante solo i lavoratori percettori di NASpl ma non coloro che percepiscono l'assegno di ricollocazione⁹.

2.2.6 Apprendistato e precedenti esperienze lavorative

Il contratto di apprendistato è un contratto a contenuto formativo. Per questa ragione, il progetto formativo dell'apprendista dovrà avere per oggetto lo sviluppo di competenze che, nel suo percorso scolastico o lavorativo, l'apprendista non ha ancora maturato.

Fatta questa premessa, non sono previsti particolari limiti per i datori di lavoro che intendono assumere con tale forma contrattuale giovani che abbiano avuto precedentemente rapporti di apprendistato professionalizzante presso altri datori di lavoro, purché la qualifica da raggiungere sia differente o maggiore.

Il datore di lavoro può assumere in apprendistato anche il lavoratore che ha già acquisito una qualifica professionale, purché la qualificazione professionale da conseguire sia **differente e/o ulteriore** rispetto a quella già acquisita.

⁶ Art. 42, comma 7, D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015

⁷ Interpello Ministero del Lavoro n.21 del 11 agosto 2016

⁸ Art. 47, comma 4, D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015

⁹ Interpello del Ministero del Lavoro n.19 del 2016

In tali casi, requisito fondamentale è che il Piano Formativo Individuale, preveda una formazione pratico-teorica volta ad ampliare le competenze che devono essere ulteriori e diverse, anche integrative, ma non meramente ripetitive di quelle già acquisite nella precedente esperienza lavorativa o nel percorso di studi.¹⁰

Non può essere assunto con contratto di apprendistato professionalizzante il lavoratore che si qualifichi come “esperto”, poiché risulterebbe inevitabilmente nullo per frode alla legge in quanto verrebbe a mancare un elemento essenziale del contratto: la finalità formativa volta alla crescita professionale.

Infine, il Ministero del Lavoro ha recentemente chiarito la possibilità di procedere alla trasformazione di un contratto di apprendistato di III livello in apprendistato professionalizzante. Tale trasformazione, secondo il Ministero, è possibile in presenza della seguente condizione: “la formazione impartita dal datore di lavoro deve essere “necessaria”, nel senso che l’apprendista non dev’essere già in possesso delle conoscenze e delle capacità previste per la qualifica professionale alla cui acquisizione l’apprendistato è finalizzato ed “effettiva”, cioè non meramente figurativa ma realmente impartita”.¹¹

2.3 Limiti numerici, obblighi di stabilizzazione e non computabilità degli apprendisti

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione, non può superare il **rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Tale rapporto non può superare il **100%** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a **10 unità**.¹²

Non può assumere più di tre apprendisti il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre.

Queste limitazioni hanno come obiettivo quello di garantire un adeguato livello di formazione e di affiancamento al lavoratore apprendista.

Il Ministero ha precisato che, un’impresa collegata sul piano funzionale e produttivo ad altra impresa, può calcolare il numero di apprendisti da assumere prendendo a riferimento le maestranze specializzate e qualificate rientranti nella **medesima realtà imprenditoriale**, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l’apprendista, purché appartenenti allo stesso gruppo di imprese.¹³

I datori di lavoro che occupano **almeno 50 dipendenti** possono assumere nuovi apprendisti a condizione che, abbiano **confermato a tempo indeterminato almeno il 20% degli apprendisti nei 36 mesi precedenti**. E’ fatta salva la possibilità per i contratti collettivi di introdurre percentuali diverse di conferma in servizio.

E’ consentita l’assunzione di un ulteriore apprendista anche nel caso di mancato rispetto della percentuale o di mancata stabilizzazione.

L’assunzione di apprendisti in violazione alle predette disposizioni fa sì che gli stessi siano considerati, sin dalla data di assunzione, lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

¹⁰ Interpello del Ministero del Lavoro n.8 del 2007

¹¹ Nota del Ministero del Lavoro n.14994 del 29 luglio 2016

¹² Art. 42, comma 7, D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015

¹³ Interpello del Ministero del Lavoro n.11 del 2 aprile 2010

Gli apprendisti sono **esclusi dal computo dei limiti numerici** previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative o istituti, fatte salve esplicite previsioni di legge o contratto collettivo (Es. collocamento obbligatorio, etc.).

2.4 Mansioni a cui adibire l'apprendista

Considerata la natura formativa del contratto di apprendistato, in linea generale è esclusa la possibilità per il datore di lavoro di adibire l'apprendista allo svolgimento di mansioni elementari, poiché essendo la formazione la finalità principale dell'apprendistato, l'attività svolta deve comportare l'apprendimento di particolari nozioni tecniche e teoriche necessarie per l'acquisizione della qualificazione.

Pertanto, con lo svolgimento di mansioni elementari, l'apprendista non avrebbe particolari conoscenze da acquisire e verrebbe meno l'oggetto del contratto e la causa qualificatrice dello stesso.

La giurisprudenza ha ammesso tale possibilità solamente nel caso in cui lo svolgimento di mansioni elementari porti con sé una formazione basata sullo svolgimento delle stesse e del modo in cui debbano essere svolte.¹⁴

Il datore di lavoro potrà adibire l'apprendista a lavorazioni in serie con dei limiti legati sempre all'apporto didattico e formativo di natura teorico e pratica che sono connaturati nella tipologia contrattuale in argomento, che non può avere ad oggetto lo svolgimento di attività elementari o ripetitive prive di qualsiasi apprendimento.¹⁵

2.5 Obblighi di comunicazione e adempimenti formali

Entro il giorno antecedente l'assunzione dell'apprendista, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la **Comunicazione Obbligatoria al Centro per l'Impiego**. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono unificare gli adempimenti relativi alle comunicazioni obbligatorie presso la sede legale dell'azienda.

Gli apprendisti devono essere sottoposti alle visite effettuate dal medico competente dell'impresa ospitante nei casi indicati dalla normativa vigente (ai sensi del D.Lgs. n.81/2008 e successive modifiche ed integrazioni – “Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”).

Sono, inoltre, previste le visite per i minori indicate dalla Legge n.977/1967 (se non già sottoposti a sorveglianza sanitaria ai sensi del Testo Unico), effettuate a cura dei medici del Servizio Sanitario Nazionale (medici ospedalieri, medici di base, UOOLM - Unità Operative Ospedaliere di Medicina del Lavoro ecc.).

2.6 Forma del contratto

Il contratto di apprendistato dev'essere stipulato **in forma scritta ai fini della prova**.

Esso contiene, in forma sintetica, il **Piano Formativo Individuale** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

¹⁴ Cassazione n.6637/1995, Cassazione n.14754 del 30 giugno 2014, Sentenza del Tribunale di Firenze n.167 del 24 febbraio 2016

¹⁵ Interpello del Ministero del Lavoro n.13 del 1 marzo 2007 e Cassazione n.6787/2002

Secondo il Ministero sembra consentita una eventuale “regolarizzazione” tardiva del difetto di forma scritta, mediante l’utilizzo della diffida prevista dall’art. 13 del D.Lgs. n.124/2004 anche nel caso in cui la forma scritta sia del tutto assente.¹⁶ Questo tipo di orientamento sembrerebbe porre un superamento della forma scritta richiesta per la validità del contratto. Tuttavia, se oltre a mancare la forma scritta, è stata omessa anche la Comunicazione al Centro per l’Impiego, il rapporto potrà essere considerato “in nero” con conseguente applicazione dell’apparato sanzionatorio relativo.

Pertanto è opportuno che il datore di lavoro, in relazione a possibili eventuali contestazioni del lavoratore, all’atto dell’assunzione consegni al lavoratore copia del contratto contenente il Piano Formativo Individuale.

2.7 Periodo di prova

Nel contratto di apprendistato anche il patto di prova dev’essere stipulato in **forma scritta**.

Ciascun CCNL definisce **la durata del patto di prova** in relazione al livello di inquadramento professionale che viene attribuito all'apprendista nel momento dell'assunzione (**vedi capitolo 6**).

Tale durata dovrà essere parametrata all’obiettivo formativo e alle ridotte, e talvolta assenti, competenze professionali specifiche dell’apprendista.

2.8 Durata del contratto

Il contratto di apprendistato ha una **durata minima di sei mesi** e una **durata massima di tre anni**.¹⁷

Pertanto, ciascun datore di lavoro, nel determinare la durata del contratto di apprendistato, farà riferimento a quanto previsto dal contratto applicato in azienda (**vedi capitolo 6**).

La disposizione relativa alla durata minima del contratto di apprendistato non si applica nel caso di lavoro stagionale.¹⁸

2.9 Retribuzione e inquadramento

L’apprendista non può essere retribuito a cottimo¹⁹, vale a dire che la retribuzione non può essere parametrata alla quantità di lavoro prestata in un determinato arco temporale. Alla violazione di questo divieto è riconnessa l’applicazione di una **sanzione amministrativa** da 100 a 600 euro, aumentata, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro.

La legge prevede due principi, alternativi, per definire il trattamento retributivo/inquadramento:

- **inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante**, in applicazione del CCNL di riferimento, al lavoratore addetto a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto;
- **stabilire la retribuzione dell’apprendista in misura percentuale e proporzionata all’anzianità di servizio**.

La legge demanda alla contrattazione collettiva (CCNL e/o accordi interconfederali ove esistenti) l’attuazione di questi principi. Per definire la retribuzione dell’apprendista va quindi verificata l’applicazione concreta dei suddetti principi individuata dalla contrattazione collettiva.

¹⁶ Circolare del Ministero del Lavoro n.29 del 2 novembre 2011

¹⁷ Art. 42, comma 2, D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015

¹⁸ Art. 44, comma 5, D.Lgs. 81 del 15 giugno 2015

¹⁹ Art. 42, comma 5, D.Lgs. 81 del 15 giugno del 2015

2.10 Orario di lavoro

All'apprendista si applicano le medesime disposizioni in materia di orario di lavoro di qualsiasi altro lavoratore subordinato.²⁰

Il datore di lavoro ha la possibilità di adibire l'apprendista allo svolgimento di lavoro notturno e di lavoro straordinario, entro limiti di ragionevolezza, tenuto conto che nell'apprendistato la formazione rappresenta un elemento essenziale del contratto e dev'essere comunque garantita.

Con gli stessi limiti, l'apprendista può essere assunto con un contratto part-time, a condizione che la riduzione d'orario non ostacoli l'adeguata formazione sul lavoro e che venga assolto interamente il percorso previsto nel piano formativo.

3. Lo svolgimento del rapporto di lavoro

3.1 Le parti del contratto: diritti ed obblighi

Il Decreto Legislativo 81/2015 non contiene l'elencazione degli obblighi del datore di lavoro e dei diritti doveri dell'apprendista, pertanto, occorre desumerli dalla normativa generale.

Essendo l'apprendistato un contratto a causa mista, il datore di lavoro è tenuto ad erogare la **retribuzione** oltre che ad **impartire la formazione**, così come prevista nel Piano Formativo Individuale. All'inadempimento dell'obbligo formativo sono, infatti, connesse specifiche sanzioni.

L'apprendista deve, invece, prestare la sua attività lavorativa nel rispetto di quei principi di **diligenza, obbedienza e fedeltà** tipici del lavoro subordinato ed impegnarsi nell'attività di apprendimento in maniera costante e mirata al raggiungimento della qualificazione professionale. Gli inadempimenti contrattuali dell'apprendista vengono trattati secondo le regole generali del CCNL di riferimento.

3.2 La gestione della malattia, maternità, infortunio

La legge prevede come principio generale che il datore di lavoro abbia la possibilità di **prolungare** il periodo di apprendistato in caso di **malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni**.²¹ La normativa demanda poi alla contrattazione collettiva o ad accordi interconfederali le disposizioni di dettaglio.

In mancanza di disposizioni contrattuali, le aziende dovranno valutare se l'assenza del lavoratore è stata tale da incidere in maniera significativa sul raggiungimento dell'obiettivo formativo.

I diversi periodi di sospensione **non vanno computati nella durata** della prestazione lavorativa, poiché verrebbe a mancare la finalità formativa del contratto di apprendistato: l'effettività dell'addestramento.

²⁰ Art. 2, comma 4 del D.Lgs. 66 dell'8 aprile 2003

²¹ L'art. 2, comma 4, del D.Lgs. n.148/2015 prevede che nel caso di coinvolgimento dell'apprendista in periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro dovuti all'utilizzo di cassa integrazione guadagni, il contratto di apprendistato debba essere prolungato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

3.3 Tutele previdenziali

Per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, il datore di lavoro è tenuto al versamento della seguente contribuzione:

- **IVS;**
- **maternità;**
- **malattia;**
- **assegni per il nucleo familiare (ANF);**
- **NASpl** (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego);²²
- **premio INAIL.**

Per quanto riguarda la prestazione di malattia gli apprendisti, operanti in qualsiasi settore di attività e a prescindere dalla qualifica, hanno sempre diritto all'indennità a carico dell'INPS.²³

Per le prestazioni di maternità, congedo parentale e riposi giornalieri le indennità erogate dall'INPS sono le medesime cui hanno diritto i lavoratori a tempo indeterminato.

