

Direzione Relazioni Industriali

LA NUOVA DISCIPLINA DELL' APPRENDISTATO

dicembre 2016

A cura della dott.ssa Michela Covre

Indice

<i>Premessa</i>	<i>pag. 3</i>
<i>§ 1 - Disciplina generale</i>	<i>“ 4</i>
<i>§ 2 - L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</i>	<i>“ 10</i>
<i>§ 3 - L'apprendistato professionalizzante</i>	<i>“ 13</i>
<i>§ 4 - L'apprendistato di alta formazione e ricerca</i>	<i>“ 16</i>
<i>Normativa di riferimento</i>	<i>“ 19</i>

Premessa

Governo, Regioni e Parti sociali, sono impegnati da anni nel processo di riqualificazione e rilancio dell'istituto dell'apprendistato, nella comune consapevolezza degli effetti positivi che tale tipologia contrattuale potrebbe determinare sul sistema educativo e produttivo.

Gli interventi posti in essere si sono concretizzati nell'avvio di una serie di progetti sperimentali, ma soprattutto nell'innovazione del quadro normativo di riferimento.

Successivamente al d.lgs. n. 276/2003, recante disposizioni anche sull'istituto dell'apprendistato, la relativa disciplina, in attuazione della delega di cui all'art. 1, comma 30, della legge n. 247/2007 e s.m., è stata oggetto di una revisione organica che ha portato alla stesura di un unico provvedimento, il decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011, c.d. Testo Unico dell'apprendistato, sul quale sono poi intervenute la legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, nonché la legge n. 78/2014 sul rilancio dell'occupazione.

Il decreto legislativo n. 81/2015 sul riordino delle tipologie contrattuali, attuativo della legge n. 183/2014 (c.d. "Jobs Act") e in vigore dal 25 giugno scorso, ha rivisitato nuovamente la materia (Capo V, artt. da 41 a 47), abrogando la previgente normativa.

Il legislatore ha voluto effettuare un *restyling* dell'istituto, con l'intento di rilanciarne l'utilizzo (anche con specifiche disposizioni contemplate dagli ulteriori decreti attuativi del Jobs Act), quale strumento, al contempo, formativo e lavorativo, tramite, in particolare, azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del "sistema duale".

Una revisione attuata in linea con gli indirizzi comunitari e con la conseguente entrata in vigore della legge n. 107/2015, cosiddetta legge sulla "Buona Scuola", che nel riformare il sistema nazionale di istruzione e formazione, ha reso obbligatoria, dall'anno scolastico 2015/2016, l'alternanza scuola-lavoro (metodologia didattica istituita dall'art. 4 della legge n. 53/2003, cui ha fatto seguito il relativo d.lgs. n. 77/2005, nonché la legge n. 128/2013), quale elemento strutturale dell'offerta formativa, per tutti gli studenti del triennio conclusivo

dell'istruzione secondaria superiore (minimo 400 ore negli istituti tecnici e professionali – minimo 200 ore nei licei)¹.

L'obiettivo è favorire la transizione dal sistema scolastico al mondo del lavoro, consentendo, al contempo, ai giovani di conseguire un titolo di studio e una qualificazione professionale mirata e alle imprese di acquisire risorse secondo i propri fabbisogni per una maggiore competitività sul mercato.

Con il presente vademecum si intende fornire un quadro di sintesi della disciplina generale del contratto di apprendistato e delle disposizioni specifiche relative alle diverse tipologie, rendendo disponibile, per una facile consultazione, la principale documentazione di riferimento sulla materia.

§ 1 - Disciplina generale

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Il datore di lavoro, a fronte della prestazione lavorativa, si impegna ad impartire all'apprendista, per un periodo prestabilito, la formazione necessaria per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali, che vanno ad aggiungersi alle competenze conseguite in ambito scolastico/universitario/di ricerca.

La normativa prevede tre forme di apprendistato, la cui denominazione è stata rivista con il predetto **decreto legislativo n. 81/2015**, disciplinante la materia:

- 1) *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello);*
- 2) *Apprendistato professionalizzante (c.d. apprendistato di secondo livello);*
- 3) *Apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. apprendistato di terzo livello).*

¹ I percorsi di alternanza scuola-lavoro sono attivati tramite apposite convenzioni tra le istituzioni formative e le strutture ospitanti individuate (tra cui le imprese e le rispettive associazioni di rappresentanza). I periodi di apprendimento in ambito lavorativo, che possono essere effettuati anche durante la sospensione delle attività didattiche e comprendere lo svolgimento di attività all'estero, non costituiscono rapporto di lavoro. Presso le CCIAA è istituito il Registro Nazionale per l'alternanza scuola – lavoro (www.scuolalavoro.registroimprese.it), una piattaforma telematica in cui sono visibili le strutture disponibili a svolgere i relativi percorsi.

