

# Apprendistato

 Fonti / Legge nazionale

## Decreto legislativo - 15/06/2015 - n. 81 - Gazzetta Uff. 24/06/2015, n. 144

### Articolo 41

#### Definizione

1. L'apprendistato e' un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato si articola 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 ricerca.
3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

 Fonti / Legge nazionale

## Decreto legislativo - 15/06/2015 - n. 81 - Gazzetta Uff. 24/06/2015, n. 144

### Articolo 44

#### Apprendistato professionalizzante (A)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attivita', pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di eta' compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante puo' essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di eta'. La qualificazione professionale al cui conseguimento e' finalizzato il contratto e' 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 piu' rappresentative sul piano nazionale.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalita' di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonche' la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non puo' essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilita' del datore di lavoro, e' integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le modalita' di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attivita' previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

4. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralita', le modalita' per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attivita' in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalita' di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attivita' in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo 1.

-----  
(A) In riferimento ai rapporti di apprendistato; assetto del regime contributivo a seguito della integrazione delle misure di agevolazione introdotte nel corso degli ultimi anni; istruzioni contabili; variazioni al piano dei conti, di cui al presente articolo vedi: Circolare INPS - Istituto nazionale previdenza sociale 14/11/2018 n. 108

[1] Comma modificato dall'articolo 2 del DLgs. 7 dicembre 2017, n. 202.

## Circolare INL - Ispettorato nazionale del lavoro del 7 aprile 2022 - n. 2

### Epigrafe

INL Circolare del 7 aprile 2022 n. 2. **Erogazione della formazione di base e trasversale in FAD.**

---

## Circolare INPS - Istituto nazionale previdenza sociale del 14 novembre 2018 - n. 108

### Epigrafe

Rapporti di apprendistato. Assetto del regime contributivo a seguito della integrazione delle misure di agevolazione introdotte nel corso degli ultimi anni. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.

---

## Cassazione civile sez. lav., 8/06/2021, n. 15949

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. BERRINO Umberto	- Presidente	-
Dott. BLASUTTO Daniela	- Consigliere	-
Dott. PATTI Adriano Piergiovanni	- Consigliere	-
Dott. LORITO Matilde	- Consigliere	-
Dott. PICCONE Valeria	- rel. Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso 29142-2017 proposto da:

C.H., domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato GIANLUCA PESCOLLA;

- ricorrente -

contro

MOLISE VIDEO S.R.L., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA OSLAVIA 28, presso lo studio dell'avvocato ROBERTO BOTTACCHIARI, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato PASQUA TRIGGIANI;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 63/2017 della CORTE D'APPELLO di CAMPOBASSO, depositata il 13/06/2017 R.G.N. 194/2014;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del  
18/11/2020 dal Consigliere Dott. VALERIA PICCONE.

#### RILEVATO

CHE:

- con sentenza in data 13 maggio 2017, la Corte d'Appello di Campobasso ha respinto l'appello proposto da C.H. avverso la decisione del locale Tribunale che aveva dichiarato inammissibile la domanda da lei avanzata nei confronti della Molise Video s.r.l. volta ad impugnare il recesso dal contratto di apprendistato, contratto di cui era stato chiesto accertarsi l'illegittimità per difetto dell'attività formativa, nonchè respinto la domanda volta ad ottenere la condanna della società alla corresponsione delle differenze retributive dovute in considerazione del CCNL applicabile e delle mansioni effettivamente svolte;
- in particolare, confermando l'iter argomentativo di primo grado, la Corte ha ritenuto la ricorrente decaduta dall'impugnazione del recesso essendo trascorsi infruttuosamente i sessanta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e non applicandosi alla fattispecie la proroga di cui alla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 1 bis;
- avverso tale pronuncia propone ricorso C.H. affidandolo ad un unico, articolato motivo;
- resiste, con controricorso, la Molise Video s.r.l.;
- la questione è stata rimessa a questa Sezione dalla Sezione Sesta che ha ritenuto insussistenti i presupposti per la trattazione in camera di consiglio;
- entrambe le parti hanno presentato memorie.

#### CONSIDERATO

CHE:

- con l'unico, articolato motivo di ricorso, si deduce la violazione e falsa applicazione del D.L. 29 dicembre 2010, n. 225 conv. con modificazioni in L. 26 febbraio 2011, n. 10, nonchè della L. n. 183 del 2010, art. 32 e L. 16 luglio 1966, n. 604, art. 6, in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, per aver la Corte d'appello ritenuto applicabile alla specie il termine decadenziale di sessanta giorni di cui alla L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 3, lett. a, in quanto esteso ai "licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro", senza tener conto che l'applicabilità del nuovo termine decadenziale era stata differita ex lege al 31/12/2011;
- il motivo è fondato e merita accoglimento, nei termini di cui in motivazione;
- parte ricorrente, nel proprio atto introduttivo - aspetto, questo pacifico fra le parti - ha fatto valere la completa assenza dell'attività formativa nel rapporto asseritamente di apprendistato intercorso con la società datrice e da tale illegittimità ha fatto discendere la conseguente ingiustizia dell'intimato recesso, per essersi il rapporto trasformato in contratto a tempo indeterminato;
- orbene, sia il primo che il secondo giudice hanno incentrato la propria motivazione sulla inapplicabilità alla fattispecie del decreto "milleproroghe" per essere già maturata al momento dell'entrata in vigore della legge del 26/02/2011 la decadenza, atteso che, come ritenuto in entrambe le sedi di merito, la ricorrente avrebbe avuto l'onere di impugnare il licenziamento de quo entro sessanta giorni dal 18/2/2010 (data di ricezione del fax contenente il recesso), talchè, non avendo la ricorrente

provveduto, ella sarebbe incorsa nella decadenza, non sanabile per l'intervento della norma successiva, priva di effetto retroattivo;

- va rilevato, preliminarmente, che la fattispecie di causa è regolata *ratione temporis* dalla normativa di cui alla L. 19 gennaio 1955, n. 25, dalla L. n. 56 del 1987, artt. 21 e 22, dalla L. n. 196 del 1997, art. 16, dal D.Lgs. n. 276 del 2003, artt. da 47 a 53: non trova, invece, applicazione la disciplina introdotta dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, che, all'art. 1, nel definire l'apprendistato, ne ha riconosciuto la natura di rapporto a tempo indeterminato (qualificazione confermata anche dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 41, abrogativo del D.Lgs. n. 167 del 2011);