Anche ai fini del diritto al percepimento degli assegni per il nucleo familiare (ANF), gli apprendisti godono della stessa tutela applicabile ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le eventuali integrazioni da parte del datore di lavoro delle sopracitate indennità INPS sono disciplinate dai singoli CCNL.

A partire dal 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del Decreto Legislativo di riforma degli ammortizzatori sociali n.148 del 2015, gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante sono destinatari, con alcune limitazioni, dei **trattamenti di integrazione salariale ordinari, straordinari e in deroga**²⁴ (vedi paragrafo 3.7).

A partire dal 2013 anche gli apprendisti possono beneficiare dell'indennità di disoccupazione, ora NASpl, in tutti i casi di perdita involontaria del posto di lavoro.

3.4 Prestazioni INAIL

Gli apprendisti vanno obbligatoriamente assicurati e godono a tutti gli effetti delle prestazioni assistenziali erogate dall'Istituto per gli eventi di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

La copertura assicurativa INAIL viene finanziata attraverso una percentuale dello 0,30%, già ricompresa nell'aliquota contributiva a carico dell'azienda.

La copertura assicurativa ricomprende tutte le attività di insegnamento complementare effettuate in azienda o fuori da essa, poiché anche esse devono essere considerate lavorative e computate nell'orario di lavoro.

3.5 Tutela della salute e sicurezza dell'apprendista

Il D.Lgs. n.81/2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) equipara l'apprendista agli altri lavoratori sotto tutti gli aspetti di prevenzione, anche per quanto attiene la vigilanza sul rispetto delle misure di sicurezza, nell'ambito delle attività svolte all'interno dell'organizzazione aziendale.

²² D.Lgs. n.22 del 4 marzo 2015

²³ Circolare Inps n.22 del 23 gennaio 2007, Circolare Inps n.43 del 21 febbraio 2007

²⁴ La cassa integrazione in deroga resterà in vigore fino al 31 dicembre 2016 Legge n.208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016).

Tuttavia, il datore di lavoro ha responsabilità maggiori nei confronti dei lavoratori giovani o professionalmente inesperti, categoria nella quale vanno senza dubbio annoverarsi gli apprendisti. Al riguardo la Cassazione ha affermato, in primo luogo, che l'imprenditore è obbligato a predisporre un assetto organizzativo tale da escludere il coinvolgimento di lavoratori inesperti nello svolgimento di lavorazioni pericolose. In secondo luogo, ha evidenziato che l'obbligo verso tutti i lavoratori di informazione sui rischi e le pericolosità di macchine e lavorazioni, nonché quello di vigilare sul corretto impiego degli strumenti antinfortunistici, si attuano "in maniera particolarmente intensa nei confronti dei lavoratori di giovane età e professionalmente inesperti".

La maggiore attenzione dovuta dal datore di lavoro nei confronti degli apprendisti si evince anche nell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. n.81/2008, dove si afferma che la valutazione dei rischi deve riguardare anche i **rischi lavorativi connessi alle differenze di età** e alla **"specificità tipologica contrattuale"** attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e della quale occorre dare evidenza nel documento di valutazione dei rischi (DVR)".

3.6 Contribuzione

Le aziende che assumono lavoratori con contratto di apprendistato godono di un **regime contributivo agevolato**.

L'agevolazione varia con riferimento al numero di dipendenti in forza nell'azienda che effettua l'assunzione:

Aliquota a carico del Datore di Lavoro (*)	Aliquota a carico dell'Apprendista
Azienda fino a 9 dipendenti con regime "de minimis" ²⁵ : 1,61% (per assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016)	5,84%
Azienda fino a 9 dipendenti senza "de minimis": • 1° anno: 3,11% • 2° anno: 4,61% • 3° anno: 11,61%	5,84%
Azienda oltre i 9 dipendenti: 11,61%	5,84%

(*) L'aliquota è incrementata in relazione all'estensione delle integrazioni salariali (paragrafo successivo)

La contribuzione agevolata è mantenuta per tutta la durata del contratto di apprendistato, con la possibilità di poterne usufruire per un ulteriore anno dal momento in cui l'apprendista viene "confermato" come dipendente a tempo indeterminato.²⁶

3.7 Strumenti a sostegno del reddito

Il legislatore, tra i suoi interventi di riforma, ha previsto **l'estensione delle integrazioni salariali** ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.²⁷

²⁵ Art.22 Legge n.183 del 12 novembre 2011, Circolare Inps n.128 del 2 novembre 2012

²⁶ Art. 47, comma 7, D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015

²⁷ Art. 1, comma 1, D.Lgs. n.148 del 14 settembre 2015

Nello specifico sono state disciplinate le casistiche nelle quali l'apprendista è destinatario dei trattamenti di integrazione salariale ed il conseguente onere contributivo in capo al datore di lavoro.²⁸

In particolare, occorre distinguere fra:

- **imprese destinatarie di CIGO e di CIGS o solo di CIGO** l'apprendista può beneficiare solo della **Cassa integrazione guadagni ordinaria**;
- **imprese destinatarie solo di CIGS** l'apprendista può beneficiare solo della **CIGS** ma limitatamente alla **causale di crisi aziendale**;
- **imprese destinatarie solo di CIGS** l'apprendista può beneficiare solo della **Cassa integrazione guadagni in deroga** nel caso in cui la causale attivata sia diversa dalla "crisi aziendale";²⁹
- **imprese destinatarie di FIS** l'apprendista può beneficiare sia dell'assegno ordinario che dell'assegno di solidarietà.

Conseguentemente l'**aliquota contributiva** a carico del datore di lavoro indicata nella tabella di cui al paragrafo 3.6 è **aumentata** rispetto al passato:³⁰

- imprese sino a 50 dipendenti destinarie di CIGO - aliquota incrementata del 1,70%
- imprese con più di 50 dipendenti destinarie di CIGO - aliquota incrementata del 2%

Per quanto riguarda le imprese destinarie di FIS l'aliquota è aumentata rispettivamente dello 0,45% per le aziende da 5 a 15 dipendenti e dello 0,65% per quelle con più di 15 dipendenti e viene ripartita come segue:³¹

- 2/3 a carico del datore di lavoro
- 1/3 a carico dell'apprendista.

L'aliquota a carico dell'apprendista destinatario di CIGO è pari al 5,84%, mentre se destinatario di CIGS è pari al 6,14%, queste due aliquote si applicano anche agli apprendisti confermati a tempo indeterminato.

Ai fini della definizione della soglia dimensionale che determina la diversa percentuale di contribuzione dovuta, il Decreto Legislativo di riforma degli ammortizzatori sociali, prevede per la CIGO e la CIGS che il limite occupazionale si calcoli, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente.³²

Mentre per quanto riguarda il FIS il calcolo è basato sulla forza aziendale mediamente occupata nei mesi precedenti.

Nel computo vanno ricompresi, in deroga a quanto previsto dalla normativa generale, tutti i dipendenti compresi lavoratori a domicilio e gli apprendisti con qualsiasi tipologia contrattuale.

3.8 Sanzioni

Il datore di lavoro è soggetto a specifiche sanzioni nel caso di **mancata erogazione della formazione** a suo carico a condizione che l'inadempimento:

- sia di sua **esclusiva responsabilità**;
- sia tale da impedire la **realizzazione degli obiettivi formativi** previsti nelle tre diverse tipologie di apprendistato.³³

Qualora ricorrano entrambe queste due condizioni, è prevista la **restituzione maggiorata dei benefici contributivi**: il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto

²⁸ Art. 2, D.Lgs. n.148 del 14 settembre 2015

²⁹ Circolare del Ministero del Lavoro n.4 del 2 febbraio 2016, punto 2, lettera b)

³⁰ Messaggio Inps n.24 del 5 gennaio 2016

³¹ Art. 29, comma 8, D.Lgs. 148 del 14 settembre 2015, Circolare Inps n. 176 del 9 settembre 2016

³² Art. 13, comma 2, D.Lgs. 148 del 14 settembre 2015

³³ Art. 47, comma 1 e 2, D.Lgs. 81 del 15 giugno 2015

dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Il personale ispettivo, nel caso di inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, emette un provvedimento con il quale dispone un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Tale provvedimento, come chiarito dal Ministero del Lavoro³⁴, viene emesso al ricorrere delle seguenti condizioni:

- **presenza di gravi inosservanze** ai doveri di erogazione della formazione prevista nel Piano Formativo Individuale;
- **verifica della possibilità di recuperare l'inadempimento formativo** entro la data di conclusione del periodo di apprendistato.

Nel caso in cui non vi sia un tempo congruo per recuperare il debito formativo, si applicherà la sanzione sopra descritta.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito inoltre che, se la mancata formazione è dovuta esclusivamente alla mancanza dei canali di formazione pubblica, il personale ispettivo non applica alcuna sanzione, ma si limita a rilevare la carenza formativa ed a verbalizzare l'ispezione congiuntamente a un'informativa sintetica rivolta all'apprendista.

In caso di violazione delle disposizioni di legge o delle previsioni dei singoli CCNL (forma scritta del contratto; divieto di retribuzione a cottimo; **sotto inquadramento** o percentualizzazione della retribuzione; mancanza del tutore o referente aziendale) si applica una **sanzione amministrativa da 100 a 600 euro**. In caso di recidiva la sanzione va da 300 a 1.500 euro.

4. La risoluzione del rapporto di lavoro

4.1 La cessazione del rapporto: il recesso e le altre cause

Come detto in precedenza, il contratto di apprendistato è da considerarsi a tutti gli effetti un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma dato il suo peculiare scopo formativo, vi differisce per quanto concerne il tema della risoluzione del rapporto di lavoro.

La disciplina cambia in relazione al momento nel quale interviene il recesso: durante il periodo apprendistato o alla conclusione del periodo formativo.

Stante la particolare natura a causa mista del rapporto di apprendistato, ad entrambe le parti è fatto divieto di recedere dal contratto **durante il periodo formativo** se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, oggettivo o soggettivo. La norma si riferisce ad entrambe le parti del contratto, comprendendo in questo modo espressamente anche le dimissioni dell'apprendista, le quali dovranno quindi essere fondate da un'adeguata giustificazione.

Il legislatore però, se in caso di licenziamento ingiustificato specifica come conseguenza l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente, non precisa invece quali siano le conseguenze in caso di dimissioni prive di giustificazione.

³⁴ Circolare Ministero del Lavoro n. 29 del 11 novembre 2011 e n. 5 del 21 gennaio 2013

Nel D.Lgs. n.81/2015 il legislatore ha comunque chiarito che “durante il contratto di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo”.³⁵

La vera particolarità del rapporto di apprendistato consiste nella facoltà concessa alle parti (e quindi sia al datore di lavoro quanto al lavoratore/apprendista) di recedere dal contratto al **termine del periodo di formazione**, ovvero al termine del rapporto di apprendistato, con preavviso decorrente dal medesimo termine ma senza alcun obbligo di motivazione.

Pertanto, se nessuna delle parti esercita questa facoltà, il rapporto di lavoro prosegue consolidandosi in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La legge consente un recesso ad nutum, che non richiede per la sua legittimità la presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, oggettivo o soggettivo, se non il rispetto del preavviso ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile.³⁶

Per quanto concerne il tema del **preavviso**, la norma prevede che il termine per l'esercizio del preavviso **decorre dal momento in cui termina la formazione** e, quindi, **l'ultimo giorno del contratto** di apprendistato.

Sempre sul tema del preavviso si precisa che è rimesso ai CCNL stabilire i termini di preavviso ai fini dell'esercizio del diritto di recesso.

Un'ultima questione relativa al recesso dal rapporto al termine del periodo formativo riguarda il recesso di lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità. Per questi rapporti, infatti, trova applicazione la generale disciplina dei licenziamenti individuali contenuta nella Legge n.604/66.

Quindi, il licenziamento - al termine del rapporto - del lavoratore che percepisce l'indennità di mobilità con un contratto di apprendistato dovrà essere motivato e l'onere della prova ricadrà sul datore di lavoro.

Il contratto di apprendistato segue le disposizioni generali applicabili alle altre tipologie contrattuali per quanto riguarda tutte le altre cause di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero la risoluzione consensuale, il mancato superamento del periodo di prova e il superamento del periodo di comporta.

4.2 La trasformazione anticipata del rapporto: adempimenti e vantaggi

Il datore di lavoro, prima della fine del periodo formativo, ha la possibilità di confermare l'apprendista a tempo indeterminato.

Questa previsione è possibile dal momento che la durata del contratto di apprendistato può essere derogata in favore del lavoratore.