Il contratto di apprendistato, che richiede la forma scritta ai fini della prova, ha una durata minima di *6 mesi* (con eccezione delle attività stagionali) e una durata massima variabile a seconda della tipologia adottata.

Come accennato, l'apprendistato di primo e terzo livello integrano, in un *"sistema duale"*, formazione e lavoro in cui il conseguimento dei titoli di istruzione e formazione potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa. I soggetti interessati ai relativi percorsi in apprendistato presentano una specifica domanda di candidatura (sottoscritta anche dalla famiglia in caso di minori) mediante comunicazione scritta all'istituzione formativa. Successivamente, l'individuazione degli apprendisti è compiuta dal datore di lavoro, sentita anche l'istituzione formativa, sulla base di procedure predefinite e nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso, mediante questionari di orientamento professionale e colloquio individuale oppure attraverso percorsi propedeutici di alternanza scuola-lavoro o tirocinio.

Seppur con una nuova formulazione di talune disposizioni, i criteri generali contemplati dalla normativa previgente sono stati sostanzialmente confermati:

- definizione, in forma sintetica, del piano formativo individuale (PFI), anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'art. 2, co. 1, lett. h), del d.lgs. n. 276/2003². Viene precisato che nell'apprendistato di primo e terzo livello, il piano formativo individuale sia predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa;
- possibilità per le parti di recedere al termine del periodo formativo, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine (c.d. recesso "ad nutum"). 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 è rimessa ad accordi interconfederali o ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale³, nel rispetto dei seguenti principi:

² Per l'apprendistato in edilizia può prendersi quale riferimento operativo lo schema tipo di PFI approvato dal Cda del Formedil del 24 luglio 2014 (v. circolare Formedil n. 25/2014).

³ Per l'attuazione del contratto di apprendistato, nelle more della definizione del relativo articolato contrattuale per il settore edile, deve farsi riferimento, oltre alle norme di legge, all'Accordo interconfederale del 18 aprile 2012 per l'apprendistato professionalizzante e all'Accordo interconfederale del 18 maggio 2016 per l'apprendistato di primo e terzo livello, di cui si tratterà più avanti.

- ✓ inquadramento del lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto oppure, *in alternativa*, determinazione della retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
 - ✓ divieto di retribuzione a cottimo;
 - ✓ presenza di un tutor o referente aziendale;
 - ✓ possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
 - ✓ possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome;
 - ✓ possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel 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;
 - ✓ possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;
- confermato il rapporto relativo al numero complessivo di apprendisti da assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione: 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 cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre;
 - i lavoratori assunti in apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (fatte salve diverse previsioni) per l'applicazione di particolari normative e istituti;
 - i datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni inerenti il rapporto di lavoro nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale;

- sono confermate le coperture assicurative con estensione delle tutele (infortuni sul lavoro e malattie professionali, malattia, IVS, maternità, assegno familiare, disoccupazione);
- in ordine al *regime sanzionatorio*, la normativa stabilisce:

in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative



il versamento della 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%

in caso di inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel PFI



un provvedimento di disposizione del personale ispettivo del Ministero del lavoro, con assegnazione di un congruo termine per adempiere (art. 14, d.lgs. n.124/2004)

in carenza di forma scritta o del PFI (art. 42, co. 1), o per la violazione delle previsioni del ccnl relative a divieto di retribuzione a cottimo, inquadramento/retribuzione del lavoratore e presenza del tutor/referente aziendale (art. 42, co. 5, lettere a), b) e c))



la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro, aumentata da 300 a 1500 euro in caso di recidiva.