- nondimeno, secondo la giurisprudenza di questa Corte (cfr. sul punto, fra le più recenti, Cass. 2365 del 2020) pur in mancanza di espressa previsione, deve affermarsi che anche il contratto di apprendistato disciplinato dalla L. 19 gennaio 1955, n. 25 dà origine ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (negli stessi termini, Cass. n. 17373 del 2017; Cass. n. 5051 del 2016);

- la L. n. 25 del 1955, art. 19 prevede che, in caso di mancata disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., al termine del periodo di apprendistato l'apprendista sia "mantenuto in servizio" con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità e con il computo del periodo di apprendistato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore;

- la stessa previsione normativa della disdetta ai sensi dell'art. 2118 c.c., cioè con periodo di preavviso, corrisponde all'esigenza, propria di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di evitare che la parte che subisce il recesso si trovi improvvisamente di fronte allo scioglimento del rapporto (sul punto, Cass. n. 2365/2020, *city*);

- orbene, deve confermarsi che il contratto di apprendistato, pur nel regime normativo di cui alla L. n. 25 del 1955 e alla L. n. 196 del 1967, è dunque un rapporto di lavoro a tempo indeterminato bi-fasico, nel quale la prima fase è contraddistinta da una causa mista (al normale scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge, con funzione specializzante, lo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale) mentre la seconda fase soltanto eventuale, perchè condizionata al mancato recesso ex art. 2118 c.c. rientra nell'ordinario assetto del rapporto di lavoro subordinato;

- va, quindi, rimarcato, che la funzione giuridica del contratto di apprendistato è caratterizzata oltre che dallo svolgimento della prestazione lavorativa, anche da un effettivo addestramento professionale finalizzato all'acquisizione da parte del tirocinante della necessaria capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato;

- è in conseguenza di detta funzione che la L. 19 gennaio 1955, n. 25, art. 7, sottopone il rapporto ad un termine di durata massima alla cui scadenza il datore di lavoro ha facoltà di recesso, ex art. 19 della stessa L. n. 25 del 1955, senza che sia richiesta l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo, ed infatti al compimento del previsto periodo di tirocinio viene a cessare per esaurimento la causa negoziale (cfr. Corte Costituzionale 28 novembre 1973 n. 169, Cass. n. 2213 del 1986 e Cass. n. 4334 del 11.5.87);

- questa Corte ha più volte affermato che, in tema di contratto di formazione e lavoro, l'inadempimento degli obblighi di formazione determina la trasformazione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato, qualora l'inadempimento abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e quindi trasfusi nel contratto (cfr., ex plurimis, Cass. n. 7301/14);

- in questa seconda ipotesi il giudice deve valutare in base ai principi generali la gravità dell'inadempimento, giungendo alla declaratoria di trasformazione del rapporto (v. Cass. n. 7301/14, *cit.*; Cass. n. 6803/14; Cass. n. 16445/13; Cass. n.

2247/06; Cass. n. 15308/04 nonchè Cass. n. 19846/04);

- va, quindi, ricordato, conformemente alla più recente giurisprudenza di questa Corte (cfr. sul punto, Cass. n. 16595 del 2020) che in tema di contratto di apprendistato, l'inadempimento degli obblighi di formazione ne determina la trasformazione, fin dall'inizio, in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ove l'inadempimento abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e trasfusi nel contratto, ferma la necessità per il giudice, in tale ultima ipotesi, di valutare, in base ai principi generali, la gravità dell'inadempimento ai fini della declaratoria di trasformazione del rapporto in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza;

- appare evidente come, nel caso di specie, oggetto del giudizio sia l'applicazione di quella disposizione del collegato lavoro, la L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 3, lett. a, che estende il termine di sessanta giorni per l'impugnazione del recesso proprio ai "licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro", atteso che parte ricorrente, nell'impugnare il recesso, ha chiesto accertarsi la natura del rapporto, asserendo il difetto di causa formativa e la conseguente impossibilità di procedere al recesso all'esito per periodo formativo, trattandosi di rapporto a tempo indeterminato ab origine;

- posta, quindi, l'applicabilità alla specie del termine di sessanta giorni previsto dall'art. 32, deve, tuttavia rimarcarsi, contrariamente a quanto asserito nei due giudizi di merito, che, secondo quanto chiarito dalla giurisprudenza di legittimità (cfr., sul punto, fra le più recenti, Cass. n. 15978 del 27/07/2020) a partire da SU n. 4913 del 14/03/2016, la L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 1 bis, nel prevedere, "in sede di prima applicazione" il differimento al 31 dicembre 2011 dell'entrata in vigore delle disposizioni relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, si applica a tutti i contratti ai quali tale regime risulta esteso e riguarda tutti gli ambiti di novità di cui alla novellata L. n. 604 del 1966, art. 6;

- ne consegue, con riguardo ai contratti a termine non solo in corso ma anche con termine scaduto e per i quali la decadenza sia maturata nell'intervallo di tempo tra il 24 novembre 2010 - data di entrata in vigore del "collegato lavoro" - e il 23 gennaio 2011 - scadenza del termine di sessanta giorni per l'entrata in vigore della novella introduttiva del termine decadenziale - si applica il differimento della decadenza mediante la rimessione in termini, rispondendo alla ratio legis di attenuare, in chiave costituzionalmente orientata, le conseguenze legate all'introduzione ex novo, del suddetto e ristretto termine di decadenza (così, Cass. n. 15978/2020 cit., nonchè, fra le altre, Cass. n. 25103 del 14/12/2015);

- alla luce delle suesposte argomentazioni, quindi, la sentenza impugnata deve essere cassata, con rinvio alla Corte d'appello di Campobasso, in diversa composizione, che si uniformerà all'anzidetto principio provvedendo, altresì, alla regolamentazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso. Cassa la sentenza impugnata e rinvia la causa alla Corte d'Appello di Campobasso, in diversa composizione, anche in ordine alle spese relative al giudizio di legittimità.

Così deciso nella Adunanza camerale del 18 novembre 2020

Depositato in Cancelleria il 8 giugno 2021

## Apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro **a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ([art. 41, c. 1, D.Lgs. 81/2015](#)).