E' possibile confermare il lavoratore prima della conclusione del periodo di formazione, in tal caso, il datore di lavoro può continuare ad applicare l'aliquota contributiva agevolata per tutto l'anno successivo alla conferma a tempo indeterminato.³⁷

³⁵ Art. 42, comma 3, del D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015

³⁶ Art. 42, comma 4, del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015

³⁷ Interpello del Ministero del Lavoro Prot. n.25/l/0003883 del 4 maggio 2005, Circolare del Ministero del Lavoro n.27 del 10 novembre 2008

In caso di trasformazione anticipata del rapporto di lavoro il datore è tenuto a:

- **attestare il completamento del percorso formativo e riconoscere al lavoratore l'inquadramento corrispondente alle mansioni previste dal contratto di apprendistato con corresponsione della relativa retribuzione;**
- **comunicare telematicamente al Centro per l'Impiego competente l'avvenuta trasformazione.**

4.3 La cessione del contratto

Il datore di lavoro, con il consenso dell'apprendista, ha la facoltà di cedere il contratto di apprendistato. In tal caso, il cessionario dovrà garantire all'apprendista il completamento del periodo formativo sulla base del piano formativo già concordato.

In caso, invece, di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda in cui è in forza il lavoratore apprendista il contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 2112 c.c., è automaticamente ceduto all'acquirente.

Il rapporto di lavoro prosegue quindi con il nuovo datore di lavoro, il quale avrà la responsabilità di attuare il programma formativo pattuito al momento della sottoscrizione del contratto con l'imprenditore cedente.

5. Gli aspetti formativi

5.1 La formazione: gli adempimenti per l'impresa

Rispetto all'ambito formativo, al datore di lavoro è chiesto di conoscere e gestire i seguenti aspetti:

- **la qualificazione professionale da conseguire ai fini contrattuali;**
- **l'articolazione e le modalità di realizzazione della formazione:** si intende la durata complessiva delle varie tipologie di contenuti (competenze di base e trasversali, competenze tecnico-professionali) e le modalità di erogazione degli stessi, anche sulla base dell'offerta di formativa pubblica sulle competenze di base e trasversali definita a livello regionale;
- **il Piano Formativo Individuale (PFI):** si tratta del documento che descrive il percorso formativo nel suo complesso, il quale raccoglie tutte le informazioni sopra indicate, diventando parte integrante del contratto di apprendistato;
- **la presenza di un tutor o referente aziendale:** si tratta della figura inserita nell'organizzazione aziendale che rappresenta il riferimento dell'apprendista durante tutta la durata dell'apprendistato.

5.2 La qualificazione professionale da conseguire ai fini contrattuali

Nell'apprendistato professionalizzante è centrale il conseguimento di una **qualificazione professionale** ai fini contrattuali.

La legge prevede infatti che “la qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

L'apprendistato professionalizzante è quindi volto all'acquisizione di una specifica preparazione sulla base anche dei profili o qualificazioni definite dai CCNL.

In sostanza le “qualificazioni professionali ai fini contrattuali” rappresentano la descrizione, in termini di caratteristiche e attività professionali, di una serie di figure professionali definite nei sistemi di classificazione dei CCNL.

Il **riconoscimento della “qualificazione professionale ai fini contrattuali”**, individuata nel PFI dell'apprendista, **avviene sulla base dei risultati conseguiti** al termine del periodo di formazione. La “qualificazione professionale ai fini contrattuali” viene, quindi, riconosciuta all'apprendista al termine del periodo di formazione, che coincide con l'ultimo giorno del contratto di apprendistato.

E' opportuno evidenziare che il riconoscimento della “qualificazione professionale ai fini contrattuali” non deve essere confuso con la certificazione delle competenze.

Infatti, mentre il riconoscimento della “qualificazione professionale ai fini contrattuali” è attribuito al datore di lavoro, la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista è un atto pubblico, il cui rilascio è affidato a soggetti accreditati, pubblici o privati, individuati dalle Regioni. E' quindi facoltà del singolo apprendista richiedere la certificazione delle competenze acquisite a uno dei soggetti accreditati.

5.3 L'articolazione e le modalità di realizzazione della formazione

E' opportuno precisare che i CCNL e le discipline regionali, laddove parlano di formazione, si riferiscono alla cosiddetta formazione formale, ossia quella erogata attraverso percorsi strutturati, anche in affiancamento e on the job, di cui l'azienda deve tenere traccia mediante appositi strumenti di attestazione (Circolare del Ministero del Lavoro n.40/2004).

Si definisce, quindi, come formale quella formazione che è stata progettata, programmata, erogata e, infine, valutata.

La normativa, al fine di delineare tutti gli aspetti e gli obblighi formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, distingue tra:

- **formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali;**
- **formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali.**

5.4 La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali

Alla contrattazione collettiva è affidato il compito di individuare la durata, l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione degli apprendisti sulle competenze tecnico-professionali, in funzione delle qualifiche professionali da conseguire.

L'azienda, quindi, per determinare la durata, l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione sulle competenze tecnico-professionali deve fare riferimento a quanto previsto dal contratto collettivo di categoria con specifico riferimento - in termini di formazione - alla qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato.

A titolo esemplificativo, la maggior parte dei contratti sottoscritti dal Sistema Confindustria stabilisce che la formazione sulle competenze tecnico-professionali deve essere di **almeno 80 ore medie annue** e può essere erogata anche on the job e in affiancamento.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione della formazione formale, salvo che i CCNL prevedano specifici obblighi o limitazioni, **l'azienda può utilizzare le seguenti metodologie didattiche:**

- **Action Learning:** è una metodologia di sviluppo delle persone, basata sull'assunto che si "impara facendo"; tale modalità formativa consente di accompagnare i partecipanti nel percorso di sviluppo di nuove conoscenze e competenze, attraverso applicazioni concrete ai casi e alle situazioni lavorative;
- **Affiancamento:** è una forma di apprendimento che si realizza attraverso un processo continuo di interazione con il tutor (o con un collega esperto) nell'ambiente lavorativo;
- **On the job:** si basa sul principio secondo il quale la persona apprende di continuo sul luogo di lavoro attraverso l'osservazione e l'applicazione pratica;
- **Testimonianze:** si basa sull'idea di far conoscere "come si lavora in azienda" e di favorire la circolazione delle idee o esperienze di successo vissute dall'impresa;
- **Visite aziendali:** durante la fase di inserimento o di attività quotidiana, l'apprendista può avere la possibilità di recarsi, con il suo tutor o autonomamente, presso aziende partner;
- **Studio di casi:** si tratta di un metodo che simula la realtà, coinvolgendo il partecipante nel processo di apprendimento e applicando la teoria alla pratica;
- **E-Learning:** è la formazione tramite una piattaforma multimediale, che avviene in autoformazione o con il supporto del tutor.

Come espressamente previsto dalla normativa, la formazione finalizzata al conseguimento delle competenze tecnico-professionali relative alla qualifica di "destinazione" dell'apprendista è svolta **"sotto la responsabilità del datore di lavoro"**.

Tale formazione può essere realizzata sia all'interno dell'azienda sia all'esterno, sulla base delle proprie valutazioni o esigenze.

La valenza formativa dell'impresa e dell'apprendimento sul lavoro è stata quindi pienamente riconosciuta, non è più pertanto richiesta la dichiarazione di possesso della capacità formativa da parte dell'azienda per poter erogare la formazione direttamente in azienda.

5.5 La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali

L'art. 44, comma 3 del D.Lgs. n.81/2015 prevede che la formazione sulle competenze professionalizzanti sia integrata dall'**offerta formativa pubblica** per l'acquisizione delle **competenze di base e trasversali**.

La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, che non può superare le 120 ore nei tre anni di durata del contratto, è disciplinata e finanziata dalle Regioni, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

Le regioni sono tenute a definirne gli "standard minimi", ovvero il monte ore, i contenuti e le modalità di erogazione.

Tale formazione è obbligatoria nella misura in cui sia realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista, ossia approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione, e le attività formative avviabili entro sei mesi dalla data di assunzione dell'apprendista.

5.6 L'offerta formativa pubblica di Regione Lombardia

Regione Lombardia, con delibera n.X/4676 del 23 dicembre 2015, ha provveduto a disciplinare gli standard minimi per la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali in apprendistato professionalizzante.

Entro 45 giorni dall'istituzione del rapporto di lavoro, la Regione deve comunicare al datore di lavoro le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste per ogni provincia.

Per far fronte a tale obbligo, Regione Lombardia, sentite le Province - alle quali è affidata la programmazione dell'offerta formativa nei diversi territori - e le Parti sociali, ha stabilito la procedura di seguito descritta.

Nel momento in cui l'azienda - all'atto dell'assunzione dell'apprendista - procede all'invio della "Comunicazione Obbligatoria", sull'apposito portale "SINTESI" compare un'informativa che:

- avvisa i datori di lavoro che attraverso il catalogo provinciale è disponibile l'offerta formativa pubblica per la formazione di base e trasversale;
- invita i datori di lavoro a consultare il catalogo stesso e a contattare il centro di formazione individuato, il quale comunicherà il calendario di svolgimento dell'attività formativa.

L'offerta formativa pubblica è disponibile per:

- soggetti assunti presso sedi operative di imprese localizzate in Lombardia;
- soggetti assunti presso sedi operative non localizzate in Lombardia di imprese multi-localizzate con sede legale in Lombardia.

La delibera regionale ha previsto i seguenti standard di riferimento per la formazione sulle competenze di base e trasversali:

- l'erogazione della formazione pubblica finanziata è **affidata a organismi accreditati per la formazione**, che possono attuarla internamente o esternamente all'azienda anche tramite gli enti bilaterali.
- le imprese **possono erogare direttamente la formazione** (in tal caso però non beneficiando dei finanziamenti regionali) nel rispetto dei contenuti fissati dalla Regione e a condizione che dispongano di luoghi idonei alla formazione e risorse umane con adeguate capacità e competenze.
- la durata e i contenuti della formazione nel triennio dipende dal titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:
 - **120 ore** per gli apprendisti **privi di titolo di studio**, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di primo grado (c.d. licenza media);
 - **80 ore** per gli apprendisti in possesso di **diploma scuola secondaria** di secondo grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - **40 ore** per gli apprendisti in possesso di **laurea o titolo equivalente**.
- I contenuti della formazione sono declinati sulla base di uno o più moduli formativi indicati nelle sezioni "Competenze di base" e "Competenze trasversali" del Quadro regionale degli standard professionali (QRSP) e afferenti a:
 - **sicurezza nell'ambiente di lavoro;**
 - **organizzazione e qualità aziendale;**
 - **relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo;**
 - **diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva;**
 - **competenze digitali,**
 - **competenze sociali e civiche.**
- La formazione potrà essere realizzata anche in FAD e devono essere previste modalità di verifica degli apprendimenti.

Regione Lombardia prevede, inoltre, che le competenze di base e trasversali, nonché quelle tecnico-professionali, acquisite dagli apprendisti in esito ai moduli di formazione possano essere certificate secondo le disposizioni regionali in materia, a fronte di richiesta espressa dell'apprendista:

- da operatori accreditati per la formazione, nel caso in cui questi siano anche erogatori della formazione di base e trasversale;
- da operatori per i servizi al lavoro, accreditati per i servizi al lavoro, nel caso in cui la formazione sia stata svolta dall'impresa.

Regione Lombardia programma e finanzia, attraverso avvisi pubblici gestiti dalle singole province, le attività formative e i servizi integrati rivolti ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante dalle imprese lombarde.

Lo strumento utilizzato per l'assegnazione delle risorse è la "Dote Apprendistato".

5.7 Il Piano Formativo Individuale dell'apprendista

Elemento essenziale del contratto di apprendistato è il Piano Formativo Individuale (PFI).³⁸

Questo è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche e può essere definito anche sulla base dei moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.³⁹

Il Piano Formativo Individuale costituisce il **programma della formazione** la quale dovrà essere impartita al lavoratore nel corso del rapporto al fine di consentirgli il conseguimento della "qualificazione professionale" ai fini contrattuali.

Per ogni apprendista, l'azienda deve costruire un "progetto" che per l'intera durata del rapporto di lavoro individui gli **obiettivi formativi da perseguire, l'articolazione generale dei contenuti e le modalità** attraverso cui sarà realizzata la formazione. Questo progetto viene formalizzato in un documento, che deve essere sottoscritto anche dall'apprendista e che diventa parte integrante del contratto di lavoro.

La stesura, compilazione e gestione del PFI è quindi uno dei compiti principali che l'azienda deve assolvere per condurre in modo corretto il rapporto di lavoro in apprendistato professionalizzante.

Nell'apprendistato professionalizzante la responsabilità di garantire la formazione è dell'azienda e non delle istituzioni pubbliche. Anche nel caso in cui l'azienda decida di avvalersi dell'offerta formativa pubblica per le competenze di base e trasversali, essa deve consentire all'apprendista di partecipare con regolarità alle attività formative esterne. Sotto questo profilo, l'unica eccezione che l'azienda può opporre, riguarda il caso in cui l'offerta formativa pubblica non sia effettivamente disponibile.

Il PFI va compilato al momento dell'assunzione dell'apprendista e deve essere conservato dall'azienda insieme al contratto di lavoro.

Il PFI può comunque essere sottoposto a modifiche. Queste devono però essere concordate con l'apprendista e registrate in una versione aggiornata del PFI che deve essere gestita come si trattasse di un PFI nuovo (sottoscrizione tra le parti, archiviazione).