Le *novità* della disciplina prevedono:

- l'applicazione delle sanzioni stabilite per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato di primo livello costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi attestato dall'istituzione formativa;
- salva la possibilità per i Ccnl di individuare limiti diversi, per i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti e solo per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante, la stabilizzazione, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro (restano esclusi dal computo i rapporti cessati per

- recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa). Qualora tale percentuale non venga rispettata, è in ogni caso consentita l'assunzione di un lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante;
- l'estensione, contemplata dal **d.lgs. n. 148/2015** di riforma degli ammortizzatori sociali (art.2), ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, dei trattamenti di integrazione salariale, ordinari e straordinari, con previsione degli specifici obblighi contributivi di legge. Gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, sono destinatari di tali trattamenti limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale (contributo Cigs pari allo 0,90%, di cui 0,30% a carico del lavoratore).

Nel caso in cui l'impresa rientri nell'ambito di applicazione sia della Cigo che della Cigs, oppure della sola Cigo, gli apprendisti sono destinatari esclusivamente dei trattamenti ordinari.

Ai sensi della nuova normativa, per il settore edile, l'aliquota CIGO per gli apprendisti è, attualmente, pari al 4,70%, indipendentemente dal numero di dipendenti dell'impresa.

Ad eccezione degli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili, è dovuto, inoltre, il pagamento di un contributo addizionale pari a:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, sino a 12 mesi di utilizzo nel quinquennio mobile;
- 12% oltre il limite di 12 mesi e sino a 24 mesi nel quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite di 24 mesi e sino al limite massimo complessivo.

A seguito dell'innovata disciplina, le parti sociali dell'edilizia hanno siglato l'Accordo nazionale 22 dicembre 2015, con il quale vengono abrogate le previsioni del ccnl in materia di Cigo e viene stabilito che i relativi obblighi contributivi in Cassa Edile cessano di operare dal 1° settembre 2015 (data da cui decorre per tali lavoratori il versamento dei contributi di legge).

Il decreto prevede, infine, che alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

Per quanto attiene il *sistema degli incentivi*:

- resta ferma l'aliquota del 10% per le aziende oltre i nove dipendenti, nonché, per i datori di lavoro con un numero di dipendenti pari o inferiore a nove, la

riduzione della stessa all'1,5% (- 8,5 punti percentuali) per il primo anno di contratto e al 3% (- 7 punti percentuali) per il secondo anno, mentre per gli anni successivi l'aliquota rimane del 10% (legge n. 296/2006, art. 1, comma 173). Resta invariata la misura della contribuzione a carico dell'apprendista pari al 5,84%.

E' da tener presente che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge n. 92/2012, dal 1° gennaio 2013, a carico dei datori di lavoro, è dovuto anche per gli apprendisti il contributo di finanziamento dell'Aspi (dal 1° maggio 2015 sostituita dalla Naspi, introdotta dal d.lgs. n. 22/15) pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, cui si aggiunge il contributo dello 0,30% ex art. 25, della legge n. 845/78 destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali (aliquota totale pari all'1,61%);

- ai sensi dell'art. 22, comma 1, della legge n. 183/2011 (c.d. legge di stabilità 2012), per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo *dal 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016*, ai datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, è riconosciuto, nei primi tre anni di contratto, uno sgravio contributivo del 100%. Per gli anni di contratto successivi al terzo resta ferma l'aliquota del 10%. Tale sgravio, concesso in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "*de minimis*" (Regolamento CE 1998/2006), non ha effetto sull'aliquota dell'1,61% e sul contributo per il trattamento di integrazione salariale. Lo sgravio è riconosciuto anche se il triennio agevolato si colloca parzialmente oltre il 31/12/16, purché le assunzioni siano intervenute entro tale data. Per il periodo di esonero totale, resta ferma la contribuzione del 5,84% a carico del lavoratore;
- con esclusione dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione e con eccezione degli incentivi specifici per l'apprendistato di primo livello, i benefici contributivi sono mantenuti per 12 mesi dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di trasformazione anticipata del rapporto di lavoro;
- benefici specifici sono previsti dal d.lgs. n. 150/2015 con riguardo all'apprendistato di primo livello (v. § 2);
- nell'ambito del "Programma Garanzia Giovani", è previsto un bonus occupazionale, nonché un super bonus-tirocini, per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante (v. § 3);
- specifici contributi sono riconosciuti alle imprese nell'ambito del programma FIXO, gestito da ItaliaLavoro, per le assunzioni effettuate con l'apprendistato di alta formazione e ricerca (v. § 4);
- sotto il profilo fiscale, il costo relativo agli apprendisti è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP (d.lgs. n. 446/97 - legge n. 190/2014).