Il datore di lavoro, a fronte della prestazione lavorativa caratterizzata da una professionalità crescente, si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche (direttamente o a mezzo di soggetti in possesso delle idonee conoscenze) gli insegnamenti necessari per conseguire, a seconda dei casi:

- un titolo di studio;
- una professionalità o le competenze specifiche di un mestiere;
- esperienze funzionali al raggiungimento di titoli di studio di livello universitario o di alta formazione.

Dal 25 giugno 2015 il **Testo Unico dell'apprendistato** ([D.Lgs. 167/2011](#)) è stato abrogato e sostituito dalla disciplina attualmente vigente ([art. 55, c. 1 lett. g\), D.Lgs. 81/2015](#)). Per le regioni e le province autonome e per i settori nei quali le ultime disposizioni non sono immediatamente operative, si applicano le regolazioni vigenti. In assenza dell'offerta formativa pubblica, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti ([art. 47, c. 5, D.Lgs. 81/2015](#)).

Ultimo aggiornamento 17/02/2025

---

 Quesiti operativi

## Apprendistato e pregressa formazione presso altro datore di lavoro

20 Novembre 2023 | Francesco Geria

È valida la formazione già svolta dall'apprendista presso altra azienda?

Qualora un datore di lavoro assuma un lavoratore con **contratto di apprendistato professionalizzante** che abbia già svolto parte del periodo formativo in forza di un contratto di apprendistato stipulato in precedenza per la medesima qualifica professionale da raggiungere, salva diversa previsione del CCNL applicato, è possibile computare, per intero o parzialmente, a seconda di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, il periodo di apprendistato già svolto, riducendo, pertanto, la durata del nuovo contratto.

Di conseguenza, è possibile considerare **già svolta** la formazione interna e trasversale effettuata nel periodo in forza presso il precedente datore di lavoro, purché le ore di formazione svolta siano accertate e documentate.

Inoltre, è bene precisare che alcuni contratti collettivi permettono di scomputare il periodo di apprendistato già svolto dal lavoratore presso altra azienda qualora la seconda assunzione in apprendistato per il conseguimento della medesima qualifica professionale avvenga entro un determinato termine (es. entro 12 mesi) dalla cessazione del precedente rapporto di apprendistato.

Si consiglia, dunque, di verificare eventuali specifiche disposizioni in materia del **CCNL** applicato.

## Apprendistato professionalizzante

**Apprendistato professionalizzante** ([art. 44 D.Lgs. 81/2015](#)) La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili o qualificazioni professionali stabiliti nei sistemi di inquadramento del personale sono stabilite dagli **accordi interconfederali** e dai **CCNL** stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, tenuto conto del tipo di **qualificazione contrattuale da conseguire**.

**Precisazioni** 1) Le **qualifiche contrattuali** previste dai diversi CCNL dovrebbero essere **armonizzate con la definizione di standard professionali di riferimento**, per evitare - ad esempio - che le competenze stabilite per la figura di un magazziniere o di un contabile differiscano a seconda del CCNL applicato.

2) La **registrazione nel fascicolo elettronico del lavoratore** (v. n. [16155](#)) è di competenza del datore di lavoro per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della **qualificazione professionale ai fini contrattuali** ([art. 46, c. 2, D.Lgs. 81/2015](#)).

3) Salvo diversa disciplina regionale, la **registrazione della formazione e dell'eventuale qualifica professionale** acquisita dall'apprendista ai fini contrattuali può avvenire in un **documento avente i "contenuti minimi" del soppresso libretto formativo** del cittadino ([DM 10 ottobre 2005](#)), che deve indicare le informazioni personali dell'apprendista e le competenze acquisite.

Resta salva la possibilità di utilizzare la modulistica adottata dal contratto collettivo applicato ([art. 2, c. 2 e 3, DL 76/2013](#) conv. in [L. 99/2013](#); [Circ. Min. Lav. 29 agosto 2013 n. 35](#); [Linee guida per l'apprendistato professionalizzante 20 febbraio 2014](#)).

4) Durante il periodo di **CIG a zero ore** risultano sospesi il rapporto di lavoro e l'obbligo formativo, che pertanto non può essere assolto nemmeno in modalità a distanza; quest'ultima può, invece, essere attivata nei casi di **riduzione dell'attività lavorativa** nelle ore in cui la prestazione lavorativa viene resa regolarmente ([Nota INL 29 luglio 2020 n. 527](#)).

Ultimo aggiornamento 17/02/2025

 Strumenti / Come fare per

## Apprendistato professionalizzante: guida alla stesura del piano formativo individuale

30 Dicembre 2024 | **Mario Cassaro**

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato è obbligato a redigere un piano formativo individuale (PFI) e ad allegarlo al contratto stesso. La guida operativa fornisce tutte le indicazioni per la stesura del PFI.

### Introduzione

Il contratto di apprendistato prevede l'obbligo di redigere un **Piano Formativo Individuale** (PFI), anche in forma sintetica, all'interno del contratto stesso ([art. 42, c. 1, D.Lgs. 81/2015](#)).

Il PFI, che può essere definito anche **in base a moduli e formulari** stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, è il progetto della formazione che il lavoratore dovrà svolgere durante il periodo di apprendistato.

L'azienda ha il compito di definire un "programma", per ogni singolo giovane assunto e per l'intero periodo di lavoro, che preveda:

- gli obiettivi formativi da perseguire;
- la definizione generale dei contenuti e la loro articolazione in tipologie;
- le modalità di realizzazione della formazione;
- la stesura di un documento scritto, firmato dall'apprendista stesso e allegato al contratto di lavoro.

### **Fasi e soggetti coinvolti**

Il piano formativo di un apprendista si predispone considerando le caratteristiche dell'azienda e le competenze/capacità dell'apprendista. In esso devono essere definite tutte le competenze di area, settore e di profilo, utili alla formazione completa dell'apprendista.

Il PFI si configura pertanto come un **progetto di sviluppo professionale**, che coinvolge 3 soggetti:

- l'ente di formazione (attraverso il tutor formativo);
- l'azienda (attraverso il tutor aziendale);
- l'apprendista.

Sotto l'aspetto metodologico, in primo luogo è necessario approntare una **fase preparatoria**, durante la quale si definiscono gli obiettivi, le attività da svolgere, le risorse da utilizzare, le modalità organizzative e formative, i tempi, le modalità di valutazione sia in itinere che finali.