³⁸ Art. 42, comma 1, D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015

³⁹ Delibera Regione Lombardia n.X/4676 del 23 dicembre 2015

5.8 I contenuti del Piano Formativo Individuale

Il PFI deve essere redatto con particolare attenzione relativamente agli spetti di seguito specificati:

- la **qualificazione professionale** ai fini contrattuali da conseguire al termine del contratto di apprendistato;
- la **durata della formazione** formale per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali secondo quanto previsto dai CCNL per la figura professionale di "destinazione" del contratto di apprendistato;
- la definizione ed esplicitazione **delle modalità di erogazione** e dell'articolazione della formazione per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali, sulla base delle indicazioni contenute nei CCNL;
- l'eventuale definizione ed esplicitazione delle modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, nel rispetto degli standard formativi minimi definiti dalle singole Regioni;
- l'**individuazione di un tutor aziendale** con formazione e competenze adeguate;
- l'esplicitazione dei criteri e delle **modalità di valutazione degli apprendimenti**.

5.9 La predisposizione del Piano Formativo Individuale

Compito dell'azienda è di impostare il PFI in modo corretto, non solo dal punto di vista formale, ma anche sostanziale. Il PFI deve essere "realistico", ossia coerente con le caratteristiche individuali dell'apprendista e dell'azienda stessa.

Un PFI realistico sarà più facilmente realizzabile e documentabile e si limiteranno così i "rischi" derivanti dal non rispetto degli obblighi normativo-contrattuali.

Laddove previsti, l'azienda è chiamata a utilizzare i moduli/formulari per la predisposizione del PFI previsti dal CCNL di riferimento.

Al di là delle specificità che possono essere previste dai singoli CCNL, ogni piano formativo deve prevedere:

- una prima parte che raccoglie i dati dell'azienda, del tutor aziendale e dell'apprendista;
- una seconda parte che descrive il percorso formativo che svolgerà l'apprendista.

Ai fini di una **corretta redazione**, è opportuno procedere alla predisposizione del PFI seguendo i seguenti passaggi:

- 1. individuare il CCNL di riferimento**, in modo tale da:
 - individuare la qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire;
 - verificare le "regole" di gestione della formazione formale;
 - individuare il format del PFI da utilizzare
- 2. approfondire le "regole" di gestione della formazione formale**, tenendo presenti:
 - durata e articolazione della formazione formale annuale (es. monte ore e tipologia contenuti trasversali, tecnico-professionali);
 - caratteristiche e requisiti del tutor aziendale
- 3. compilare le parti relative all'anagrafica aziendale e individuale** (dati apprendista e tutor)
- 4. individuare gli obiettivi formativi**: a ogni qualifica professionale è correlata una descrizione di contenuti formativi tra cui l'azienda deve individuare quali saranno oggetto della formazione nell'intero periodo di apprendistato. Nella predisposizione si consiglia al referente aziendale di:
 - confrontarsi con l'apprendista per renderlo consapevole del percorso che dovrà seguire e per conoscere le sue inclinazioni e aspettative;
 - tenere in considerazione la qualifica e il livello che l'apprendista dovrà raggiungere e le competenze richieste;
 - tenere in considerazione le caratteristiche dell'azienda e, in particolare, la tipologia, le modalità di lavoro, l'organizzazione, esigenze e obiettivi di sviluppo, mercato di riferimento, ecc.;
 - calibrare i contenuti formativi sulle competenze già possedute dall'apprendista
- 5. definire le modalità formative**, indicando come si realizza la formazione prevista nel PFI

5.10 La gestione del Piano Formativo Individuale

Il PFI non è solo un documento necessario ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, ma è anche un indispensabile **strumento di monitoraggio** del percorso formativo dell'apprendista.

L'azienda infatti deve garantire la realizzazione del monte-ore formativo e non solo la sua descrizione "preventiva".

Da questo punto di vista, è utile utilizzarlo come guida che consenta all'azienda di adempiere ai propri compiti, senza incorrere in rischi in caso di verifica ispettiva.

La formazione descritta nel PFI deve essere realizzata durante tutto lo svolgimento del rapporto di lavoro in apprendistato. Ne consegue la necessità per l'impresa di porre una particolare attenzione relativamente ai seguenti aspetti:

- rispetto della tempistica prevista del periodo di formazione indicato nel contratto;
- partecipazione e frequenza dell'apprendista ai momenti formativi;
- qualità della formazione realizzata;
- attestazione delle attività formative.

5.11 La documentazione degli esiti del Piano Formativo Individuale

Al termine del contratto, sulla base dei risultati raggiunti, all'apprendista verrà riconosciuta la qualifica professionale ai fini contrattuali e l'attestazione delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi.

Al datore di lavoro è chiesto di **registrare la formazione effettuata e la qualificazione professionale acquisita** con gli strumenti messi a disposizione dalla normativa.

Una volta che la normativa sarà a regime, la registrazione dovrà essere effettuata sul Fascicolo elettronico del lavoratore di cui al D.Lgs. n.150/2015, il quale ha previsto disposizioni di riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

Sempre per quanto attiene la registrazione della formazione effettuata, la contrattazione collettiva individua i moduli su cui annotare i contenuti della formazione, il periodo di durata della formazione e il totale delle ore. Essi sono firmati dall'apprendista che partecipa alla sessione e dal formatore aziendale. Nel caso tale formazione faccia parte di percorsi strutturati dell'azienda (es. formazione per la sicurezza, la qualità, linguistica, informatica, ecc.) che prevedono già modalità di registrazione della partecipazione, anche per l'apprendista si utilizzano tali strumenti, avendo attenzione di tenerne una copia.

In caso di partecipazione a formazione esterna (finanziata o no) è previsto un attestato di frequenza che dichiara il tipo di formazione realizzata e il numero di ore svolte. Nell'ipotesi di partecipazione a corsi di formazione finanziata da parte di Regione Lombardia, esclusivamente sulle competenze di base e trasversali, è previsto il rilascio di un attestato di certificazione delle competenze acquisite ai sensi del Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP).

5.12 Presenza di un tutor o referente aziendale

Il tutor o referente aziendale è la **figura di riferimento dell'apprendista in azienda**, colui che lo accompagna lungo tutto il percorso formativo previsto nel contratto di apprendistato.

E' la contrattazione collettiva che può definire le caratteristiche del tutor, come le esperienze professionali richieste per svolgere tale funzione.

Ad oggi, la maggior parte dei contratti collettivi intervenuti a disciplinare la figura fanno riferimento a due criteri:

- l'inserimento nell'organizzazione dell'impresa;
- il possesso **di una adeguata professionalità**.

A prescindere da quanto prevede la contrattazione collettiva di categoria, il tutore o referente aziendale ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di presidiare la realizzazione delle attività formative previste nel PFI.

6. La contrattazione collettiva di settore

In questo capitolo, prendendo a riferimento i rinnovi contrattuali o gli Accordi collettivi contenenti le recenti novità, sarà illustrata una sintesi delle disposizioni che disciplinano l'apprendistato nei principali CCNL.

6.1 CCNL Gomma Plastica – 10 dicembre 2015

Periodo di Prova

- 4 settimane se livello assunzione pari o inferiore a G;
- 8 settimane se livello assunzione superiore a G;

Durata

Massimo 3 anni.

Proroga

Facoltà di proroga per sospensione involontaria superiore a 30 giorni.

Inquadramento

Fino a due livelli inferiore a quello di destinazione.

Retribuzione

Minimo contrattuale del livello di inquadramento.

Recesso

Al termine del periodo di formazione: possibile recesso. Durante il periodo di formazione: possibilità di recesso solo per giusta causa o giustificato motivo. In caso di dimissioni, l'apprendista è tenuto al rispetto dei termini di preavviso previsti per l'inquadramento iniziale.

Malattia e Infortunio

Apprendista non in prova ha diritto a:

- 6 mesi periodo di comporto;
- anticipazione dell'indennità INPS;
- integrazione dell'indennità fino al 75% della retribuzione netta per i primi 2 mesi.

Ferie

- 30 giorni se apprendista ha meno di 16 anni;
- 4 settimane se ha più di 16 anni.

Facoltà di assunzione

Requisito: 30% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 4.

Tutor

Requisiti:

- livello di inquadramento pari o superiore a quello di destinazione dell'apprendista;
- svolgimento di attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista;
- almeno 3 anni di esperienza lavorativa.

Formazione

Durata formazione: 120 ore medie annue (inclusa quota ore formazione di base).

6.2 CCNL Industria Alimentare – 27 ottobre 2012

Periodo di prova

Durata non superiore a quella prevista per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Durata

Massimo 36 mesi (durata complessiva)

Inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.
- Gli apprendisti con destinazione finale al 5° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Recesso

Al termine del periodo di formazione con preavviso di 15 giorni

Tutor

Adeguate professionalità

Formazione

Il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato. Formazione professionalizzante: non inferiore a 80 ore medie annue (con l'integrazione delle ore di formazione trasversale di competenza pubblica).

6.3 CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizioni – 1° agosto 2013

Durata

In relazione al livello di inquadramento, massimo 3 anni.

Per profili operai dell'artigianato e figure equipollenti, massimo 5 anni.

Retribuzione

Da calcolarsi in percentuale sul minimo contrattuale per ogni periodo di apprendistato.

Facoltà di assunzione

Requisito: 80% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 12 mesi precedenti (no fino a 5 unità non confermate).

Requisito per profili artigiani: 90% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 12 mesi precedenti (no fino a 3 unità non confermate).

Formazione

Formazione professionalizzante: 80 ore medie annue (erogate internamente o esternamente) integrate dalla formazione di base prevista dalle Regioni.

6.4 CCNL Industria Viaggi Turismo – 14 maggio 2012

Numero massimo apprendisti

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere alle proprie dipendenze non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio

Periodo di prova

Durata non superiore a quella prevista per il lavoratore inquadrato al medesimo livello dell'apprendista.

Durata

Massimo 36 mesi, in relazione alla qualifica da conseguire.

Per figure professionali omologhe a quelle artigiane: massimo 48 mesi.

Ai fini del calcolo della durata massima è previsto il cumulo dei periodi di servizio presso altre aziende.

Proroga

Proroga per sospensione involontaria superiore a 30 giorni consecutivi.

Inquadramento

Fino a due livelli inferiori a quello di destinazione.

Retribuzione

Minimo contrattuale del livello di inquadramento.

Recesso

- durante il rapporto: solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo;
- al termine del rapporto: facoltà di recedere con preavviso di 30 giorni decorrenti dal termine del periodo di formazione.

Part-time

Durata minima orario di lavoro settimanale non inferiore a 20 ore.

Facoltà di assunzione

Requisito: 80% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti.

Tutor

Prevista una formazione specifica pari a 8 ore.

Requisiti

- qualifica uguale o superiore a quella di destinazione apprendista;
- svolgere o aver svolto attività coerenti con quelle dell'apprendista per minimo 2 anni;
- non può affiancare più di 5 apprendisti contemporaneamente.

Formazione

Durata: 80 ore medie annue (interne o esterne all'azienda) integrate dall'offerta formativa pubblica ove attivata. Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale, l'impegno formativo è pari a 60 ore per il livello B2 e C1 e a 50 ore per il livello C2, C3 e D1.

In caso di rapporti di apprendistato stagionale il monte ore annuo viene riproporzionato.

Recesso

30 giorni decorrenti dal termine del periodo di formazione.

6.5 CCNL Terziario – 30 marzo 2015

Numero massimo apprendisti

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere alle proprie dipendenze non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio. Il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Periodo di prova

Durata non superiore a quella prevista per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista.

Durata

In relazione alla qualifica da conseguire: massimo 36 mesi.

Per figure professionali sovrapponibili a quelle artigiane: massimo 48 mesi.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Proroga

Proroga per sospensione involontaria superiore a 30 giorni consecutivi.

Inquadramento

Fino a due livelli inferiori a quello di destinazione.

Retribuzione

Prima metà del periodo: trattamento economico di due livelli inferiori a quello di destinazione.

Seconda metà del periodo: trattamento economico del livello inferiore a quello di destinazione.

Se livello di destinazione è il 6°, per la prima metà del periodo spetterà un trattamento economico pari a quello del 7° livello.

Recesso

Durante il rapporto: solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo.

Al termine del rapporto: facoltà di recedere con preavviso di 30 giorni decorrenti dalla scadenza periodo di formazione.

Malattia e infortunio

Primi 3 giorni malattia: indennità pari a 60% della retribuzione lorda, limitatamente a 6 eventi morbosi all'anno.

Ricovero ospedaliero: indennità pari a 60% della retribuzione lorda.

Facoltà di assunzione

Requisito: 20% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 36 mesi precedenti.

A tale fine, fermo restando quanto previsto dalla lettera 1), comma I, dell'art. 2, D.Lgs. n.167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione, abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel triennio biennio precedente siano venuti a scadere meno di cinque contratti di apprendistato.

Tutor

Individuato il referente dell'apprendistato, figura interna o esterna all'azienda.

Se interna: richiesto inquadramento pari o superiore a quello di destinazione apprendista

Figura esterna all'azienda se formazione erogata da struttura esterna.