§ 2 - L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Possono essere assunti con l'apprendistato di primo livello i giovani *dai 15 anni e fino al compimento dei 25 anni di età*.

E' necessaria la sottoscrizione di un *protocollo* tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa a cui è iscritto lo studente, secondo lo schema definito con il **decreto interministeriale del 12 ottobre 2015** sugli standard formativi e i criteri generali per l'attuazione dei percorsi di apprendistato (emanato in attuazione dell'art. 46, comma 1, d.lgs. 81/2015 e in vigore dal 5 gennaio 2016), che individua, in particolare:

- la durata del contratto, non inferiore a 6 mesi e non 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 o del diploma di istruzione secondaria superiore;
 - 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato ex art. 15, comma 6, d.lgs. n. 226/2005;
 - 1 anno per il conseguimento del diploma professionale, per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente, nonché per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

E' possibile la proroga per iscritto del contratto fino ad un anno, previo aggiornamento del piano formativo individuale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione superiore o del diploma professionale all'esito del corso annuale integrativo, anche nel caso in cui, al termine del percorso formativo, l'apprendista non abbia conseguito alcun titolo triennale, quadriennale, IFTS o il diploma professionale statale⁴.

- i requisiti del datore di lavoro:
 - a) capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;

⁴ L'art. 55, comma 2 bis, del d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.lgs. n. 185/2016, estende la possibilità di proroga fino ad un anno per i contratti di apprendistato per qualifica e per il diploma professionale stipulati ai sensi della previgente disciplina di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 167/2011 e ancora in corso, qualora alla scadenza non siano stati conseguiti la qualifica e il diploma professionale.

- b) capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, che può essere reperita anche all'esterno dell'unità produttiva;
 - c) capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali.
- il monte orario massimo della formazione esterna all'azienda svolta nell'istituzione formativa, fissato in percentuali diversificate in base al percorso formativo;
 - la formazione interna a carico del datore di lavoro, pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna;
 - i diritti e doveri degli apprendisti (che rivestono il doppio *status* di studente e di lavoratore);
 - i criteri per la valutazione e certificazione delle competenze;
 - il ruolo del tutor aziendale (anche il datore di lavoro) e del tutor formativo.
I tutor, indicati nel PFI, assicurano l'integrazione tra formazione interna ed esterna, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite, anche in caso di risoluzione anticipata del rapporto (in tale ipotesi all'apprendista è garantito il rientro nel percorso scolastico).

Il decreto ha fissato un arco di sei mesi dalla sua entrata in vigore per consentire il recepimento da parte di Regioni e Province autonome delle relative disposizioni.

Nelle more della scadenza del termine, le disposizioni del decreto trovano immediata applicazione esclusivamente nell'ambito di apposite sperimentazioni di accompagnamento, sviluppo, e rafforzamento del sistema duale. Al riguardo, Governo e Conferenza Stato-Regioni hanno siglato, il 24 settembre 2015, un'intesa su un progetto sperimentale per l'anno formativo 2015/2016 finalizzato, da un lato, allo sviluppo del sistema di *placement* dei Centri di formazione professionale e, dall'altro, al sostegno dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP).

Trascorso il termine suddetto, scaduto il 5 luglio scorso, in assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione dei percorsi di apprendistato è disciplinata con applicazione diretta delle disposizioni del decreto, ferme restando le competenze delle Regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano.

Secondo le nuove disposizioni, inoltre:

- ✓ il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro e deve essere sottoscritto anche dall'apprendista. Il piano può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
- ✓ i profili formativi sono rimessi alla regolamentazione regionale, in carenza della quale la relativa disciplina è definita con appositi decreti ministeriali;
- ✓ la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata compete all'istituzione formativa di appartenenza dello studente;
- ✓ al fine di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dai Ccnl.

Con l'entrata in vigore del **d.lgs. n. 150/2015** sul riordino delle norme sui servizi per il lavoro e le politiche attive, in via sperimentale, per le assunzioni con tale contratto di apprendistato, effettuate *dal 24 settembre 2015 e fino al 31 dicembre 2016*, sono riconosciuti i seguenti benefici:

- esenzione dal contributo di licenziamento (art. 2, commi 31 e 32, legge n. 92/2012) in caso di interruzione del rapporto di apprendistato, diverso dalle dimissioni del lavoratore, o in caso di recesso al termine del periodo formativo;
- riduzione al 5% dell'aliquota contributiva del 10%;
- sgravio totale dell'1,61% a carico del datore di lavoro relativo alla Naspi (art. 42, comma 6, lettera f), d.lgs. n. 81/15) e ai Fondi interprofessionali per la formazione (art. 25, legge n. 845/78).

