

ART. 92	IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO
TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO	L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione di giovani, articolato nelle seguenti tipologie: A) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; B) apprendistato professionalizzante; C) apprendistato di alta formazione e di ricerca.
FORMA DEL CONTRATTO	Il contratto, in forma scritta, deve contenere: - prestazione oggetto del contratto; - qualificazione professionale da acquisire al termine del contratto; - piano formativo individuale (PFI¹). I percorsi formativi aziendali possono essere finanziati tramite i Fondi paritetici interprofessionali (art. 118 L. n. 388/2000, art. 12 D.Lgs n. 276/2003), anche attraverso accordi con le Regioni e province autonome di Trento e Bolzano.
DURATA DEL CONTRATTO	La durata del contratto di apprendistato varierà in considerazione di: - qualificazione da conseguire; - titolo di studio; - crediti professionali e formativi acquisiti; - bilancio delle competenze realizzato da soggetti pubblici o dalle Scuole Edili/Enti Unificati accreditati mediante accertamento dei crediti formativi. La <u>durata minima</u> sarà di 6 mesi e la durata massima varierà in base alle diverse tipologie contrattuali: A) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: - 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 certificato di specializzazione tecnica superiore; - 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato. Per le altre fattispecie non espressamente richiamate, si rinvia alla normativa di legge, anche regionale, e al D.M. 12 ottobre 2015 ed eventuali successive modifiche e integrazioni.

¹ Cfr. Allegato 2)

B) Apprendistato professionalizzante:

- **36 mesi** per le lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrativa, propedeutiche all'acquisizione delle qualificazioni contrattuali contemplate nel 2°, 3°, 4°, 5°, 6° e 7° livello della classificazione contrattuale;
- **48 mesi** per le lavorazioni artistiche² relative ai profili professionali contrattuali che integrano la figura dell'artigiano.

In caso di assenze dal lavoro superiori a 30 giorni, considerate sia singolarmente che cumulativamente, la durata del contratto di apprendistato potrà essere prolungata di un periodo di tempo pari a quello di mancato svolgimento dell'attività lavorativa, per interruzioni determinate da:

- malattia;
- malattia professionale;
- infortunio sul lavoro;
- congedi obbligatori di maternità e di paternità;
- altra causa di sospensione involontaria dal lavoro (anche per ammortizzatori sociali).

In tali casi, il datore di lavoro dovrà comunicare all'apprendista la scadenza definitiva e indicare le assenze che hanno determinato la proroga.

**LIVELLO DI
INQUADRAMEN
TO**

Il livello di inquadramento dovrà tenere conto di quanto previsto nella classificazione dei lavoratori (art. 77 del Ccnl), inclusa la voce laureati e diplomati, esclusa la maggiorazione.

**PATTO
DI PROVA**

Per gli impiegati, il patto di prova si applica a qualunque livello³ come segue:

- impiegati di prima categoria super: non superiore a **6 mesi**;
- impiegati di prima categoria: non superiore a **5 mesi**;
- impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello: **3 mesi**;
- impiegati di terza, quarta e quinta categoria primo impiego: **2 mesi**.

Per gli operai, di qualsiasi livello, sarà pari a **8 settimane**.

**NUMERO
MASSIMO
APPRENDISTI**

Il datore di lavoro con un numero di lavoratori **superiore a 10** unità:

- potrà assumere un numero di apprendisti che non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate⁴ in servizio presso lo stesso datore di lavoro.

Il datore di lavoro con un numero di lavoratori **inferiore a 10** unità:

- il rapporto tra apprendisti e maestranze specializzate/qualificate non può superare il

² Cfr. Allegato 1)

³ Art. 42 Ccnl

⁴ Per maestranze specializzate e qualificate si intendono i lavoratori (sia operai che impiegati) con un livello di inquadramento non inferiore al secondo.