Formazione

Riconoscimento della formazione erogata nei precedenti periodi apprendistato (se interruzione inferiore a 1 anno).

Ore formazione: in relazione alla qualifica da conseguire

6.6 Accordo Collettivo Imprese di Pulizia e Servizi Integrati – 19 luglio 2012

Periodo di prova

Durata massima: 30 giorni di lavoro effettivi.

Durata:

In relazione alla qualifica da conseguire, ma con durata massima di 36 mesi. Destinazione finale dal V al VII livello:

- durata ridotta di 6 mesi se possesso di diploma inerente;

- durata ridotta di 12 mesi se possesso di laurea inerente.

Impegno delle Parti a individuare durate superiori, in caso di individuazione di profili professionali analoghi a quelli dell'artigianato.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Proroga

In caso di assenza superiore a 30 giorni: prolungamento del periodo di apprendistato in misura pari la durata dell'assenza

Inquadramento

Due livelli inferiori a quello di destinazione per la prima metà del periodo, un livello inferiore nella seconda metà.

Destinazione finale II livello – inquadramento al I livello per tutto il periodo.

Retribuzione

Composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, EDR.

Part-time

Ammesso con orario di lavoro non inferiore al 50% del tempo pieno (ore di formazione comunque equiparate a quelle di lavoratori a tempo pieno).

Facoltà di assunzione

Requisito: 65% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti (non si computano a tal fine: lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa, per cessazione di appalto, per superamento periodo di prova, in caso di rifiuto di proposta di assunzione).

Tutor

Adeguate professionalità, livello di inquadramento pari o superiore a quello di destinazione dell'apprendista.

Formazione

Durata formazione professionalizzante: non inferiore a 80 ore medie annue (integrate dall'offerta pubblica).

6.7 CCNL Chimico – 15 ottobre 2015

Periodo di prova

Pari alla durata massima prevista per ogni categoria, in ogni caso non superiore al 40% della durata del contratto.

Durata

Da un minimo di 6 mesi fino a 3 anni.

Proroga

In caso di malattia, infortunio o altra causa involontaria superiore a 30 giorni possibilità di prorogare l'apprendistato di un periodo congruo al fine di completare il percorso formativo.

Inquadramento e trattamento retributivo

Il contratto è suddiviso in due periodi di uguale durata secondo il seguente schema: primo periodo – inquadramento: una categoria inferiore a quella di destinazione – retribuzione: minimo contrattuale senza IPO; secondo periodo – inquadramento: categoria di destinazione – retribuzione: minimo contrattuale senza IPO. Se la figura professionale di destinazione è informatore scientifico: inquadramento in categoria C.

Specificità settore LUBRIFICANTI e GPL:

Primo periodo – inquadramento: due livelli inferiori a quello di destinazione – retribuzione: minimo contrattuale. Secondo periodo

- inquadramento: un livello inferiore – retribuzione: minimo contrattuale.

Se la destinazione finale è livello H: Primo periodo - inquadramento: livello I, Secondo periodo (dopo 2/3 della durata del contratto): livello H.

Con riconoscimento del relativo minimo contrattuale.

Recesso

Al termine del periodo di formazione, e cioè al termine della durata prevista per il contratto di apprendistato, con preavviso di 15 giorni.

Analogo preavviso è dovuto in caso di recesso prima del termine pattuito, quando consentito dalle disposizioni legislative vigenti.

Facoltà di assunzione

Trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 60% dei contratti di apprendistato venuti a conclusione nei 36 mesi precedenti, fatta salva la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale (no per aziende con meno di 10 dipendenti).

Tutor

Possesso di adeguata professionalità, con compiti di: definizione del PFI, verifica delle competenze acquisite e da acquisire, valutazione del progetto formativo, verifica congruità dell'attività svolta e obiettivi formative.

Formazione

Le ore annue medie di formazione sono stabilite tra le 80 e le 120 ore medie annue complessive, comprensive dell'offerta formativa pubblica (competenze di base e trasversali).

6.8 CCNL Metalmeccanico e della Installazione di Impianti – 5 dicembre 2012

Periodo di prova

Pari alla durata prevista dal CCNL per il livello di inquadramento iniziale.

Durata

Minimo 6 mesi, massimo 36 mesi.

Durata ridotta di 6 mesi se in possesso di un titolo di studio inerente la professionalità da conseguire.

Durata massima 24 mesi se addetto ad attività brevi, semplici e ripetitive inquadrabili in 3^a categoria.

Valorizzazione dei precedenti periodi di apprendistato (se di durata non inferiore a 12 mesi) - in tal caso, durata ridotta di 6 mesi.

Proroga

In caso di malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a 30 giorni, proroga per un periodo pari alla durata dell'assenza.

Facoltà di proroga in presenza di cause di assenza diverse.

Inquadramento

Inquadramento fino a due livelli inferiori a quello di destinazione per il primo periodo. Nel secondo e terzo periodo un livello inferiore rispetto a quello di destinazione.

Retribuzione

Primo periodo – pari a quella del livello iniziale di inquadramento.

Secondo periodo – pari a quella prevista per il livello inferiore a quello di destinazione. Terzo periodo – pari a quella del livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista contrattualmente, fatte salve diverse intese tra le parti:

Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
36 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi
30 mesi	10 mesi	10 mesi	10 mesi
24 mesi	8 mesi	8 mesi	8 mesi

Per gli assunti dal 01.01.2014 il cui contratto è finalizzato al conseguimento della cat. 4 o 5, i suddetti periodi saranno uguali a:

Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
36 mesi	18 mesi	10 mesi	8 mesi
30 mesi	12 mesi	10 mesi	8 mesi

Recesso

Al termine del periodo di formazione con preavviso di 15 giorni.

Tutor

Possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Formazione

Formazione professionalizzante: 80 ore medie annue (comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico), integrata dall'offerta formativa pubblica per quanto riguarda le competenze di base e trasversali.

6.9 CCL della Comunicazione e dei Servizi Innovativi per le imprese – 30 gennaio 2013

Le parti hanno recepito integralmente quanto stabilito nell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012.

Formazione

Ai fini dell'acquisizione di competenze tecnico-professionali si rimanda al sistema di classificazione e inquadramento definito nel CCL per quanto attiene ai profili formativi per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche.

6.10 CCNL Telecomunicazioni – 1' febbraio 2013

Periodo di prova

Massimo 6 mesi se inquadramento finale 5[^], 6[^], 7[^] categoria. Massimo 3 mesi per i restanti livelli.

Durata

Massimo 36 mesi.

Proroga

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettativa per motivi famigliari o personali documentati superiori a 30 giorni - possibilità di prorogare il periodo di apprendistato per la stessa durata dell'evento.

Facoltà di assunzione

Trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 70% dei contratti di apprendistato nei 36 mesi precedenti.

Inquadramento

Primo periodo – inquadramento due livelli inferiore a quello di destinazione.

Secondo periodo – un livello inferiore a quello di destinazione.

Se in possesso di laurea: conseguimento del livello di destinazione dopo 30 mesi. Se livello di destinazione è il III livello, livello iniziale sarà il II livello.

Recesso

Con preavviso di 15 giorni.

Tutor

Possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Formazione

Formazione professionalizzante: 80 ore medie annue (comprensiva della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico) integrata dall'offerta formativa pubblica per quanto riguarda le competenze di base e trasversali (monte ore complessivo non superiore a 120 ore per il triennio, massimo 40 ore per ciascun anno).

6.11 CCNL Carta – 13 settembre 2012

Periodo di prova

Non superiore a 2 settimane prorogabile consensualmente per altre 2 settimane per gli operai di cui al gruppo E, non superiore a un mese prorogabile consensualmente per un altro mese per gli operai dei gruppi C e D, non superiore ai 2 mesi prorogabili consensualmente per un altro mese per gli operai del gruppo B.

Durata

Durata massima:

- 2 anni se livello di destinazione gruppo D;
- 3 anni se livello destinazione gruppo C, B, A e Q.

Durata minima

6 mesi, a meno che si tratti di svolgimento di attività stagionali.

Proroga

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni – il contratto individuale può prevedere una proroga per un tempo equivalente all'assenza.

Retribuzione

Sulla base delle percentuali del minimo di stipendio e di salario, ex indennità di contingenza ed EDR del livello di attestazione finale.

Durata

- 3 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è il gruppo C;
- 4 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è il gruppo B;
- 5 anni per le qualifiche il cui livello di attestazione finale è il gruppo A.

Inquadramento

Per le professionalità per le quali non è previsto l'iter automatico di carriera l'inquadramento è di due livelli inferiori al livello di attestazione; dopo l'assunzione l'ex apprendista verrà assegnato al livello previsto per la sua mansione.

Per le professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera, l'ex apprendista è assegnato al livello D1 dove permarrà un anno prima di essere assegnato al livello per la sua mansione.

Recesso

Al termine del contratto le parti possono recedere con un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto.

Facoltà di assunzione

Subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro di almeno il 50% dei rapporti di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Malattia e infortunio non sul lavoro

Periodo di conservazione del posto – massimo 12 mesi: dal 1° al 180° giorno – l'azienda corrisponderà un trattamento economico pari al 100% della normale retribuzione giornaliera.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

Conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale è corrisposta indennità INAIL.

Trattamento economico: fino alla scadenza del periodo di conservazione del posto, integrazione dell'indennità INAIL fino al 100% della normale retribuzione giornaliera netta.

Formazione

Il contratto individua figure professionali da formare tramite apprendistato Formazione professionalizzante: 80 ore medie annue, integrate dall'offerta formativa pubblica per competenze di base e trasversali. Effettuazione ogni anno di un numero ore di formazione non inferiore all'80% del monte ore annuo.

Tutor

Con professionalità adeguata relativamente alle competenze che l'apprendista deve acquisire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti il tutor può essere direttamente il datore di lavoro.

6.12 CCNL Legno – 11 settembre 2013

Destinatari

Giovani tra i 18 e i 29 anni: instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni.

Periodo di prova

Di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni dell'apprendista.

Durata

Sulla base della seguente tabella, con suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento.

Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
36 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi
24 mesi	10 mesi	10 mesi	4 mesi

Le durate sopra riportate vengono ridotte di 10 mesi (primo periodo: 3 mesi – secondo periodo: 3 mesi – terzo periodo: 4 mesi) qualora l'apprendista sia in possesso di diploma di qualifica, conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore, inerente alla professionalità da conseguire. Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire la durata massima sarà di 24 mesi.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato se con stesse mansioni e interruzione tra periodi non superiore a 12 mesi.

Inquadramento e trattamento retributivo

I periodo: inquadramento e retribuzione due livelli sotto quello di destinazione finale;

II periodo: inquadramento e retribuzione: un livello sotto quello di destinazione finale;

III periodo: inquadramento un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.

Se destinazione finale livello AE2 - inquadramento al livello di destinazione finale dall'inizio del II periodo di apprendistato.

Recesso

La mancata trasformazione a tempo indeterminato deve essere comunicata all'apprendista con un periodo di preavviso pari a quello della categoria di appartenenza

Facoltà di assunzione

- trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 50% dei contratti di apprendistato venuti a conclusione nei 36 mesi precedenti;

- per aziende con meno di 10 dipendenti, la percentuale di conferma è ridotta al 30%.

Qualora non venga rispettata la percentuale è fatta comunque salva l'assunzione di un apprendista.

Formazione

Le ore medie annue di formazione sono stabilite in 120 ore di cui 40 ore trasversali e 80 specifiche. Per l'apprendista in possesso di titolo di studio post – obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore annue.

6.13 CCNL Giocattoli – 12 febbraio 2014

Periodo di prova

Non superiore a 6 mesi, ridotti a 3 mesi per i contratti di apprendistato di durata fino a 12 mesi.

Durata

Da un minimo di 6 mesi fino a 36 mesi.

Proroga

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria superiore a 30 giorni, possibilità di prorogare l'apprendistato di un periodo pari alla durata della sospensione.

Inquadramento e trattamento retributivo

L'inquadramento iniziale e il trattamento economico possono essere di due livelli inferiori a quello della qualifica di destinazione, secondo la seguente progressione:

- primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- terzo periodo: al livello di destinazione finale.

Se la destinazione finale è il II livello: l'apprendista è inquadrato al livello di destinazione dal secondo periodo.

Possibilità di ridurre il periodo di apprendistato (applicabile al terzo periodo) fino a 6 mesi: in caso di svolgimento di stage presso la stessa azienda, per un periodo pari alla durata del tirocinio stesso.

Recesso

Preavviso minimo di 15 giorni decorrenti dal termine del periodo di formazione che coincide con il termine del periodo di apprendistato.

Facoltà di assunzione

Trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti.

Per datori di lavoro con meno di 10 dipendenti, la percentuale è ridotta al 25%.

Formazione

Durata complessiva pari a 120 ore medie annue. La formazione professionalizzante non potrà essere inferiore a 80 ore medie annue.