Non è previsto il mantenimento di tali benefici per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Al fine di consentire l'attuazione di tale contratto nei settori privi della relativa disciplina è stato siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, l'**Accordo interconfederale del 18 maggio 2016**, che ha carattere comunque cedevole rispetto alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale.

Ai sensi dell'Accordo, all'apprendista assunto va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale coerente con il percorso formativo svolto, al fine della determinazione della retribuzione di riferimento per l'attività lavorativa prestata in azienda.

Con l'Accordo si è scelto di adottare il metodo della “*percentualizzazione*”: la retribuzione per le ore di lavoro è stabilita, come sotto riportato, in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento, in base all'anno di apprendistato, ma in correlazione all'anno di frequenza del percorso scolastico/formativo, secondo lo schema allegato all'Accordo.

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

Per espressa previsione normativa (art. 43, comma 7, d.lgs. n. 81/15), confermata dall'Accordo:

- ✓ per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa (formazione esterna), il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
- ✓ per le ore di formazione a carico del datore di lavoro (formazione interna) è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella normalmente dovuta.

Nella formazione interna – secondo l'intesa - deve essere inclusa la formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e quella inerente la disciplina lavoristica di riferimento, da riportare puntualmente nel PFI.

Per tutti gli altri aspetti di competenza della contrattazione collettiva ex art. 42, d.lgs. n. 81/15, è previsto che, in via suppletiva e nelle more di una specifica regolamentazione da parte dei Ccnl di categoria, si possa far riferimento, alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante definita dagli stessi.

§ 3 - L'apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti con tale apprendistato i giovani di età compresa tra *i 18 anni e i 29 anni*. Il contratto può essere stipulato anche con i giovani dal *17 anno* di età in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005.

La disciplina di tale contratto, sostanzialmente invariata rispetto alla previgente, prevede il rispetto di tali principi:

- ✓ la qualificazione professionale cui è finalizzato il contratto è determinata dalle parti in base ai profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale del Ccnl;
- ✓ la durata del contratto, anche minima, che non può essere superiore a 3 o 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano, individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento, è rimessa agli accordi interconfederali o ai Ccnl, così come la durata e le modalità di erogazione della formazione tecnico-professionale e specialistica, in ragione della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
- ✓ la formazione di tipo professionalizzante svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, per un massimo di 120 ore per la durata del triennio, sulla base del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. L'offerta formativa pubblica è disciplinata dalle Regioni che sono tenute ad informare il datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, sulle relative modalità di svolgimento, ai sensi delle linee guida sull'apprendistato professionalizzante adottate dalla Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014;
- ✓ presenza di un tutor o referente aziendale;
- ✓ la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione svolta per il conseguimento della qualifica ai fini contrattuali compete al datore di lavoro;
- ✓ salva la possibilità per i Ccnl di individuare limiti diversi, per i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro. Qualora tale percentuale non venga rispettata, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista;
- ✓ è possibile assumere, senza limiti di età, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ai quali si applicano, in deroga alla normativa generale, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, l'incentivo specifico e lo speciale regime contributivo agevolato previsti dalla legge n. 223/1991 (artt. 8, comma 4, e 25, comma 9: beneficio, per ogni mensilità corrisposta all'apprendista, di un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore - contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% per i primi 18 mesi dalla data di assunzione).

Al fine di consentire l'attuazione di tale contratto nei settori privi della relativa disciplina, a seguito del previgente Testo Unico, è stato siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, l'**Accordo interconfederale del 18 aprile 2012**. L'Accordo, cui si rinvia, comunque cedevole rispetto alle previsioni del Ccnl, è applicabile alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 (ossia successive alla scadenza del periodo transitorio prevista dal d.lgs. n. 167/2011) e mantiene validità, per i principi ivi contenuti, anche con riferimento alla nuova normativa.

