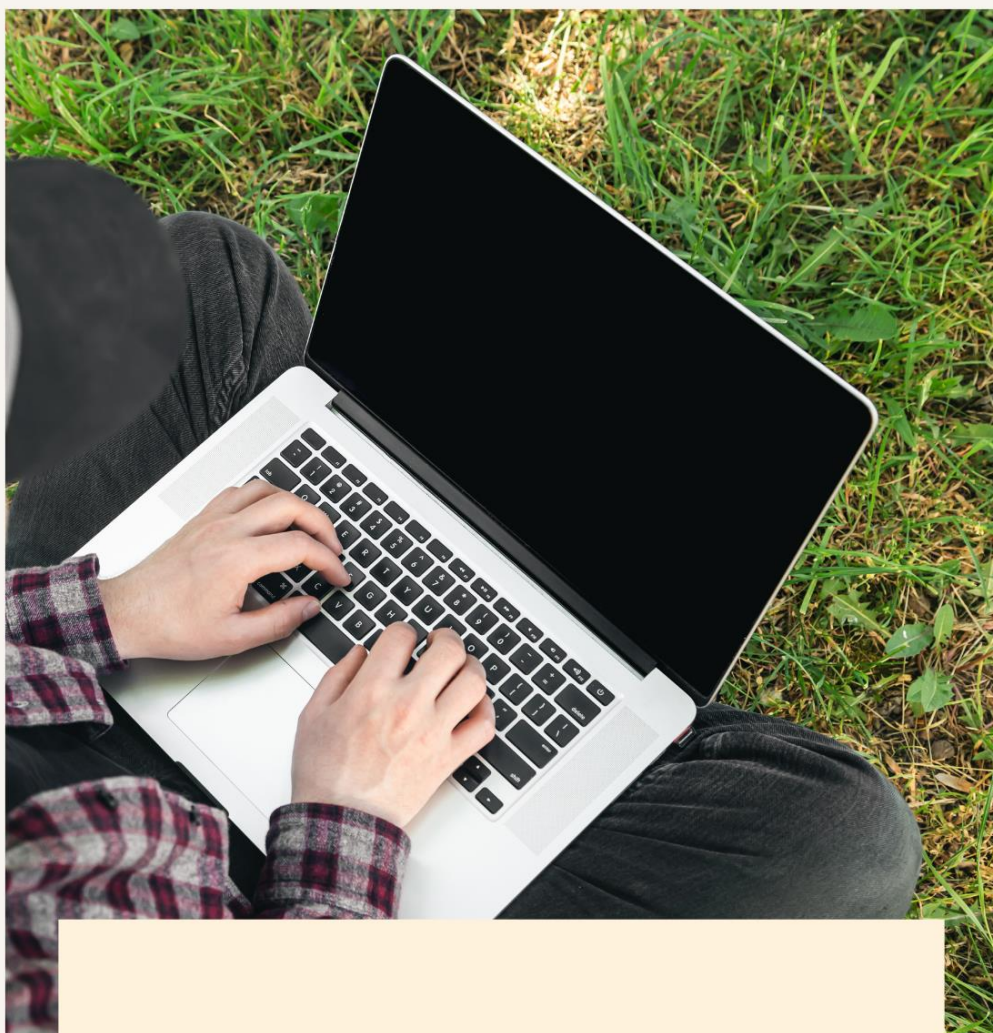




LABOURBOOK

APPRENDISTATO

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto ad esaminare le principali peculiarità del contratto di apprendistato, così da permettere e permetterci di gestirlo correttamente.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. NORMATIVA
2. CARATTERISTICHE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO
 - a. Disciplina generale
 - b. Limiti quantitativi
 - c. Contribuzione
 - d. Tutor
 - c. Tipologie di apprendistato
3. APPRENDISTATO DI I LIVELLO
 - a. Durata
 - b. Formazione
 - c. Retribuzione
4. APPRENDISTATO DI II LIVELLO
 - a. Durata
 - b. Formazione
5. APPRENDISTATO DI II LIVELLO
 - a. Durata
 - b. Formazione

APPRENDISTATO

1. Normativa

La disciplina del contratto di apprendistato è contenuta:

- ✓ Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, artt. 41, 42, 43, 46, 47.
- ✓ Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150, art. 32
- ✓ Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015
- ✓ Accordi interconfederali e CCNL di categoria

2. Caratteristiche del contratto di apprendistato

L'apprendistato è un **contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani** (art. 41, D.Lgs n. 81/2015; circolare Inps n. 108/2018).

a. Tipologie di apprendistato

Il contratto di apprendistato si suddivide in tre forme diverse:

- ✓ apprendistato di **I livello** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- ✓ Apprendistato di **II livello** o apprendistato **professionalizzante**: finalizzato al conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali
- ✓ apprendistato di **III livello** o apprendistato di **alta formazione e ricerca** finalizzato a conseguire un titolo d'istruzione superiore o universitaria, nonché finalizzato ad attività di ricerca o per lo svolgimento del praticantato ai fini dell'abilitazione professionale

Gli apprendistati di primo e terzo livello sono finalizzati a conseguire un titolo di studio tramite un percorso di **formazione "duale"** che viene formalizzato tramite l'attività formativa svolta presso l'istituzione formativa (cd. formazione esterna) e quella svolta presso l'impresa (cd. formazione interna).

Nel contratto di secondo livello (apprendistato professionalizzante) si prevede il conseguimento di una qualificazione professionale tramite una formazione svolta prettamente all'interno della realtà aziendale e una formazione esterna integrata dall'offerta Pubblica (vedasi paragrafo 4).

b. Disciplina generale

Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta anche ai fini della prova, al suo interno vengono indicati i dati relativi al **piano formativo individuale**, stabilito anche sulla base delle indicazioni definite dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Nell'apprendistato di primo e terzo livello il piano formativo individuale è predisposto dall'ente formativo con il supporto dell'azienda, mentre nell'apprendistato professionalizzante il piano formativo viene redatto direttamente dall'azienda.

In via generale il contratto di apprendistato ha una durata minima di 6 mesi, sono previste delle eccezioni per i contratti di apprendistato stagionale.

Durante il rapporto di lavoro in apprendistato trovano applicazione le **sanzioni** previste dalla normativa vigente per il **licenziamento illegittimo**. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- ✓ divieto di retribuzione a cottimo;
- ✓ possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- ✓ presenza di un tutore o referente aziendale in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa
- ✓ possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano;
- ✓ possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e

delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

- ✓ registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino
- ✓ possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a 30 giorni
- ✓ possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

c. Limiti quantitativi

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

Il datore di lavoro che non abbia in forza lavoratori qualificati o specializzati, o che, comunque, ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in **numero non superiore a 3**.

La contrattazione collettiva può disciplinare dei limiti diversi.

Le imprese artigiane hanno delle limitazioni differenziate in base alle diverse tipologie dell'azienda artigiana:

Tipologia di impresa artigiana	Numero massimo apprendisti
Impresa artigiana che non lavora in serie	9 (fino a 18 lavoratori) apprendisti elevabili a 13 (fino a 22 lavoratori)
Impresa artigiana che lavora in serie purché con lavorazione non del tutto automatizzata	5 (fino a 9 lavoratori) elevabili a 8 (fino a 12 lavoratori)

Impresa artigiana che svolge l'attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura	16 (fino a 32 lavoratori) elevabili a 24 (fino a 40 lavoratori)
Costruzioni edili	5 (fino a 10 lavoratori) elevabili a 9 (fino a 14 lavoratori)

Il numero degli apprendisti dipende anche dal numero complessivo dei lavoratori per ciascuna impresa artigiana. Nel settore artigiano gli apprendisti in forza incidono sul numero complessivo degli addetti ai fini della qualificazione dell'impresa come artigiana.

Oltre al rispetto dei limiti numerici sopra riportati, i datori di lavoro, ai fini dell'instaurazione di ulteriori assunzioni con contratto di apprendistato, sono tenuti a stabilizzare una percentuale di lavoratori che abbiano terminato il proprio periodo formativo in azienda secondo i criteri previsti dal Dlg n.81/2015 e dalle indicazioni previste dai contratti collettivi di riferimento.

d. Contribuzione

La contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali; dal 1° gennaio 2013 è, inoltre, dovuta una contribuzione aggiuntiva pari all'1,61%.

Sono previste delle riduzioni per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9.

e. Tutor

L'attività di formazione all'interno dell'impresa è incaricata alla responsabilità di un tutor o referente aziendale che affianca l'apprendista per tutta la durata del contratto di apprendistato, con il compito di visionare e formare l'apprendista durante il percorso di apprendistato.

Il tutor aziendale deve rispettare i seguenti requisiti:

- ✓ avere almeno 3 anni di anzianità
- ✓ possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che avrà l'apprendista alla fine dell'apprendistato;
- ✓ svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista.

Il ruolo del tutor aziendale dell'apprendista è disciplinato dal Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 28 febbraio 2000 e dalla Legge Regionale n. 9/2006.