6.14 CCNL Gas Acqua – 14 gennaio 2014

Periodo di Prova

3 mesi, ridotti a metà se apprendista ha già frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire.

Durata

Durata massima e suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento:

Livelli	Durata	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
7,8	24	12	6	6
4,5	30	12	12	6
3	36	12	12	12
2	30	15	15	-

Proroga

Facoltà di proroga per malattia, infortunio, maternità, richiamo alle armi o altra causa di sospensione involontaria superiore a 30 giorni di calendario, calcolati anche per sommatoria di periodi più brevi.

Inquadramento e trattamento retributivo

I periodo: inquadramento inferiore di due livelli a quello di destinazione e retribuzione corrispondente al minimo contrattuale per tale livello;

II periodo: inquadramento inferiore di un livello a quello di destinazione e retribuzione corrispondente al minimo contrattuale per tale livello;

III periodo: inquadramento inferiore di un livello a quello di destinazione e retribuzione corrispondente al minimo contrattuale per tale livello + riconoscimento di un'indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra retribuzione e contingenza del livello di inquadramento posseduto e quella corrispondente al livello finale, indennità che sarà assorbita al conseguimento del livello di destinazione.

Se qualifica finale è il 2° livello:

- I periodo: inquadramento inferiore di un livello a quello di destinazione e retribuzione corrispondente al minimo contrattuale per tale livello;

- II periodo: inquadramento inferiore di un livello a quello di destinazione e retribuzione corrispondente al minimo contrattuale per tale livello + riconoscimento di un'indennità temporanea, utile ai fini del TFR, pari alla differenza tra retribuzione e contingenza del livello di inquadramento posseduto e quella corrispondente al livello finale, indennità che sarà assorbita al conseguimento del livello di destinazione.

A far data dall'abolizione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità, nel I e II periodo (solo I periodo se livello di destinazione è il 2°) viene riconosciuta un'ulteriore indennità temporanea di 20 euro per 12 mensilità, utile ai soli fini del TFR.

Recesso

Al termine del periodo di formazione coincidente con il termine del rapporto di apprendistato: possibile recesso con preavviso di 15 giorni.

Malattia e Infortunio

Apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 3, 6, 8 mesi, anche non continuativi, in relazione alla durata del contratto rispettivamente di 24, 30 e 36 mesi.

Facoltà di assunzione

Aziende con più di 10 dipendenti - requisito: 82% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 36 mesi precedenti.

Formazione

Competenze tecnico-professionali e specialistiche: durata non inferiore a 80 ore medie annue in coerenza con il profilo professionale da acquisire. Competenze di base e trasversali: erogata tramite l'offerta formativa pubblica per la durata di un massimo di 120 ore nel triennio. In caso di assenza dell'offerta formativa pubblica, l'azienda è tenuta a provvedere autonomamente alla sua erogazione.

6.15 CCNL Videofonografici – 10 luglio 2014

Periodo di prova

Di durata non superiore a quello previsto per il livello di appartenenza e comunque non superiore a 2 mesi.

Durata

Durata minima 6 mesi e durata massima 36. In caso di durata inferiore a 36 mesi, la durata dei periodi intermedi deve essere proporzionalmente riparametrata.

Inquadramento e trattamento economico

- I periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- II periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;

- III periodo: inquadramento un livello sotto quello di destinazione finale, trattamento economico pari a quello del livello finale.

Recesso

Con preavviso di 15 giorni decorrenti dal termine del periodo di formazione.

Malattia e infortunio

Il trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro è il seguente:

- nei primi due periodi di apprendistato:
 - dal 1° al 3° giorno di malattia – 50% della normale retribuzione;
 - dal 4° al 20° giorno di malattia – 46% della normale retribuzione;
 - dal 21° al 180° giorno di malattia – 30% della normale retribuzione;
- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare – 50% della normale retribuzione.
- nel terzo periodo di apprendistato: nei limiti del comparto, il 70% della normale retribuzione.

Formazione

Formazione professionalizzante: non inferiore a 80 ore medie annue, integrate dall'offerta formativa pubblica per competenze di base e trasversali.

Tutor

Con professionalità adeguata relativamente alle conoscenze e competenze che l'apprendista deve acquisire.

L'APPRENDISTATO DUALE

1. L'Apprendistato di Primo e di Terzo Livello

1.1 Definizioni

Il D.Lgs. n.81/2015 ha disciplinato, oltre all'apprendistato professionalizzante, anche le altre due tipologie di apprendistato:

- **l'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore** (di seguito "Apprendistato di I livello", art. 43 del D.Lgs. n.81/2015) rivolto a giovani dai 15 ai 25 anni di età;
- **l'Apprendistato di alta formazione e ricerca** (o "Apprendistato di III livello", art. 45 D.Lgs. n.81/2015) rivolto a giovani dai 18 ai 29 anni di età.

Nel rispetto dei principi generali declinati nell'art. 42 del Decreto, queste due forme di apprendistato hanno la peculiarità di integrare formazione e lavoro, all'interno di quello che viene chiamato "**sistema duale**".

Il principale scopo dell'apprendistato duale è il **conseguimento di un titolo di studio** (salvo il caso dell'apprendistato di ricerca) **attraverso un percorso di studio e lavoro**.

In queste tipologie di apprendistato rimane quindi centrale il ruolo della formazione che viene svolta in parte in azienda e in parte presso l'istituzione formativa.

Nell'apprendistato di I e III livello, a differenza dell'apprendistato professionalizzante, **il PFI è convenuto tra azienda e l'istituzione formativa** coinvolta nel percorso formativo dell'apprendista.

1.2 Normativa applicabile

La cornice normativa dell'apprendistato di I e III livello è contenuta, come per l'apprendistato professionalizzante, negli artt. **da 41 a 47 del D.Lgs. n.81/15, in vigore dal 24 giugno 2015.**

Fatte salve le peculiarità proprie di queste due tipologie di apprendistato, si sottolinea che alle stesse rimane comunque applicabile buona parte della disciplina relativa all'apprendistato professionalizzante.

Nell'art. 42 il legislatore ha previsto una serie di principi comuni a tutti e tre i tipi di apprendistato che riguardano: la forma del contratto, il piano formativo individuale, la durata minima, la disciplina del recesso e del preavviso.

La norma rimanda alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale o ad accordi interconfederali per quanto riguarda alcuni principi relativi alla retribuzione, l'inquadramento, la presenza del tutor, alcuni aspetti relativi alla formazione.

Il 12 ottobre 2015 è stato emanato un Decreto Interministeriale, pubblicato il 21 dicembre 2015, che ha definito - ai sensi dell'art. 46, comma 1, del D.Lgs. n.81/2015 - gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dell'apprendistato di I e III livello. Nell'ambito di tali standard spetta poi alle Regioni - alla luce dell'attuale assetto costituzionale di attribuzione delle competenze tra i livelli istituzionali - definire i profili formativi di tale tipologia di apprendistato, in accordo con le Parti sociali comparativamente più rappresentative.

In osservanza del Decreto sopra richiamato, **Regione Lombardia** ha quindi provveduto a disciplinare, attraverso **Delibera n.X/4676 del 23 dicembre 2015**, i profili formativi di questi percorsi di apprendistato.

In attuazione della delibera, in data 9 maggio 2016, è stata siglata l'intesa tra Regione Lombardia, le Associazioni Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici Superiori e le Istituzioni formative e di ricerca per la regolamentazione dei profili attinenti alla formazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il quadro normativo è stato infine completato con la firma **dell'Accordo Interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 18 maggio 2016** che ha reso definitivamente applicabile la nuova disciplina dell'apprendistato di I e III livello.

L'Accordo Interconfederale definisce, infatti, gli aspetti relativi all'inquadramento e alla retribuzione degli apprendisti a partire dalle indicazioni contenute nel Decreto ministeriale del 12 ottobre 2015, con cui sono stati fissati gli standard formativi dell'apprendistato e gli schemi di protocollo formativo e di piano formativo individuale (PFI).

L'intesa sottoscritta regola il trattamento retributivo dell'apprendista inserito in percorsi duali, rimandando gli altri aspetti di natura contrattuale alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante contenuta nei CCNL, ove questi ultimi non abbiano una specifica disciplina sull'apprendistato duale.

1.3 Attivazione del contratto

I documenti

Ai fini dell'attivazione del contratto, l'azienda deve sottoscrivere con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca il protocollo e il piano formativo individuale dell'apprendista.

Il protocollo è il documento che regola i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro per la realizzazione di percorsi di apprendistato, definendone durata, contenuti e organizzazione didattica. In particolare, il protocollo disciplina i seguenti aspetti:

- il ruolo dell'istituzione formativa che, d'intesa con il datore di lavoro, informa l'apprendista rispetto agli elementi (educativi, formativi e contrattuali) del percorso di apprendistato nonché del doppio status di studente e di lavoratore per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa;
- la responsabilità del datore di lavoro in merito all'attività (formativa e non) svolta presso la propria sede secondo il calendario e l'articolazione definita nel piano formativo individuale;
- la responsabilità dell'istituzione formativa relativamente alla formazione dell'apprendista, agli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza;
- i criteri e le procedure valutare e certificare le competenze degli apprendisti, nonché le modalità di monitoraggio delle attività da parte dell'istituzione formativa.

Il datore di lavoro viene poi coinvolto dall'istituzione formativa nella stesura del **piano formativo individuale** dell'apprendista.

Il piano formativo disciplina i contenuti e la durata della formazione e deve contenere i seguenti elementi:

- i dati dell'apprendista, del datore di lavoro, del tutor formativo e del tutor aziendale;
- la qualificazione da acquisire al termine del percorso, ove previsto;
- il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- i risultati di apprendimento in termini di competenze da acquisire mediante la formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità di valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti nonché eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero.

Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, fermo restando la qualifica da ottenere al termine del percorso.

Un altro documento dell'apprendistato è il **dossier individuale** dell'apprendista. Questo documento, che viene redatto dall'istituzione formativa in collaborazione con il tutor aziendale, contiene ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia del percorso formativo, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi del percorso di apprendistato ove previsti.

Requisiti e responsabilità del lavoratore

Per poter attivare il contratto, al datore di lavoro è richiesto il possesso di:

- **capacità strutturali**, ovvero spazi idonei per consentire lo svolgimento della formazione in azienda;
- **capacità tecniche**, ossia la disponibilità di strumenti adeguati allo svolgimento della formazione interna, in regola con le normative vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico;
- **capacità formative**, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali.

Responsabilità del datore di lavoro è altresì quella di fornire all'apprendista tutte le informazioni e la formazione in materia di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro secondo le disposizioni dettate dalla normativa vigente.

1.4 La gestione di malattia, maternità, infortunio

È possibile prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni. È rimessa alla contrattazione collettiva o ad accordi interconfederali la possibilità di individuare disposizioni di dettaglio.

In mancanza di disposizioni contrattuali, le aziende dovranno valutare se l'assenza del lavoratore incide in maniera significativa sul raggiungimento dell'obiettivo formativo.

L'Accordo Interconfederale di maggio 2016 prevede inoltre che "è sempre ammesso che le parti del contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art.42, comma 5, lettera g del D.Lgs. n.81 del 2015".

I diversi periodi di sospensione non sono computati nella durata della prestazione lavorativa poiché verrebbe a mancare la finalità formativa del contratto di apprendistato.

1.5 Tutele previdenziali

Come per l'apprendistato professionalizzante, anche ai lavoratori assunti con contratti di apprendistato di I e III livello si applicano le seguenti coperture assicurative:

- IVS;
- infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- malattia;
- maternità;
- ANF;
- NASpl.

1.6 Strumenti a sostegno del reddito

Gli apprendisti con contratto di apprendistato di I e di III livello, in costanza di rapporto di lavoro, sono destinatari esclusivamente degli ammortizzatori sociali in deroga (fino al 31 dicembre 2016).⁴⁰

In tutti i casi di perdita involontaria del posto di lavoro gli apprendisti hanno diritto alla NASpl.

1.7 Sanzioni

Anche per queste tipologie di apprendistato, come per il II livello, il datore di lavoro è soggetto a specifiche sanzioni nel caso di mancata erogazione della formazione. Il datore di lavoro è sanzionabile se:

- **è responsabile in via esclusiva dell'inadempimento della formazione;**
- **l'inadempimento è tale da impedire la realizzazione degli obiettivi formativi previsti.**

Nel caso ricorrano entrambe queste due condizioni, è prevista la restituzione maggiorata dei benefici contributivi: il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

In caso di violazione delle disposizioni di legge o delle previsioni dei singoli CCNL (forma scritta del contratto; divieto di retribuzione a cottimo; sotto-inquadramento o percentualizzazione della retribuzione; mancanza del tutore o referente aziendale) si applica una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione va da 300 a 1.500 euro.

1.8 La risoluzione del rapporto di lavoro

Il contratto di apprendistato è da considerarsi a tutti gli effetti un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma in considerazione del suo scopo formativo, si differenzia rispetto al tema della risoluzione del rapporto di lavoro.