Nell'ambito del "Programma Garanzia Giovani", disciplinato dal decreto direttoriale n. 1709/2014 e s.m., è stato previsto, a favore dei datori di lavoro, un *bonus* occupazionale per le assunzioni di giovani fra i 16 e i 29 anni, non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione (c.d. NEET), effettuate dal 1° maggio 2014 (13 ottobre 2015 per i datori con sede nella regione Campania) fino al 30 giugno 2017. In forza della specifica previsione del successivo decreto direttoriale n. 11/2015, il bonus è stato esteso anche ai contratti di apprendistato professionalizzante. L'incentivo, individuato nell'importo stabilito per il rapporto a tempo indeterminato qualora il contratto abbia una durata pari o superiore a 12 mesi, varia da un minimo di 1.500 ad un massimo di 6.000 euro, in base alla classe di profilazione (grado di occupabilità) del giovane registrato. Nelle ipotesi in cui la durata del rapporto inizialmente concordata sia inferiore a 12 mesi, l'importo complessivo del beneficio è proporzionalmente ridotto.

Con il decreto direttoriale n. 16/2016 e s.m., è stato, inoltre, istituito il c.d. *super bonus - trasformazione tirocini*, riconosciuto ai datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per i rapporti di apprendistato professionalizzante, effettuate dal 1° marzo 2016 al 31 dicembre 2016, di giovani in possesso del requisito di NEET, che abbiano avviato e/o concluso un tirocinio extracurriculare entro il 31 gennaio 2016.

Il super bonus, variabile da un minimo di 3.000 ad un massimo di 12.000 euro, in base alla classe di profilazione del giovane registrato, corrisponde a quello previsto per il rapporto a tempo indeterminato, qualora il contratto abbia una durata pari o superiore a 12 mesi. L'importo è proporzionalmente ridotto nei casi in cui il periodo formativo abbia una durata inferiore a 12 mesi.

L'incentivo è fruibile in 12 quote mensili di pari importo e, in caso di conclusione anticipata del rapporto, va proporzionato alla durata effettiva dello stesso, così come viene proporzionalmente ridotto nelle ipotesi di part-time.

Il super bonus non può essere riconosciuto per le assunzioni che si riferiscono allo stesso giovane per la cui assunzione si sia già fruito del bonus ordinario.

§ 4 - L'apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti con tale apprendistato i giovani tra i 18 anni e i 29 anni di età, in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Tale forma di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli ITS, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

A favore dei datori di lavoro privati che assumano con tale tipologia contrattuale, per un minimo di 12 mesi, sono riconosciuti, nell'ambito del programma FIXO, specifici contributi, pari a 6 o 4 mila euro per ogni soggetto assunto, rispettivamente, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per almeno 24 ore settimanali. Le relative domande possono essere presentate fino al 28 febbraio 2017.

Anche per l'apprendistato di terzo livello è necessaria la sottoscrizione di un *protocollo* tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa a cui è iscritto lo studente o l'ente di ricerca, secondo lo schema definito con il predetto **decreto interministeriale del 12 ottobre 2015**, in analogia all'apprendistato di primo livello, cui si fa rinvio per i criteri comuni.

Gli ulteriori principi di riferimento sono i seguenti:

- ✓ la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato, per i soli profili che attengono la formazione, ai sensi del d.lgs. n. 81/15, è rimessa alle Regioni, sentite le associazioni territoriali datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli ITS e le altre istituzioni formative o di ricerca. A seguito dell'emanazione del suddetto decreto interministeriale, qualora le Regioni non abbiano provveduto, entro il termine previsto (ossia il 5 luglio 2016), al recepimento delle disposizioni ivi contenute, l'attivazione dei percorsi di apprendistato è disciplinata con applicazione diretta delle stesse. Fino alla regolamentazione regionale, sono fatte salve le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro Associazioni con gli Enti formativi sopra richiamati ⁵;
- ✓ ai sensi del decreto interministeriale, la durata dei contratti di apprendistato di *alta formazione* non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi;
- ✓ la durata dei contratti di apprendistato per *attività di ricerca* non può essere inferiore a 6 mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e

⁵ Sul punto, v. art. 45, comma 5, del d.lgs. n. 81/2015, come innovato dal d.lgs. n. 185/2016.

non può essere superiore a 3 anni, salva la facoltà delle Regioni di prorogare il contratto fino ad un anno per particolari esigenze;

- ✓ la durata dei contratti di apprendistato per il *praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche* non può essere inferiore a 6 mesi ed è definita nel massimo in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato;
- ✓ il piano formativo individuale, predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa e sottoscritto anche dall'apprendista, definisce i contenuti e la durata della formazione e può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.
La formazione è stabilita in coerenza con il progetto di ricerca e le mansioni assegnate all'apprendista per l'apprendistato di ricerca e con i rispettivi ordinamenti professionali e il ccnl per l'accesso alle professioni ordinistiche. Per tali percorsi di apprendistato la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario contrattualmente previsto e la formazione esterna non è obbligatoria;
- ✓ la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata compete all'istituzione formativa o all'ente di ricerca di appartenenza dello studente.