3. APPRENDISTATO DI I LIVELLO

L'**apprendistato di I livello** unisce la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione, sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs. n. 226/2005. Tale apprendistato ha lo scopo di conseguire la Qualifica o il Diploma professionale.

Possono essere assunti studenti tra i 15 anni e il compimento dei 25 anni (24 anni e 364 giorni), da datori di lavoro privati, di tutti i settori economico- produttivi, iscritti ad un percorso di qualifica o diploma professionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP).

a. Durata

La durata minima è di 6 mesi e non può essere superiore a:

- ✓ 3 anni per il conseguimento della qualifica di Istruzione e formazione Professionale;
- ✓ 4 anni per il conseguimento del diploma di Istruzione e formazione Professionale;
- ✓ 1 anno per il conseguimento del diploma di Istruzione e formazione Professionale per coloro che sono in possesso della qualifica professionale.

La normativa prevede la possibilità di prorogare fino ad 1 anno il contratto dei giovani qualificati e diplomati che hanno concluso positivamente i percorsi formativi, per consolidare e acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche.

b. Formazione

I percorsi in alternanza scuola-lavoro sono attuati per una durata complessiva:

- non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali;
- non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli istituti tecnici;
- non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei.

c. Retribuzione

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

La retribuzione del lavoro prestato in azienda è così determinata:

- ❖ **1° anno di apprendistato** → Non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il corrispondente livello di inquadramento
- ❖ **2° anno di apprendistato** → Non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il corrispondente livello di inquadramento
- ❖ **3° anno di apprendistato** → Non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il corrispondente livello di inquadramento
- ❖ **4° anno di apprendistato** → Non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il corrispondente livello di inquadramento

4. APPRENDISTATO DI II LIVELLO

L'**apprendistato di secondo livello** ovvero apprendistato professionalizzante è rivolto all'assunzione, in tutti i settori di attività, di soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (17 anni se in possesso di una qualifica professionale) ed è rivolto al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali.

La qualificazione professionale 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.

a. Durata

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono la durata dell'apprendistato. In via generale il contratto di apprendistato professionalizzante non può essere superiore a 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

b. Formazione

La formazione si distingue in:

- **Formazione obbligatoria interna** legata all'acquisizione delle competenze tecnico professionali: definita dalla contrattazione collettiva di riferimento e legata alla qualifica professionale da conseguire

- **Formazione obbligatoria esterna** riferita all'acquisizione delle competenze trasversali: della durata massima di 120 ore complessive per l'intera durata del contratto, tale formazione viene erogata dalle Regioni.

È disciplinata e finanziata dalle regioni, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

La durata è di 40-120 ore complessive per l'intero contratto di apprendistato professionalizzante (a seconda del titolo di studio acquisito secondo quanto specificato dalla conferenza Stato-Regioni):

c. Piano Formativo individuale

Il Piano Formativo Individuale è un documento obbligatorio contenuto nel contratto di apprendistato, e rappresenta il programma della formazione che l'apprendista dovrà seguire durante il rapporto di lavoro, tale documento è parte integrante del contratto di assunzione.

L'azienda, durante il percorso di apprendistato, deve provvedere alla registrazione della formazione mediante la [compilazione del libretto formativo](#).

5. APPRENDISTATO DI III LIVELLO

L'apprendistato di terzo livello, come quello di primo livello, si integra in un sistema duale (art. 41, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015; INPS, circ. n. 108/2018).

Possono essere assunti con apprendistato di alta formazione e ricerca, in tutti i settori di attività, per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, le attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore (art. 45, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Il datore di lavoro che stipula il contratto di apprendistato è tenuto a sottoscrivere uno specifico protocollo con l'istituzione formativa o con l'ente di ricerca di riferimento, secondo uno schema definito (D.M. 12 ottobre 2015).

a. Durata

Il protocollo stabilisce, inoltre, la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro e il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione aziendale.

Il Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015 ha stabilito una durata minima pari a sei mesi, mentre quella massima viene così determinata:

- ✓ per l'apprendistato di alta formazione è pari alla durata ordinamentale dei relativi percorsi;
- ✓ per l'apprendistato per attività di ricerca non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca;

- ✓ per l'apprendistato, per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

✓

In assenza di regolamentazione regionale si applicano in via diretta le disposizioni contenute nel Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015.

b. Formazione

La formazione esterna all'azienda svolta nell'istituzione formativa nei percorsi di istruzione tecnica superiore non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale (art. 45, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, fatte salve differenti previsioni da parte della contrattazione collettiva, mentre, per le ore di formazione interna a carico del datore di lavoro, la retribuzione dell'apprendista è ridotta al 10% di quella dovuta (art. 45, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015).