Come accade per ogni progetto, tale fase deve essere preceduta da un'**analisi della situazione peculiare** di partenza, dei vincoli e delle opportunità del contesto lavorativo:

- l'analisi preventiva della normativa regionale e delle caratteristiche aziendali;
- la valutazione delle **condizioni di ingresso** degli apprendisti, in termini di competenze, di bisogni formativi e di aspettative. In questa fase preliminare è opportuno indirizzare l'attenzione anche verso l'offerta formativa, senza tralasciare l'identificazione degli obiettivi di apprendimento e la definizione delle modalità più idonee a raggiungerli, tenuto conto delle caratteristiche dell'ambiente lavorativo e del ruolo ricoperto dall'apprendista;
- il monitoraggio dell'andamento delle attività e le eventuali criticità di percorso, fino a concludere con la valutazione di quanto è stato realizzato, con l'attestazione delle **competenze acquisite**.

### **Passaggi preliminari**

La fase preparatoria del PFI consiste nell'identificazione del "profilo formativo" e delle norme di dettaglio, ossia l'insieme delle regole, degli obiettivi, dei contenuti e dei documenti a cui far riferimento per descrivere il PFI, secondo quanto definito dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In buona sostanza si tratta di effettuare l'**analisi delle caratteristiche generali di più figure professionali**, in riferimento alla classificazione del settore economico, con competenze comuni in ambiti lavorativi analoghi.

Questa fase si articola generalmente nelle operazioni seguenti:

- una descrizione generale dell'inquadramento lavorativo, dei compiti e delle funzioni;
- una indicazione di dettaglio degli obiettivi e dei contenuti formativi "standard".

Successivamente si passa all'individuazione degli obiettivi formativi da realizzare e alla determinazione dei contenuti e delle relative durate, dichiarando l'eventuale **capacità formativa aziendale** e definendo le modalità con cui si intende realizzare la formazione (interna, esterna o integrata). Giova ricordare che non esiste un format di piano formativo valido per tutti i casi. Alcuni contratti collettivi prevedono un modello di PFI a cui attenersi; altri CCNL, invece, non ne prevedono. In quest'ultimo caso l'azienda può utilizzare un modello simile a quello fornito da contratti simili o anche differenti, purché sia ben chiaro che lo scopo resta quello di descrivere il percorso formativo dell'apprendista nella logica di una sua qualificazione professionale.

### Profili formativi

I profili formativi sono definiti dalle **normative regionali**, che fissano la durata, le figure di riferimento e le regole. La formazione di base e trasversale è di norma disciplinata dalle Regioni. In tal caso si parla di "Offerta formativa pubblica" ma può essere erogata a cura della azienda purché disponga di "standard minimi" (art. 1 Linee Guida). Nel caso in cui la formazione erogata a cura dell'azienda sia affidata all'esterno è evidente che sia l'ente di formazione esterno a dover rispettare gli standard minimi e pertanto è necessario valutare ed affidarsi ad Enti di Formazione Accreditati. In caso di regioni che non hanno definito una legge regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (e la definizione dei profili formativi) è descritta nei **contratti collettivi nazionali** di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative. Aziende che abbiano assunto apprendisti in tali regioni sono pertanto tenute a riferirsi agli accordi nazionali tra le parti sociali in materia di apprendistato professionalizzante.

È chiaro, pertanto, che risulta fondamentale definire in che modo l'azienda intende realizzare la formazione, considerando:

- l'esistenza o meno di una apposita legge regionale sull'apprendistato;
- la dichiarazione o meno della capacità formativa interna da parte dell'azienda;
- l'orientamento dell'impresa rispetto alle modalità di realizzazione della formazione.

La normativa individua esplicitamente la necessità di **un percorso di formazione formale** (le Linee Guida 20 febbraio 2014, approvate dall'accordo Stato Regioni, stabiliscono che la durata è di 120, 80 o 40 ore a seconda del titolo di studio, rispettivamente non diplomati, diplomati e laureati) da realizzare in un ambito formativo specifico e in situazione non produttiva.

La formazione di tipo **professionalizzante** (chiamata anche "specialistica") è sempre obbligatoria a carico dell'azienda ed è disciplinata dai CCNL che stabiliscono contenuti, durata e modalità di erogazione.

### Stesura del piano formativo

Il PFI deve essere redatto in modo preciso, nella forma e nella sostanza, nel rispetto della disciplina a livello contrattuale e/o regionale e soprattutto deve essere opportunamente individualizzato. Con particolare riguardo alla forma, la Corte di Cassazione, con sentenza 13 marzo 2024 n. 6704, ha precisato che è nullo il contratto di apprendistato se anche il piano formativo individuale non è stato stipulato per iscritto oppure non è contenuto nel contratto stesso.

L'impostazione di un PFI coerente con le caratteristiche individuali dell'apprendista e con le peculiarità aziendali è essenziale anche al fine di contrastare eventuali contestazioni in caso di verifica ispettiva.

Il consiglio è quello di **evitare sempre le soluzioni standardizzate** e di fornire, se possibile, un dettaglio riferito ai singoli anni di lavoro.

In genere il PFI si articola in una **parte anagrafica** in cui vengono indicati i dati dell'impresa, del tutor aziendale e dell'apprendista e di una **parte formativa** in cui viene descritto il percorso formativo dell'apprendista.

Spesso si opera una distinzione tra il PFI generale, obbligatorio e allegato al singolo contratto, nel quale si descrive complessivamente il percorso formativo pluriennale in termini di obiettivi da raggiungere e il PFI di dettaglio, non obbligatorio, che indica come si declina il PFI generale in modo maggiormente operativo, riferito solitamente ad un periodo annuale.

### **Modifiche e monitoraggio**

Il PFI, in quanto strumento utile a gestire l'aspetto formativo durante l'intera durata del contratto di apprendistato è modificabile e deve essere **aggiornato costantemente**, soprattutto nel caso in cui non si scelga di definire un PFI di dettaglio, distinto per singola annualità. In tal modo esso può rappresentare un utile strumento di monitoraggio che consente all'azienda di svolgere adeguatamente il proprio ruolo formativo.

Le modifiche vanno condivise con l'apprendista e poi registrate in una versione aggiornata del PFI che deve essere gestita come si trattasse di un PFI nuovo (sottoscrizione tra le parti, archiviazione, eventuale invio a strutture, qualora previsto dal CCNL o dall'istituzione competente).