ART. 92
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

	100%. Il datore di lavoro con un numero di lavoratori qualificati o specializzati inferiore a 3 o che non ne abbia nessuno: - può assumere un numero di apprendisti non superiore a 3. Non è possibile assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Per le imprese con più di 50 dipendenti: - l'assunzione di apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, del 20% di apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; - la percentuale è ridotta al 15% per le assunzioni di lavoratori iscritti alla Blen.it; - non si computano i rapporti di apprendistato cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa; - è comunque sempre possibile assumere n. 1 lavoratore con un contratto di apprendistato professionalizzante; - la frazione risultante sarà arrotondata all'unità superiore se risulti pari o superiore allo 0,5%.
CUMULO PERIODI DI APPRENDISTATO	I periodi prestati come apprendista presso più imprese si cumulano, se riferiti alle stesse attività lavorative, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno. L'apprendista dovrà documentare, all'atto di assunzione, i periodi già prestati e l'eventuale frequenza ai corsi di formazione che l'impresa dovrà registrare nel Fascicolo elettronico del lavoratore, o nel libretto formativo edile o in altri sistemi di registrazione equivalenti. Al termine del periodo di apprendistato, l'impresa dovrà utilizzare i sistemi suddetti per attestare i periodi di apprendistato già compiuti, con l'eventuale collaborazione della Scuola Edile/Ente unificato.
COMPITI SCUOLA EDILE/ENTE UNIFICATO	La Scuola Edile/Ente unificato si occuperà di: - raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato, utilizzando a tal fine i dati in possesso della Cassa Edile; - predisposizione di moduli e formulari per la redazione del PFI⁵ ed eventuale assistenza all'impresa nella definizione del medesimo; - definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;

⁵ Cfr. Allegato 2)

ART. 92	CONTRATTO DI APPRENDISTATO
	- formazione dei tutor aziendali; - assistenza e accompagnamento per l'impresa e per l'apprendista, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo. Formazione esterna: le ore sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione l'apprendista deve frequentare la Scuola Edile/Ente Unificato per lo svolgimento di 24 ore, comprensive delle 16 ore previste dall'art. 91 del Ccnl industria e delle 8 ore destinate alla sicurezza previste dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08.
ORARIO DI LAVORO	L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 5 per gli operai e dall'art. 43 per gli impiegati e dalle norme di legge.
RIPOSI, FERIE E MALATTIA	- Riposi: si applicano le disposizioni di cui all'art. 5 lett. B) per gli operai e all'art. 43 lett. B) per gli impiegati; - ferie: si applicano le disposizioni di cui all'art. 15 per gli operai e all'art. 62 per gli impiegati; - malattia: il trattamento economico e normativo è quello previsto dall'art. 26 per gli operai e dall'art. 66 per gli impiegati. In caso di assenza per malattia dell'apprendista impiegato, l'impresa sarà tenuta a corrispondere la differenza tra il trattamento economico a carico dell'Inps e quello previsto per gli impiegati all'art. 66; - infortunio sul lavoro e malattia professionale: il trattamento economico e normativo è quello previsto dall'art. 27 per gli operai e dall'art. 67 per gli impiegati.
RECESSO E PREAVVISO	Il preavviso, la cui durata è disciplinata all'art. 32 per gli operai e all'art. 71 per gli impiegati, decorre dal momento del recesso dal contratto ex art 2118 c.c., al termine del periodo di apprendistato. Durante il preavviso si continua ad applicare la disciplina dell'apprendistato. Se le parti non recedono, il rapporto procede come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
TUTOR AZIENDALE	Il tutor aziendale deve: - collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda per valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza; - collaborare con il tutor formativo per la compilazione del dossier individuale dell'apprendista, secondo lo schema definito con il D.M. 12 ottobre 2015 per l'apprendistato (ex artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015); - esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

ART. 92
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Le funzioni di tutor aziendale possono essere svolte:

- da un lavoratore qualificato designato dall'impresa;
- dal titolare dell'impresa stessa;
- da un socio o da un familiare coadiuvante.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:

- a) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello dell'apprendista;
- b) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- c) possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore o, in alternativa, aver frequentato un apposito corso formativo a titolo gratuito, da effettuarsi in via prioritaria presso la Scuola Edile/Ente unificato.

Ciascun tutor può affiancare non più di **5** apprendisti.

A)

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE⁶ (ETÀ 15-25 ANNI)

**PERCORSO
FORMATIVO**

Il percorso formativo è basato sull'integrazione tra istruzione e formazione professionale e attività di lavoro (alternanza formativa) attraverso il riconoscimento di quest'ultima in termini formativi.

La formazione viene effettuata in via prioritaria presso le Scuole Edili/Enti unificati⁷.

Le qualifiche o diplomi professionali di istruzione e formazione professionale di riferimento corrispondono alle figure professionali di cui al decreto interministeriale 15 giugno 2010, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

E' necessaria la sottoscrizione di un protocollo⁸ tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente.

Per le ore di **formazione svolte nell'istituzione formativa**: il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo.

Per le ore di **formazione a carico dell'azienda**: è riconosciuta all'apprendista il **10%** della retribuzione che gli sarebbe dovuta.