Anche con riferimento a tale contratto, al fine di consentirne l'attuazione nei settori privi della relativa disciplina, vale quanto previsto dal predetto **Accordo interconfederale del 18 maggio 2016**, con l'unica differenza inerente l'aspetto retributivo per la prestazione in azienda.

Per tale tipologia di apprendistato, infatti, le parti hanno optato per il sistema del "sottoinquadramento" fino a due livelli, modulato in ragione della durata del percorso formativo e con la previsione della progressione nel corso del rapporto di lavoro.

Retribuzione della prestazione in azienda	
Durata del percorso formativo	Livello di sottoinquadramento
Superiore ad 1 anno	Prima metà apprendistato: 2 livelli sotto quello di destinazione finale Seconda metà apprendistato: 1 livello sotto quello di destinazione finale
Pari o inferiore ad 1 anno	1 livello sotto quello di destinazione finale

Resta fermo l'esonero per il datore di lavoro da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione esterna e il riconoscimento al lavoratore, per le ore di formazione interna, di una retribuzione pari al 10% di quella normalmente dovuta.

In analogia con l'apprendistato di primo livello, per tutti gli altri profili non regolati dall'Accordo, nelle more di una specifica regolamentazione dei Ccnl di categoria, è possibile far riferimento, alla disciplina definita dagli stessi per il contratto di apprendistato professionalizzante.

Normativa di riferimento

- ❖ Legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (estratto - art. 1, comma 773)
- ❖ Legge n. 183 del 12 novembre 2011 (estratto - art. 22, comma 1)
- ❖ Accordo interconfederale Apprendistato 18 aprile 2012
- ❖ Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante - Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014
- ❖ Circolare Formedil n. 25 del 25 luglio 2014 (Piano Formativo Individuale)
- ❖ Decreto direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014 (Programma "Garanzia Giovani")
- ❖ Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 (estratto - artt. da 41 a 47 - art. 55) (con modifiche del decreto legislativo n. 185/2016)
- ❖ Circolare Inps n. 129 del 26 giugno 2015 (Programma "Garanzia Giovani")
- ❖ Messaggio Inps n. 4441 del 30 giugno 2015 (Naspi)
- ❖ Legge n. 107 del 13 luglio 2015 (estratto - art. 1, commi da 33 a 44)
- ❖ Decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 (estratto - art. 2)
- ❖ Decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015 (estratto - art. 32) (con modifiche del decreto legislativo n. 185/2016)
- ❖ Accordo Conferenza Stato-Regioni del 24 settembre 2015
- ❖ Decreto Ministeriale 12 ottobre 2015
- ❖ Circolare Inps n. 197 del 2 dicembre 2015 (Cig apprendisti)
- ❖ Accordo nazionale 22 dicembre 2015 (Cig apprendisti)
- ❖ Messaggio Inps n. 24 del 5 gennaio 2016 (Cig apprendisti)
- ❖ Circolare Inps n. 32 del 16 febbraio 2016 (Programma "Garanzia Giovani")
- ❖ Interpello Ministero del lavoro n. 11 del 21 marzo 2016 (Lavoro dei minori)
- ❖ Accordo interconfederale sull'Apprendistato di primo e terzo livello 18 maggio 2016 - Nota illustrativa Confindustria
- ❖ Interpello Ministero del lavoro n. 19 del 20 maggio 2016 (Lavoratori in trattamento di disoccupazione)
- ❖ Circolare Inps n. 89 del 24 maggio 2016 (Programma "Garanzia Giovani" - Super bonus - Trasformazione tirocini)
- ❖ Nota Ministero del lavoro n. 14994 del 29 luglio 2016 (Trasformazione apprendistato di alta formazione in apprendistato professionalizzante)
- ❖ Interpello Ministero del lavoro n. 21 dell'11 agosto 2016 (Assunzione apprendisti e contratti di solidarietà difensivi)
- ❖ Interpello Ministero del lavoro n. 22 dell'11 agosto 2016 (Contribuzione apprendistato di primo livello)