Il **monitoraggio** si può riassumere nelle fasi seguenti:

- verifica del rispetto della tempistica;
- verifica della partecipazione e frequenza effettiva dell'apprendista alla formazione;
- valutazione della qualità della formazione realizzata;
- effettiva documentazione delle attività formative;
- valutazione della necessità eventuale di modificare il PFI generale per allinearlo con la concreta realizzazione della formazione;
- predisposizione di idonea documentazione da parte dell'azienda.

### **Documentazione delle attività formative**

L'attestazione delle attività realizzate e la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista sono due aspetti fondamentali del contratto perché è sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa che avviene il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, inoltre in merito alla documentazione dell'espletamento dell'obbligo formativo da parte dell'azienda utile in caso di ispezione e controllo da parte degli organi competenti.

Lo strumento principale per documentare la formazione sarebbe il "**libretto formativo del cittadino**", definito con DM 10 ottobre 2005, ma mancando la sua effettiva entrata in vigore, le aziende ricorrono ad altre tipologie di strumenti di documentazione, tra cui i modelli previsti da molti CCNL che riassumono la formazione realizzata registrando argomenti, durata e modalità; apposite schede aziendali che documentino gli interventi formativi nei quali il tutor e/ i formatori aziendali, annotano le sessioni formative.

In poche parole, si tratta di sistemi di registrazione in cui riportare date, orari e contenuti della formazione, in conformità a quanto stabilito nel PFI e firmati dall'apprendista e dal formatore aziendale, poi archiviati nel PFI.

Per la **formazione esterna** si utilizzano generalmente documenti che attestano la frequenza dei corsi (certificati di frequenza, attestati di competenza, dichiarazioni relative al percorso formativo, etc..).

### **Fac-simile di piano formativo individuale**

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista,

del/la sig./ra \_\_\_\_\_

<b>A. Dati relativi al datore di lavoro</b>
Denominazione datore di lavoro _____
Codice fiscale / partita iva _____
Indirizzo della sede legale _____
Indirizzo dell'unità operativa interessata _____
Recapito telefonico/fax/e-mail _____
Attività _____
Contratto utilizzato _____

<b>B. Dati relativi all'apprendista</b>
Nome e cognome _____
Codice fiscale _____
Data e luogo di nascita _____
Residenza _____
Recapito telefonico/fax/e-mail _____
Cittadinanza _____
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Centro per l'impiego di riferimento _____

### C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Esperienze lavorative \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Eventuali periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_
- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
  - a) \_\_\_\_\_
  - b) \_\_\_\_\_
  - c) \_\_\_\_\_
  - d) \_\_\_\_\_
- Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico-professionali.

### D. Aspetti normativi

- Qualifica da conseguire \_\_\_\_\_ (in base a quanto previsto dal contratto collettivo applicato)
  - Qualifica del SRQ (Sistema Regionale di Qualifica) assunta a riferimento quale esito del percorso formativo \_\_\_\_\_
  - Durata \_\_\_\_\_ (Definita dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore da 2 anni e non superiore a 6 anni)
  - Orario di lavoro (a tempo pieno)
  - Orario di lavoro (a tempo parziale – specificare la dislocazione oraria) \_\_\_\_\_
  - Livello di inquadramento iniziale \_\_\_\_\_
- (Non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione. Il contratto collettivo può definire condizioni di miglior favore)
- Livello finale di inquadramento \_\_\_\_\_

**E. Tutor**

- Tutor aziendale <sup>(1)</sup> Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_
- Codice fiscale \_\_\_\_\_
- Livello di inquadramento (se dipendente) \_\_\_\_\_
- Anni di esperienza \_\_\_\_\_

(1) (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti o nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

**F. contenuti formativi**

1. Competenze trasversali (In ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo)

a) igiene e sicurezza sul lavoro \_\_\_\_\_

b) rapporto di lavoro \_\_\_\_\_

c) organizzazione aziendale \_\_\_\_\_

d) \_\_\_\_\_

2. Competenze tecnico-professionali

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

d) \_\_\_\_\_

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Secondo quanto previsto dall'art. 49, c. 5, lett. b), D.lgs. 276/2003)

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003, dalle direttive regionali e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa L'apprendista

\_\_\_\_\_

**Contratto di apprendistato del Sig./Sig.ra**

Piano formativo individuale del \_\_\_\_\_

Eventuali aggiornamenti \_\_\_\_\_

**Scheda degli interventi formativi**

Periodo / data	Oggetto	Istruttore / docente	Interna / esterna	Firma apprendista

Qualificazione avvenuta in data \_\_\_\_\_ [ ] con trasformazione del contratto a tempo indeterminato  
[ ] con cessazione del rapporto di lavoro

Qualificazione non avvenuta per .....

## Novità del Collegato Lavoro

A decorrere dal 2024, l'art. 15 della legge n. 203/2024 ha esteso le risorse del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all' art. 1, comma 110, lettera c), L. n. 205/2017 a tutte le tipologie di apprendistato e non la loro destinazione al solo apprendistato professionalizzante. Tra le novità di rilievo, l'art. 18 introduce la possibilità di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale anche in apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale. Più precisamente, previo aggiornamento del piano formativo individuale, il contratto può essere trasformato, oltre che in apprendistato professionalizzante anche in apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.



Strumenti / Formulari

Formulario del lavoro

## Assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante

Paola Salazar Aggiornato da Alessandra Croce

### Inquadramento

La legge prevede la possibilità di stipulare il contratto di apprendistato inteso quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani articolato in tre tipologie differenziate in base alla finalità perseguita.

### Formula

#### ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI PROFESSIONALIZZANTE

A seguito dei colloqui intercorsi siamo lieti di confermare la Sua assunzione con contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 44, d.lgs. n. 81/2015 a decorrere dal .... alle condizioni che seguono per il conseguimento, attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione delle necessarie competenze, della qualifica di ....

Le prestazioni che costituiscono oggetto del contratto ed il piano formativo individuale sono contenuti nel documento allegato che costituisce parte integrante della presente lettera.

Durata del periodo di apprendistato

La durata del periodo di apprendistato è fissata - tenuto conto di quanto previsto dal CCNL ....della - in anni ....

Inquadramento e mansioni

L'inquadramento contrattuale il seguente

periodo dal .... al ..... livello %: ....

.

periodo dal .... al ..... livello %: ....

.

Luogo di lavoro

La sede di lavoro è in .... (eventuale: presso l'unità produttiva di ....).

TUTOR

Tutore aziendale durante l'intero svolgimento del rapporto sarà il Sig. .... 1.