⁶ La regolamentazione di tale tipologia di contratto di apprendistato è rimessa alla disciplina regionale o, in assenza, al D.M. 12 ottobre 2015

⁷ Ove accreditati secondo la normativa vigente

⁸ Secondo quanto stabilito con il D.M. 12 ottobre 2015

ART. 92
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il PFI⁹ è redatto dall'istituzione formativa (tra cui la Scuola Edile/Ente unificato accreditata/o ai sensi della normativa regionale), con l'impresa, cui fare riferimento anche per:

- formazione interna/esterna;
- standard formativi;
- certificazione delle competenze.

All'apprendista viene attribuito convenzionalmente:

- il 2° livello di inquadramento nel caso di conseguimento di specializzazione tecnica superiore o conseguimento di diploma di formazione professionale o di istruzione secondaria superiore;
- il 1° livello di inquadramento in tutti gli altri casi.

In caso di trasformazione del contratto di apprendistato ex art. 43 del D.lgs. n. 81/2015 in contratto di apprendistato professionalizzante, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato è di 5 anni, di cui almeno 2 anni di apprendistato professionalizzante.

**DURATA
MASSIMA**

La durata massima del contratto:

- **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 certificato di specializzazione tecnica superiore;
- **2 anni** per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato.

Per le altre fattispecie non richiamate, si rinvia alla normativa di legge, anche regionale, e al D.M. 12 ottobre 2015 ed eventuali successive modifiche e integrazioni.

**TRATTAMENTO
ECONOMICO¹⁰**

Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione, calcolata su:

- minimo di paga base o stipendio mensile;
- ex indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati;
- EDR;
- eventuale elemento variabile della retribuzione, riferito al livello di inquadramento del lavoratore.

⁹ Cfr. Allegato 2)

¹⁰ Cfr. Allegato 3) contenente i minimi nazionali di stipendio mensile per gli impiegati e di paga base oraria per gli operai

ART. 92
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

ANNO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO	% RETRIBUZIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO IN AZIENDA	ANNO SCOLASTICO FORMATIVO DI RIFERIMENTO
I	1° SEMESTRE 60% 2° SEMESTRE 70%	◦ secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. b) e c) del D.M. 12/10/2015; ◦ secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. a) del D.M. 12/10/2015; ◦ primo anno dei percorsi Art.4 lett. a) e b) D.M. 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni¹¹.
II	3° SEMESTRE 75% 4° SEMESTRE 80%	◦ terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. b) e c) del D.M. 12/10/2015; ◦ terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. a) del D.M. 12/10/2015; ◦ secondo anno dei percorsi Art.4 lett. a) e b) D.M. 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
III	5° SEMESTRE 85% 6° SEMESTRE 90%	◦ quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. b) e c) del D.M.

¹¹ Si tratta degli studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione

ART. 92
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

PROROGA CONTRATTO			12/10/2015
			- o primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. d) del D.M. 12/10/2015 - o terzo anno dei percorsi Art.4 lett. a) e b) D.M. 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso).
	IV	DAL 7° SEMESTRE 90%	o quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. c) del D.M. 12/10/2015.
Il datore di lavoro può prorogare il contratto di 1 anno. Nell'ipotesi di proroga per il consolidamento o l'acquisizione di nuove competenze: - il trattamento economico progredisce secondo la disciplina generale; - se non ha conseguito il titolo di studio, il trattamento in caso di proroga è quello dell'anno precedente.			
B)	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (ETÀ 18-29 ANNI)		
PERCORSO FORMATIVO	Il PFI¹², definito sulla base di moduli e formulari predisposti dalla Scuola Edile/Ente unificato territoriale, nel rispetto della normativa regionale di riferimento, dovrà essere allegato al contratto individuale di lavoro. All'Ente Nazionale per la Formazione e la Sicurezza e nelle more della sua costituzione al Formedil Nazionale, sono demandate: - elaborazione di linee guida comuni in materia di PFI¹³; - predisposizione del registro formativo individuale. La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche viene effettuata in via prioritaria presso le Scuole Edili/Enti unificati oppure presso l'impresa e avrà una durata non inferiore ad 80 ore medie annue. La formazione professionalizzante è integrata dall'offerta formativa pubblica, ove prevista, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali.		

¹² Cfr. Allegato 2)

¹³ Cfr. Allegato 2)

ART. 92
CONTRATTO DI APPRENDISTATO

La formazione impartita durante il periodo di apprendistato è finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali, in conformità ai profili professionali definiti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente Ccnl.

Per i profili dell'apprendistato professionalizzante si farà riferimento all'articolo 77 del Ccnl e all'Atlante del lavoro e delle Qualificazioni presso il Repertorio Nazionale delle Qualificazioni, previsto dal D.Lgs. n. 13/2013.