Differenti conseguenze intervengono a seconda del momento in cui avviene il recesso: durante il periodo di apprendistato o alla conclusione del periodo formativo.

⁴⁰ Circolare Ministero del Lavoro n. 4 del 2 febbraio 2016

Nel corso del rapporto di lavoro, le parti possono recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, oggettivo o soggettivo.

Inoltre, nel Decreto Legislativo 81/2015, il legislatore ha specificato che “durante il contratto di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo”.⁴¹

La specificità dell'apprendistato sta nella possibilità delle parti di recedere dal contratto **al termine del periodo di formazione**, ovvero al termine del rapporto di apprendistato, con preavviso decorrente dal medesimo termine, ma senza alcun obbligo di motivazione.

È questo un caso di recesso “ad nutum”, che non richiede per la sua legittimità la presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, oggettivo o soggettivo, se non il rispetto del preavviso ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile.

Se nessuna delle parti esercita questa facoltà, il rapporto di lavoro prosegue consolidandosi in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2. L'apprendistato di alta formazione e ricerca – Terzo livello

2.1 Definizioni e finalità

Il contratto di apprendistato per l'alta formazione e la ricerca è finalizzato allo svolgimento di attività di ricerca o al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca.

Nello specifico, i titoli conseguibili sono i seguenti:

- **Diploma di istruzione tecnica superiore (ITS);**
- **Lauree triennali e magistrali;**
- **Master di I e II livello;**
- **Dottorati;**
- **Alta formazione artistica e musicale (AFAM).**

Inoltre, come specificato sopra, questa tipologia contrattuale può anche essere attivata per lo svolgimento di attività di ricerca. L'apprendistato di ricerca è, infatti, finalizzato alla realizzazione di un **progetto di ricerca in azienda**, il quale viene attuato attraverso una partnership con l'università o con l'ente di ricerca che mette a disposizione le proprie competenze formative e di tutoraggio nell'accompagnare l'apprendista.

Il contratto di apprendistato di “III livello” può essere stipulato con giovani a partire **dai 18 anni di età fino a 29 anni**, restando il requisito anagrafico comunque subordinato al possesso dei titoli richiesti per l'accesso al percorso formativo cui è finalizzato.

2.2 Durata del contratto

La durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca **non può essere inferiore a 6 mesi**. La **durata massima** è, invece, pari alla durata ordinamentale del percorso, come indicato nella seguente tabella:⁴²

⁴¹ Art. 42, comma 3, del D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015

⁴² Delibera Regione Lombardia n.X/4676 del 23 dicembre 2015

Tipologia percorso	Durata massima
Diploma di Tecnico Superiore (ITS)	36 mesi
Laurea Triennale	36 mesi
Laurea Magistrale	24 mesi
Laurea a ciclo unico	48 mesi
Master Universitari di I e II livello	12 mesi I livello 24 mesi II livello
Dottorato di Ricerca	48 mesi
Attività di ricerca	36 mesi (ammessa proroga di massimo 12 mesi, in caso di particolari esigenze legate al progetto)

2.3 Gli standard formativi dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca

Il percorso di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna all'azienda e periodi di formazione esterna presso l'istituzione formativa.

L'organizzazione della formazione viene concordata dall'istituzione formativa con il datore di lavoro sia sulla base delle esigenze professionali dell'impresa sia in relazione alle competenze tecniche e professionali correlate al raggiungimento dei risultati di apprendimento del percorso formativo.

Il percorso di formazione interna ed esterna deve comunque essere programmato in modo tale che l'apprendista possa raggiungere i risultati di apprendimento e le competenze specifiche relative alla qualificazione da conseguire.

La **formazione interna** può anche essere svolta in **assetto lavorativo**, sotto il coordinamento del tutor nominato dall'azienda.

La durata della formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

Per quanto riguarda la **formazione esterna**, questa è sottoposta ai seguenti limiti, in termini di **durate massime percentuali**:

Tipologia percorso	% formazione esterna
Diploma di Tecnico Superiore (ITS)	Max 60% della formazione ordinamentale (pari a 1080 ore/1620 ore)
Laurea, Master, Dottorato, AFAM	Max 60% del numero di ore di lezione frontale previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento universitario
Attività di ricerca	Formazione esterna: non obbligatoria Formazione interna: min. 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto

In caso di assunzione di uno studente frequentante o che ha frequentato un percorso per il conseguimento del Diploma ITS o Laurea, Master, Dottorato o AFAM, la percentuale delle ore di formazione esterna deve essere calcolata sulla base delle ore o CFU previsti dal piano di studi necessarie all'acquisizione del titolo, tenendo conto delle ore di formazione già svolte prima dell'avvio del contratto appurata la coerenza con il percorso di studio e formazione già in corso.

2.4 Retribuzione e inquadramento

L'Accordo Interconfederale del 18 maggio 2016 ha previsto **il sotto-inquadramento** dell'apprendista, proporzionato alla durata del contratto. Nello specifico, l'apprendista è inquadrato come segue:

- **per i percorsi di durata superiore all'anno:** per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale; per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
- **per i percorsi di durata non superiore all'anno** il sotto inquadramento è di un livello rispetto a quello di destinazione finale.

Viene, inoltre, confermata la predisposizione prevista dall'art. 45 del D.Lgs. n.81/2015 per cui il datore di lavoro non è tenuto a retribuire le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa.

Per le ore di formazione interne all'azienda, all'apprendista viene invece riconosciuta una retribuzione pari al 10% di quella dovuta.

2.5 Contribuzione

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca prevede un'aliquota contributiva agevolata differenziata in relazione alla tipologia di impresa:

Aziende fino a 9 dipendenti rientranti nel *de minimis*⁴³:

Dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 il datore di lavoro che assume un apprendista ha diritto ad uno sgravio contributivo totale (è dovuto solo il contributo NASpI dell'1,31% e il contributo ai fondi interprofessionali dello 0,30%) per tutta la durata del contratto e fino a un massimo di 3 anni. Dalla conferma a tempo indeterminato si applica per un anno l'aliquota dell'11,61%.

Aziende fino a 9 dipendenti non rientranti nel *de minimis*⁴⁰:

per il primo anno di contratto di applica l'aliquota del 3,11%; 4,71% il secondo anno e l'11,61% per gli anni successivi. Per l'anno successivo alla conferma a tempo indeterminato si applica l'aliquota dell'11,61%.

Tutte le altre Aziende:

l'aliquota agevolata dell'11,61% si applica per tutta la durata del contratto di apprendistato e viene mantenuta per un anno dal momento della conferma a tempo indeterminato. In tali aliquote contributive è ricompreso anche il premio INAIL.

⁴³ Art.22 Legge n.183 del 12 novembre 2011, Circolare Inps n.128 del 2 novembre 2012

3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore – Primo livello

3.1 Definizione e finalità

Con il contratto di apprendistato di I livello possono essere assunti giovani e adolescenti **dai 15 ai 25 anni** per uno dei seguenti percorsi formativi:

- **Qualifica e diploma professionale** (e anno integrativo ai fini dell'ammissione all'esame di Stato);
- **Diploma di istruzione secondaria superiore;**
- **Certificato di specializzazione tecnica superiore.**

3.2 Durata del contratto

La durata del contratto di apprendistato di I livello **non può essere inferiore a 6 mesi**.

Per quanto riguarda invece la **durata massima**, essa è pari alla **durata ordinamentale del percorso** come di seguito indicato:

Tipologia percorso	Durata massima
Percorsi di qualifica professionale	36 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione e formazione professionale (a seguito della qualifica)	12 mesi
Anno integrativo per l'accesso all'esame di Stato	24 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore	48 mesi
Percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore	12 mesi

La durata del contratto può essere **prorogata fino ad un anno** per il consolidamento di competenze tecnico professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o per il conseguimento del diploma di maturità classica.

La proroga di un anno è prevista anche nel caso in cui al termine del percorso di studi per il conseguimento della qualifica, del diploma, del certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale, l'apprendista non abbia conseguito il titolo.

In entrambi i casi, la proroga richiede un aggiornamento del Piano Formativo Individuale dell'apprendista.

Una volta conseguito il titolo, è prevista la possibilità di una **trasformazione del contratto** in apprendistato professionalizzante ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale ai fini contrattuali.

In caso di interruzione o cessazione anticipata del contratto, all'apprendista è assicurato il rientro nel percorso formativo ordinario anche con il supporto del tutor formativo.

3.3 Gli standard formativi dei percorsi di apprendistato di Primo livello

I percorsi di apprendistato di I livello si articolano in periodi di **“formazione interna”** sul posto di lavoro e periodi di **“formazione esterna”** presso l'istituzione formativa.

La programmazione e l'organizzazione della formazione è concordata dall'istituzione formativa e dall'azienda sulla base sia delle esigenze dell'impresa sia in considerazione delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisite on the job ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento in termini di competenze propri del percorso ordinamentale a cui è iscritto l'apprendista.

Il Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015 ha previsto i seguenti **limiti alla formazione esterna**:

Tipologia percorso	Percentuale massima dell'orario obbligatorio previsto dall'ordinamento
Percorsi per la qualifica e il diploma professionale	- max 60% per il secondo anno - max 50% per il terzo e quarto anno Nel caso in cui l'apprendistato sia attivato a partire dal primo anno: - max 60% per il primo e secondo anno - max 50% per il terzo e quarto anno
Percorsi per il diploma di istruzione secondaria secondaria superiore	- max 70% per il secondo anno - max 65% per il terzo, quarto anno e quinto anno
Anno integrativo per l'accesso all'esame di Stato	- max 65%
Percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore	- max 50%

La formazione interna può anche essere svolta **in assetto lavorativo**, sotto il coordinamento del tutor nominato dall'azienda.

3.4 Valutazione e certificazione delle competenze

Per aver diritto alla valutazione degli apprendimenti e alla certificazione delle competenze al termine del percorso, l'apprendista deve aver frequentato almeno **i tre quarti della formazione**, sia interna che esterna, prevista nel Piano Formativo Individuale.

Se previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la percentuale di frequenza di cui sopra può costituire requisito minimo al termine di ciascuna annualità al fine dell'ammissione all'annualità successiva.

3.5 Retribuzione e inquadramento

In tema di inquadramento e retribuzione dell'apprendista, l'Accordo Interconfederale del 18 maggio 2016 ha previsto che:

- il livello di inquadramento sia coerente con il percorso formativo;
- la retribuzione sia definita **in misura percentuale** rispetto al livello di inquadramento e in relazione all'anno di frequenza del percorso formativo per l'acquisizione del relativo titolo, con la previsione di aumenti progressivi nel corso della durata del contratto secondo quanto stabilito nella tabella che segue:

Retribuzione della prestazione di lavoro in Azienda	
Primo anno	non inferiore al 45% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	non inferiore al 55% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento
Terzo anno	non inferiore al 65% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	non inferiore al 70% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento

Per fare un esempio concreto: se uno studente è al terzo anno del suo percorso formativo e inizia a lavorare in apprendistato (ossia inizia il primo anno di lavoro in apprendistato al terzo anno di percorso formativo) non gli si applicherà la retribuzione del primo anno di lavoro in apprendistato (ossia il 45%) bensì quella del terzo anno (ossia il 65%).

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, l'accordo conferma l'esonero da ogni obbligo retributivo, così come viene confermata la retribuzione pari al 10% della retribuzione dovuta all'apprendista per le ore di formazione a carico del datore di lavoro.

3.6 Contribuzione

L'art. 32 del D.Lgs. n.150 del 2015 ha previsto, a titolo sperimentale, dal 24 settembre 2015 al 31 dicembre 2016, alcuni benefici di carattere contributivo per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

In particolare:

- non trova applicazione in contributo di licenziamento previsto dall'art. 2 commi 31 e 32 della Legge n.92 del 2012;
- l'aliquota contributiva è ridotta al 5%;
- è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a finanziamento di NASpl (1,31%) e dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%).

Tali incentivi sono applicabili per tutta la durata del contratto di apprendistato ma non proseguono per l'anno successivo alla conferma dell'apprendista a tempo indeterminato.

Per quanto concerne le ore di formazione interna retribuite al 10%, il Ministero del Lavoro ha chiarito che l'aliquota contributiva pari al 5% va calcolata sulla retribuzione effettivamente erogata all'apprendista. Per le ore di formazione esterna, il datore di lavoro, essendo esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo è conseguentemente escluso dall'obbligo di versamento contributivo.⁴⁴

DOMANDE E RISPOSTE

1. Che cos'è il contratto di apprendistato professionalizzante?

Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro subordinato, a causa mista, volto al raggiungimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. Causa mista significa che, nel contratto di apprendistato, oltre a tutti i diritti/doveri propri di un rapporto di lavoro subordinato, un aspetto centrale è costituito dalla formazione professionale che il datore di lavoro è tenuto a impartire all'apprendista. E' rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni.

2. Che vantaggi ha l'azienda che assume apprendisti?

Il vantaggio principale è costituito dall'aver l'opportunità di formare nuove risorse in relazione a quelle che sono le professionalità aziendali avendo degli oneri contributivi e retributivi ridotti. Importante vantaggio è che l'apprendista è escluso dal computo della forza aziendale e che si può recedere dal rapporto alla cessazione del periodo di formazione rispettando il preavviso.