Il tutor aziendale ha il compito di affiancare l'apprendista e di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne alla azienda e la formazione sul luogo di lavoro.

Periodo di prova

L'assunzione è condizionata al superamento del periodo di prova, stabilito in .... giorni/mesi 2. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione si intenderà confermata 3.

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto da entrambe le parti, senza obblighi di preavviso.

Retribuzione 4

Nel periodo iniziale la Sua retribuzione mensile, al lordo delle trattenute di legge, sarà di € .... e Le verrà corrisposto per n .... mensilità all'anno 5.

Tale importo è composto come di seguito indicato 6:

- .... € ....;

- .... € ....;

- .... € ....;

- .... € ....

Alleghiamo al presente contratto, l'informativa resa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo (UE) 2016/679 e del d.lgs. n. 196/2003, come modificato dal d.lgs. n. 101/2018, e la richiesta del consenso per la gestione dei Suoi dati personali "particolari".

La delicatezza dei Suoi compiti richiederà l'osservanza degli obblighi di riservatezza, fedeltà e segretezza, previsti dalle norme di legge, dal CCNL di riferimento e dagli usi e consuetudini in materia di rapporti di lavoro subordinato [7](#).

Per quanto non previsto nella presente lettera di assunzione si fa riferimento alle norme di legge ed al CCNL applicato [8](#).

La preghiamo di sottoscrivere copia della presente per ricevuta e per integrale accettazione del contenuto.

Distinti saluti

Luogo e data ....

Il legale rappresentante

#### ACCETTAZIONE

Il sottoscritto .... dichiara di accettare l'assunzione nei termini e alle condizioni di cui sopra, che accetta integralmente in ogni sua parte [9](#).

Dichiara, inoltre, di essere a conoscenza, per diretta presa visione della bacheca aziendale, delle norme disciplinari relative alle infrazioni, alle procedure di contestazione e alle sanzioni contenute nel CCNL ...., nella legge (l. n. 300/1970), nel codice civile.

Si impegna, altresì, a svolgere la propria attività con la massima diligenza e nel più rigoroso rispetto dell'obbligo di fedeltà, ad osservare le direttive e le procedure aziendali, a mantenere stretto riserbo sulle notizie attinenti l'attività aziendale, a rispettare l'osservanza delle norme di legge e quelle impartite dall'azienda riguardanti la sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro

(Luogo e data)

Firma del lavoratore

Per ricevuta e accettazione

(Luogo e data)

....

[1] Specificare se si tratta del titolare dell'azienda.

[2] Il riferimento può essere indicato a mesi oppure a giorni di calendario ovvero di effettivo lavoro, a seconda della previsione del CCNL di riferimento.

[3] È anche possibile che le parti si accordino, quale condizione di miglior favore, nel senso di escludere il periodo di prova. In questo caso l'assunzione è da subito definitiva.

[4] Alla lettera di assunzione per tutti i nuovi assunti si allega di solito anche il modulo di scelta di destinazione del TFR alla previdenza complementare ai sensi dell'art. 8, comma 8 del d.lgs. n. 252/2005. Per il modulo, si veda la

sezione "Retribuzione".

[5] Il riferimento alle mensilità supplementari è quello previsto dal CCNL di riferimento. In presenza di contratti collettivi aziendali che prevedano ulteriori mensilità è meglio farne menzione con una lettera separata direttamente collegata all'accordo aziendale e alla sua validità.

[6] Il riferimento è alle specifiche ed ai minimi di trattamento economico previsti dal CCNL di riferimento.

[7] Qui è possibile fare richiamo anche ai regolamenti interni quali Privacy; Uso degli Strumenti di lavoro; Salute e Sicurezza; Codice Etico.

[8] In base alle previsioni dell'art. 1 del d.lgs. n. 152/1997 gli elementi essenziali della lettera di assunzione sono:

a) l'identità delle parti;

b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominato, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro; con riguardo alle attività di cantiere, la lettera di assunzione deve riportare l'indicazione del cantiere ovvero della sede legale, e ciò onde poter formalmente sostenere la "fine cantiere o completamento lavori" quale motivazione di cessazione del rapporto di lavoro idonea a comprovare e far operare l'esonero dal pagamento del ticket di licenziamento (INPS, Messaggio n. 3933/2018).

c) la data di inizio del rapporto di lavoro;

d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;

e) la durata del periodo di prova se previsto;

f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro; in caso di attività di cantiere, occorre specificare le mansioni (INPS, Messaggio n. 3933/2018);

g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;

h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;

i) l'orario di lavoro;

j) i termini del preavviso in caso di recesso.

In caso di applicazione del CCNL, l'informazione relativa alle previsioni di cui alle lett. e), g), h), i) ed l) può essere effettuata mediante rinvio alle disposizioni del contratto collettivo di lavoro eventualmente applicato.

[9] Solo nei casi di impiego che comporti contatti diretti e regolari con minori il datore di lavoro, prima dell'assunzione deve acquisire dal lavoratore la certificazione del casellario giudiziale al fine di verificare l'assenza di condanne per taluno dei reati di cui agli artt. 600-*bis*, 600-*ter*, 600-*quater*, 600-*quinqües* e 609-*undecies* c.p. ovvero la presenza di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori (art. 25-*bis* del d.P.R. n. 313/2002. V. anche Nota Min. Giustizia 39/2014 e Circ. Min. Lav. 11 aprile 2014, n. 7175).

## Piano Formativo Individuale apprendistato professionalizzante predisposto dall'Anpal

Paola Salazar Aggiornato da Alessandra Croce

### Inquadramento

La legge prevede la possibilità di stipulare il contratto di apprendistato inteso quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani articolato in tre tipologie differenziate in base alla finalità perseguita.

### Formula

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

Scarica modello

## Apprendistato professionalizzante dei percettori di NASpI

19 Febbraio 2025 | Luca Furfaro

Un'impresa metalmeccanica artigiana ha assunto in apprendistato professionalizzante un lavoratore beneficiario di Naspi, ma dopo 2 anni e mezzo vorrebbe mutarne la mansione. Mantenendo inalterati durata dell'apprendistato (5 anni), livello e categoria di inquadramento, è possibile assegnare il lavoratore a mansioni e qualifica differenti (impiegato 4° livello)? Poiché per quest'ultima categoria di apprendisti non è necessaria la formazione di base, l'azienda rischia di perdere gli sgravi già fruiti?