L'Ente Nazionale per la formazione e la sicurezza, e nelle more della sua costituzione il Formedil Nazionale, dovrà occuparsi dell'aggiornamento e della manutenzione dei profili presso il Repertorio Nazionale.

**DURATA
MASSIMA**

La durata massima del contratto:

- **36 mesi** per le lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrativa, propedeutiche all'acquisizione delle qualificazioni contrattuali contemplate nel 2°, 3°, 4°, 5°, 6° e 7° livello della classificazione contrattuale;
- **48 mesi** per le lavorazioni artistiche¹⁴ relative ai profili professionali contrattuali che integrano la figura dell'artigiano.

**TRATTAMENTO
ECONOMICO¹⁵**

Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su:

- minimo di paga base o stipendio mensile;
- ex indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati;
- EDR;
- eventuale elemento variabile della retribuzione riferita al livello per il quale è finalizzato il relativo contratto e in relazione alle diverse qualificazioni da conseguire.

LIVELLI	1° SEM.	2° SEM.	3° SEM.	4° SEM.	5° SEM.	6° SEM.	7° SEM.	8° SEM.
DAL 2° AL 7°	72%	72%	78%	78%	85%	90%		
LAVORAZ. ARTISTICHE (FIG. ARTIGIANI)	72%	72%	78%	78%	85%	90%	90%	90%

¹⁴ Cfr. Allegato 1)

¹⁵ Cfr. Allegato 3) contenente i minimi nazionali di stipendio mensile per gli impiegati e di paga base oraria per gli operai

c)	APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA ¹⁶ (ETÀ 18-29 ANNI)																		
PERCORSO FORMATIVO	Il percorso formativo è basato sull'integrazione tra percorso di istruzione e attività di lavoro (alternanza formativa), attraverso il riconoscimento di quest'ultima in termini formativi. Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa: il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico dell'azienda: è riconosciuta all'apprendista il 10% della retribuzione. È necessaria la stipula di un protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa, cui è scritto lo studente o l'ente di ricerca. Il PFI¹⁷ è redatto dall'istituzione formativa (compresa la Scuola Edile/Ente unificato accreditata/o ai sensi della normativa regionale), con l'impresa, cui fare riferimento anche per: - formazione interna/esterna; - standard formativi; - certificazione delle competenze.																		
TRATTAMENTO ECONOMICO ¹⁸	Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su: - minimo di paga base o stipendio mensile; - ex indennità di contingenza; - indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati; - EDR; - elemento variabile della retribuzione (eventuale), riferita al livello di inquadramento del lavoratore. <table><tr><th>LIVELLI</th><th>1° SEM.</th><th>2° SEM.</th><th>3° SEM.</th><th>4° SEM.</th><th>5° SEM.</th><th>6° SEM.</th><th>7° SEM.</th><th>8° SEM.</th></tr><tr><td>DAL 2° AL 7°</td><td>70%</td><td>70%</td><td>78%</td><td>78%</td><td>85%</td><td>90%</td><td></td><td></td></tr></table>	LIVELLI	1° SEM.	2° SEM.	3° SEM.	4° SEM.	5° SEM.	6° SEM.	7° SEM.	8° SEM.	DAL 2° AL 7°	70%	70%	78%	78%	85%	90%		
LIVELLI	1° SEM.	2° SEM.	3° SEM.	4° SEM.	5° SEM.	6° SEM.	7° SEM.	8° SEM.											
DAL 2° AL 7°	70%	70%	78%	78%	85%	90%													

¹⁶ La regolamentazione di tale tipologia di contratto di apprendistato è rimessa alla disciplina regionale o, in assenza, al D.M. 12 ottobre 2015

¹⁷ Cfr. Allegato 2)

¹⁸ Cfr. Allegato 3) contenente i minimi nazionali di stipendio mensile per gli impiegati e di paga base oraria per gli operai

DECORRENZA

- La normativa si applica ai rapporti di lavoro con contratto di apprendistato stipulati dal **1° aprile 2019**

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

- Per i contratti stipulati antecedentemente (prima del 1° aprile 2019) resta fermo il trattamento economico per gli apprendisti di cui alle tabelle retributive del Ccnl 18 luglio 2018, in vigore dal 1° luglio 2018.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- D.Lgs n. 81/2015, Capo V, artt. da **41** a **47**
- D.M. 12 ottobre 2015
- Ccnl 18 Luglio 2018 per i dipendenti delle imprese edili e affini, **Art. 92**