3. Quanto dura il contratto di apprendistato professionalizzante?

La durata è legata al tipo di qualificazione professionale alla quale è finalizzato il contratto e viene definita dal contratto collettivo applicato dall'azienda che assume. In linea generale non può durare meno di 6 mesi e non più di tre anni.

4. Si può stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante con un ragazzo che ha già svolto un tirocinio presso la stessa azienda?

In linea generale la risposta è sì. Il contratto di apprendistato, essendo un contratto a contenuto formativo, deve essere, però, un ulteriore e reale accrescimento delle competenze professionali di cui è in possesso l'apprendista e non deve assolutamente essere una ripetizione di quanto già imparato durante il tirocinio.

⁴⁴ Interpello del Ministero del Lavoro n.22 dell'11 agosto 2016

5. Si può stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante con un lavoratore straniero?

Sì, purché, se appartenente a un paese extra UE, esso sia in possesso di un valido permesso di soggiorno che gli consenta di svolgere attività di lavoro subordinato. Se invece è un cittadino UE è equiparato a un cittadino italiano.

6. Come va inquadrato l'apprendista?

L'inquadramento dipende dalla qualificazione professionale alla quale è finalizzato il contratto di apprendistato e va verificato nel contratto collettivo nazionale (CCNL) applicato dall'azienda. L'azienda ha la facoltà di inquadrarlo sino a due livelli sotto il livello di inquadramento di destinazione finale del contratto. Questo aspetto deve comunque essere chiaramente indicato nella lettera di assunzione da consegnare e far firmare all'apprendista. Per esempio: se l'azienda applica il contratto metalmeccanico e come livello di destinazione del contratto è previsto il 5° livello, l'apprendista può essere inquadrato all'atto dell'assunzione al 3° livello.

7. Quale sarà la retribuzione da erogare ad un lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante?

La retribuzione è legata al livello di inquadramento iniziale ed è definita dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

8. Nel contratto di apprendistato professionalizzante esiste il periodo di prova?

Sì, esiste. La durata è definita dal contratto collettivo applicato in azienda ed è quello relativo all'inquadramento contrattuale che verrà attribuito all'inizio del contratto. L'indicazione del periodo di prova va inserita nella lettera di assunzione.

9. Cosa succede se non viene superato il periodo di prova?

In questo caso il datore di lavoro comunicherà la risoluzione del contratto senza nessun obbligo di preavviso.

10. Su quali parametri bisogna valutare l'apprendista ai fini del superamento del periodo di prova?

Ovviamente si dovrà tener conto delle ridotte capacità professionali dell'apprendista in quanto deve ancora imparare. Verranno valutati l'attitudine, l'impegno e i risultati.

11. Quale sarà l'orario di lavoro dell'apprendista?

L'orario di lavoro sarà quello degli altri lavoratori, con l'eventuale, ma limitata possibilità, di adibirlo allo svolgimento di lavoro straordinario e lavoro notturno. Si dovrà tener pur sempre conto degli obiettivi formativi quale elemento essenziale del contratto di apprendistato.

12. E' possibile stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante anche a part-time?

Sì, purché l'orario ridotto non sia di ostacolo al raggiungimento della qualificazione professionale e alla realizzazione della formazione programmata nel PFI.

13. Al momento dell'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante cosa va consegnato all'apprendista?

Dovranno essere consegnati: la lettera di assunzione e il Piano Formativo Individuale che ne è parte integrante.

14. In caso di assenza dell'apprendista per malattia, infortunio o maternità cosa accade?

Nei casi di assenza superiore a 30 giorni dovuta a malattia, infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto (quali la maternità per esempio) è prevista la possibilità di sospendere il contratto. Se necessario per lo svolgimento della formazione programmata nel PFI, il datore di lavoro potrà ricorrere a una proroga del contratto per consentire all'apprendista il recupero di tutta la formazione persa a seguito dell'assenza.

15. Che cos'è il contratto di apprendistato di I livello?

E' l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43 del D.Lgs. n.81/2015).

16. Che cos'è il contratto di apprendistato di III livello?

E' l'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45 D.Lgs. 81/2015) rivolto a giovani dai 18 ai 29 anni di età.

17. Che cos'è il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è un contratto di lavoro subordinato, a causa mista, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca.

Nello specifico i titoli conseguibili sono: Diploma ITS, Lauree triennali e magistrali, Master di I e II livello, Dottorati, AFAM. Inoltre, questa tipologia contrattuale può essere attivata per lo svolgimento di attività di ricerca in azienda.

E' rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni.

18. Cosa succede in caso di maternità?

In caso di maternità l'apprendista avrà diritto a un congedo indennizzato dall'INPS. Il congedo di maternità (ex obbligatoria) è pari a 5 mesi di astensione dal lavoro, solitamente 2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo.

Durante il congedo prenderà l'80% della normale retribuzione pagata dall'INPS.

Il contratto collettivo applicato in azienda potrà prevedere l'integrazione della stessa fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione.

19. Che tutele ha l'apprendista che si ammala?

Tutti gli apprendisti, a prescindere dalla qualifica rivestita, hanno diritto all'indennità INPS pari al 50% della normale retribuzione dal 4° al 20° giorno di malattia e al 66% dal 21° al 180° giorno di malattia; inoltre i contratti collettivi nazionali possono prevedere l'integrazione da parte dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

I primi 3 giorni di malattia invece sono totalmente a carico del datore di lavoro.

20. Come accade in caso di infortunio dell'apprendista?

L'apprendista è assicurato all'INAIL contro gli infortuni sul lavoro. In questo caso una parte viene indennizzata dall'INAIL: il 60% della normale retribuzione dal 4° al 90° giorno di infortunio, e il 75% dal 91° giorno fino alla guarigione clinica. Il datore di lavoro è obbligato fare la denuncia di infortunio se lo stesso è di durata superiore ai 2 giorni e deve corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui si è verificato l'infortunio e il 60% della retribuzione per i 3 giorni successivi.

I contratti collettivi possono tuttavia prevedere l'integrazione (fino al 100% della normale retribuzione) da parte del datore di lavoro per i primi 3 giorni di assenza e per tutta la restante durata dell'infortunio.

21. In caso di licenziamento l'apprendista avrà diritto alla NASpi?

Sì, l'apprendista percepirà l'indennità NASpi se in possesso dei requisiti (13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni e almeno 30 giornate di lavoro effettive negli ultimi 12 mesi). Il datore di lavoro è comunque tenuto all'atto del licenziamento al versamento di un contributo: una somma da versare all'INPS pari al 41% di 1.195 euro moltiplicato sino ad un massimo di 3.

22. Cosa succede alla scadenza del periodo di formazione?

Alla fine del periodo di formazione, il datore di lavoro può comunicare all'apprendista la prosecuzione del contratto come contratto a tempo indeterminato oppure può comunicargli la volontà di chiudere il contratto, pagando il periodo di preavviso.

Se il datore di lavoro non comunica nulla, il contratto proseguirà come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

23. Se il contratto di apprendistato viene interrotto alla fine del periodo di formazione?

Alla fine del periodo di formazione posso interrompere il contratto senza un obbligo di giustificazione salvo però l'obbligo di dare il preavviso.

24. Se non viene data nessuna comunicazione, cosa succede?

Se non viene comunicata la volontà di recedere dal rapporto nei termini previsti, il rapporto di apprendistato proseguirà come un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

25. E' possibile recedere dal contratto prima della scadenza prevista?

No, se non in presenza di una giusta causa o un giustificato motivo che non consentano la prosecuzione del rapporto.

26. Posso mettere l'apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante in Cassa Integrazione guadagni ordinaria?

Sì. A partire dal 24 settembre 2015 è possibile coinvolgere in cassa integrazione guadagni ordinaria anche gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante.

27. In questo caso, ha diritto allo stesso trattamento degli altri lavoratori in CIGO?

Sì, l'ammontare dell'integrazione al reddito prevista dalla Cassa integrazione è la stessa prevista dalle altre tipologie di ammortizzatori sociali destinati agli altri lavoratori subordinati.

28. Prima della scadenza del contratto posso confermare l'apprendista a tempo indeterminato?

Sì, il contratto di apprendistato può essere trasformato prima del termine in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

29. Cosa succede all' apprendista nel caso in cui l'azienda venga acquisita da un'altra azienda?

In caso di trasferimento d'azienda il rapporto di apprendistato prosegue con l'imprenditore che ha acquisito l'azienda e che quindi avrà la responsabilità di portare a termine il percorso formativo.

30. Cosa significa che l'apprendistato è un contratto formativo?

Vuol dire che durante il lavoro, l'apprendista deve essere supportato dall'azienda, in particolare attraverso la figura del tutor, a imparare a essere sempre più autonomo nello svolgimento delle mansioni e dei compiti per i quali è stato assunto.

31. È quindi obbligatoria la formazione?

Sì, la formazione rappresenta un dovere e un diritto per l'apprendista. L'apprendista deve, quindi, partecipare ai momenti di formazione previsti dal contratto, tenendo presente che la qualificazione professionale dipende dai risultati dell'attività di formazione. Fare un buon percorso di formazione è un vantaggio sia per l'apprendista sia per l'impresa. Nel caso ci fossero difficoltà legate alla formazione, l'apprendista può sempre rivolgersi al suo tutor aziendale.

32. Quali sono i contenuti da indicare sul PFI?

Il percorso di formazione è descritto nel Piano Formativo Individuale (PFI) che l'impresa deve consegnare insieme al contratto di assunzione. Il PFI è in altre parole il "piano di studi". Il PFI contiene i dati personali, le esperienze di studio e di lavoro dell'apprendista, i contenuti della formazione, nonché i dati del tutor aziendale.

33. È possibile modificare il PFI?

Sì, il PFI può essere modificato sulla base di come procede l'inserimento in azienda dell'apprendista. In caso di modifica del PFI, occorre rifare il documento, firmarlo e allegarlo al contratto di assunzione.

34. Quanta formazione occorre impartire all'apprendista?

La durata della formazione è definita, in parte dal contratto collettivo di lavoro (CCNL) applicato dall'azienda, in parte dalla legge. Per quanto riguarda la "quota" definita dai CCNL, parliamo di circa 80 ore all'anno. Per quanto riguarda la parte definita dalla legge, in Regione Lombardia varia a seconda del titolo di studio dell'apprendista:

- 120 ore se l'apprendista ha la sola licenza elementare o media ovvero è privo di titolo di studio;
- 80 ore se è diplomato o ha una qualifica triennale;
- 40 ore se è laureato.

35. Quali sono gli argomenti della formazione?

La formazione riguarda due ambiti di competenza:

- le competenze tecnico-professionali, che si riferiscono alle aree più pratiche legate all'attività in azienda (utilizzo delle macchine utensili, utilizzo degli strumenti informatici, lettura delle scritture contabili, ...);
- le competenze di base e trasversali, che si riferiscono alle seguenti aree: sicurezza, organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione, diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro e contrattazione collettiva, competenze digitali, competenze sociali e civiche.

36. Quando faccio formazione, l'apprendista deve firmare qualche documento?

Proprio perché la formazione è obbligatoria, l'apprendista deve firmare un documento/ registro che attesta la realizzazione delle attività formative indicate nel PFI. Il documento è firmato anche dal tutor aziendale.

37. Quando finisce la formazione?

La fine del periodo di formazione coincide con la durata indicata sul contratto e sul PFI. Al termine della formazione, l'azienda può riconoscere, sulla base dei risultati del percorso stesso, la qualificazione professionale prevista dal contratto, così come individuata dai CCNL.

Elenco dispense pubblicate:

- “Indicazioni per la gestione degli aspetti di salute e sicurezza legati al “Lavoro Agile/Smart Working” N° 01/2015
- “Salute e sicurezza al centro: lo scenario europeo” Spunti di confronto su legislazione comunitaria di salute e sicurezza sul lavoro e applicazione in diversi Stati Membri” N° 02/2015
- “Cartelle e Riscossione” N° 03/2015
- “ISO 14001:2015 - I Sistemi di Gestione Ambientale ad un punto di svolta” N° 04/2015
- “Fiscalità delle auto aziendali” N° 05/2015
- “Tribunale delle Imprese, arbitrato, mediazione: opportunità per le imprese” N° 06/2015
- “Lo start up di una Fondazione ITS” N° 01/2016
- “Patent box” N° 02/2016
- “I motori della crescita italiana” N° 03/2016
- “Fiscalità delle auto aziendali” N° 04/2016
- “Inserire giovani ad alto potenziale: strumenti e risorse” N° 05/2016
- “Guida per i passaggi generazionali: condizioni di successo, errori da evitare e case history” N° 06/2016
- “I numeri per le Risorse Umane ” N° 07/2016
- “Le operazioni triangolari comunitarie ed extracomunitarie: disciplina IVA” N° 08/2016

www.assolombarda.it
www.farvolaremilano.it
www.assolombardanews.it