Come è noto, l'**apprendistato professionalizzante** è un **contratto di lavoro a causa mista**, finalizzato non solo alla prestazione lavorativa, ma anche alla formazione del lavoratore per l'acquisizione di una qualifica professionale. La normativa di riferimento è l'art. 47, c. 4, D.Lgs. 81/2015, che consente l'assunzione in **apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di NASpI** senza limiti di età. Non abbiamo particolari indicazioni di prassi specifiche per l'apprendistato per **riqualificazione** per percettori di Naspi ma, riprendendo le indicazioni previste per l'ordinario rapporto di

apprendistato professionalizzante, l'azienda può **modificare le mansioni e la qualifica dell'apprendista**, mantenendo lo stesso livello di inquadramento, ma è necessario l'**aggiornamento del Piano Formativo Individuale** per riflettere le nuove competenze da acquisire. È fondamentale che la formazione prevista sia effettivamente erogata e documentata, si ritiene consigliata la certificazione del contratto di lavoro (D.Lgs. 276/2003) per documentare la volontà delle parti e le effettive ragioni per tale variazione. Nel caso in cui non venga accuratamente tracciato lo svolgimento della formazione e le motivazioni della variazione, l'azienda rischia la **trasformazione** del contratto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e la perdita dei benefici contributivi, come previsto dall'art. 47, c. 1, D.Lgs. 81/2015.

---

 Quesiti operativi

## La variazione oraria nel contratto di apprendistato professionalizzante

21 Gennaio 2025 | **Francesco Geria**

È possibile variare, con accordo sindacale, l'orario settimanale di un apprendista professionalizzante da 24 a 16 ore settimanali? Il CCNL applicato è Terziario Confcommercio che prevede un orario minimo settimanale pari a 24 ore.

L'art. 42, D.Lgs. 81/2015 stabilisce, come, salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, 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 **principi** ivi stabiliti (divieto di retribuzione a cottimo, inquadramento del lavoratore, presenza di un tutore o referente aziendale, finanziamento percorsi formativi, formazione interna ed esterna, prolungamento apprendistato, conferma in servizio).

In merito all'**orario di lavoro**, il contratto di **apprendistato professionalizzate** rimane vincolato alle disposizioni di cui al D.Lgs. 66/2003.

Viene ammessa anche la possibilità di organizzare il contratto di apprendistato nella formula del **contratto a tempo parziale**.

In tal caso, la **riduzione dell'orario di lavoro**, sia essa giornaliera, settimanale, mensile o annuale, non deve compromettere gli **scopi formativi** connotati al rapporto di apprendistato. Pertanto, la riduzione dell'orario di lavoro non deve essere di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative (**raggiungimento della qualifica professionale**) tipiche del contratto di apprendistato.

Il Ministero del Lavoro, con la propria Circolare del 29 settembre 2010, n. 34, nel ribadire che non sussiste alcun limite da osservarsi nella stipula di un contratto di apprendistato, ha altresì specificato che la valutazione della congruità della **durata della prestazione lavorativa** con le finalità formative del rapporto di apprendistato, deve essere valutata caso per caso in ragione della **specifica qualifica professionale** e della relativa esigenza formativa. Nei **rapporti di apprendistato part-time**, la durata del percorso formativo non può mai essere ridotta. Pertanto, per il raggiungimento della medesima qualifica, l'apprendista part-time e l'apprendista a tempo pieno dovranno osservare il medesimo percorso formativo.

Inoltre, nella medesima Circolare, il Ministero del Lavoro, ammettendo un rapporto di regime part-time nell'apprendistato, **esclude** comunque la possibilità di un qualche **riproporzionamento del monte ore formative** rispetto a contratti a tempo pieno.

Concludendo, un **regime di orario minimo part-time** nel contratto di apprendistato professionalizzate potrebbe essere considerato **attraverso un accordo collettivo** di cui all'art. 51 D.Lgs. 81/2015, purché tale riduzione di orario consenta un corretto e sufficiente svolgimento del periodo formativo per il conseguimento della qualifica prevista.

---

 Quesiti operativi

## Reiterazione dei contratti di apprendistato professionalizzante

28 Giugno 2024 | Luca Furfaro

Un'azienda che applica il CCNL Terziario - Confcommercio chiede se sia possibile attivare un terzo contratto di apprendistato professionalizzante con lo stesso dipendente. Attualmente ha acquisito il 4° livello commesso di banco, con un altro contratto acquisirebbe la qualifica di commesso specializzato 3° livello.

La reiterazione dei contratti di apprendistato non è normativamente vietata, ma ha come presupposto l'**acquisizione di professionalità differenti** rispetto a quelle per le quali era già stato intrapreso il medesimo rapporto. Nella fattispecie pare configurarsi l'acquisizione di una maggiore autonomia ma non una diversa professionalità. Centrale nel quadro di valutazione di tale possibilità è il **piano formativo individuale** e la sua reale applicazione, con l'indicazione delle competenze da acquisire. Posta la necessità di non aggirare la normativa solo per un risparmio contributivo sarà necessaria una attenta e precisa valutazione della professionalità raggiunta e di quella da raggiungere. Con le poche informazioni a disposizione si ritiene difficile poter definire fattibile tale procedura; la valutazione potrebbe però essere demandata ad una **commissione di certificazione** al fine di attestare tale possibilità.

---

 Quesiti operativi

## Limite massimo di apprendisti in azienda e variazioni successive all'assunzione

04 Aprile 2024 | Luca Furfaro

In riferimento al rapporto di apprendistato nel quale per il computo dei limiti numerici delle aziende con un numero di addetti superiore a 9 si considerano due operai qualificati o specializzati ogni tre apprendisti, cosa succede se intervengono uno o più cessazioni di rapporti di lavoro di operai che fanno venir meno il computo numerico nel rapporto di due a tre?

Il comma 7 dell'art. 42 D.Lgs. 81/2015 prevede che il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il **rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Facendo espressamente riferimento all'assunzione si ritiene che la verifica si cristallizzi in quel momento, non influenzando poi successive oscillazioni non già previste o prevedibili del personale dipendente. Si sottolinea che rimane costante invece la necessità di possedere una capacità formativa tale da poter soddisfare quanto inserito nel piano formativo individuale con personale adeguato e tutor formativi. La mancanza di un supporto qualificato potrebbe far venir meno la fondamentale caratteristica formativa del rapporto d'apprendistato.

## Apprendistato duale e trattamento economico delle ore di formazione

15 Gennaio 2025 | Francesco Geria

Nel caso di apprendistato duale (CCNL Metalmeccanica Odontotecnica Oreficeria - Area meccanica: artigianato) le ore di formazione svolte a scuola rientrano nella retribuzione utile del TFR?

Ai sensi dell'art. 43, c. 7, D.Lgs. 81/2015, in caso di **apprendistato di primo livello**, per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa dallo studente-lavoratore 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. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi. Il CCNL Metalmeccanica Odontotecnica Oreficeria - Area meccanica: artigianato in materia di apprendistato di primo e terzo livello riprende la disposizione normativa sopra citata, aggiungendo inoltre che "relativamente alle ore di formazione svolte nella istituzione formativa le Parti convengono che l'esonero del datore di lavoro da ogni obbligo retributivo previsto dall'art. 43, c. 7, D.Lgs. 81/2015 si riferisce, per entrambe le tipologie di apprendistato, a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti". Pertanto, essendo il datore di lavoro esonerato dal pagamento di una retribuzione per le ore di formazione esterna (presso l'istituto scolastico) svolte dal lavoratore, le ore di formazione **non indicano sulla retribuzione utile ai fini della determinazione del TFR**.

### Formulario del lavoro

## Comunicazione al lavoratore di prosecuzione del rapporto di lavoro dopo il compimento del periodo di apprendistato (d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 43)

Paola Salazar Aggiornato da Alessandra Croce

### Inquadramento

La legge prevede la possibilità di stipulare il contratto di apprendistato inteso quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani articolato in tre tipologie differenziate in base alla finalità perseguita.

### Formula

Con riferimento al contratto di lavoro stipulato in data ....., Le comunichiamo che il periodo di apprendistato, previsto in ..... mesi si è concluso, con esito positivo, in data odierna.

Pertanto, Le confermiamo il conseguimento della qualifica di ..... e contestualmente Le comunichiamo la nostra volontà di mantenerLa in servizio a tempo indeterminato con la predetta qualifica e con le seguenti mansioni .....

Si precisa quanto segue:

- Inquadramento: il Suo inquadramento sarà il seguente ..... a norma di quanto previsto dal CCNL .....
- Trattamento economico: si fa riferimento a quanto stabilito dal richiamato CCNL per la qualifica ed il livello che Le vengono attribuiti
- Sede di lavoro: la sede di lavoro è fissata in .....

Per quanto non previsto dalla presente lettera troveranno applicazione, oltre alle leggi in materia di lavoro e previdenza, le norme contenute nel CCNL sopra citato cui rinviamo espressamente.

Voglia restituirci l'unita copia della presente lettera, sottoscritta in segno di integrale accettazione.

Luogo e data.....

Il datore di lavoro.....

Il lavoratore, per accettazione.....

 Quesiti operativi

## Assunzione dello stagista con contratto di apprendistato

14 Settembre 2023 | Francesco Geria

Al termine dello stage di durata di 6 mesi, l'ex stagista viene assunto con contratto di apprendistato. In questo caso, se si tratta della medesima qualifica, la durata dell'apprendistato professionalizzante può essere sempre triennale o deve essere decurtato il periodo di stage?

**Al termine dello stage di durata di 6 mesi, l'ex stagista viene assunto con contratto di apprendistato. In questo caso, se si tratta della medesima qualifica, la durata dell'apprendistato professionalizzante può essere sempre triennale o deve essere decurtato il periodo di stage?**

Nel caso prospettato nel quesito, salvo diverse previsioni del contratto collettivo di riferimento, **non sussiste un obbligo di decurtare il periodo svolto in tirocinio** presso il medesimo datore di lavoro durante il quale il tirocinante ha svolto la medesima mansione per la quale è stato assunto in apprendistato.

Tuttavia, si consiglia comunque di ridurre la durata del rapporto di apprendistato per la corrispondente durata del tirocinio, in quanto il lavoratore ha già svolto un periodo formativo per il conseguimento della medesima qualifica professionale per cui viene assunto.

## Assunzione con apprendistato del lavoratore extracomunitario

21 Maggio 2024 | **Marcello Ascenzi**

È possibile richiedere il nulla osta Decreto flussi per assumere un operaio edile con contratto di apprendistato professionalizzante?

Le norme che disciplinano l'immigrazione di lavoratori stranieri extra UE entro le quote della programmazione dei **flussi migratori**, contenute nell'art. 3 c. 4 e nell'art. 21, c. 1, D.Lgs. 286/98 (TUI), prevedono la possibilità di ingresso in Italia per i lavoratori subordinati, anche stagionali. Le altre disposizioni contenute nel TUI nulla stabiliscono, invece, per la particolare casistica dei lavoratori stranieri da assumere con un contratto di apprendistato, neanche in termini di procedura da seguire. La natura del contratto di **apprendistato** richiede, infatti, di alternare il lavoro e la formazione, aspetto su cui non si rinviene alcuna indicazione nel TUI. In maniera analoga il DPCM 27 settembre 2023 che, da ultimo, ha individuato le quote per la programmazione dei flussi migratori per il triennio 2023 – 2025 nulla stabilisce in merito al contratto di apprendistato. Si ritiene, dunque, che in **assenza di indicazione normativa** non sia possibile ottenere il nulla osta con il contratto di apprendistato, nell'ambito della procedura di immigrazione entro le quote.

In questo senso si era espressa la DPL di Modena, con la circolare 14051/2005, negando la possibilità di ingresso entro le quote della programmazione dei flussi migratori per gli stranieri da assumere con contratto di apprendistato.

## Apprendistato: cosa fare in caso di qualifica anticipata

29 Giugno 2023 | **Francesco Geria**

Un apprendista, in concomitanza all'apprendistato, si iscrive ad una scuola online che riconosce la qualifica per la quale il lavoratore sta svolgendo l'apprendistato. Cosa può fare il datore di lavoro, trovandosi nel caso di apprendista qualificato prima del tempo?

**Un apprendista, in concomitanza all'apprendistato, si iscrive ad una scuola online che riconosce la qualifica per la quale il lavoratore sta svolgendo l'apprendistato. Cosa può fare il datore di lavoro, trovandosi nel caso di apprendista qualificato prima del tempo?**

Nella fattispecie prospettata nel quesito è necessario, innanzitutto, verificare che la **qualifica** conseguita dal lavoratore risulti effettivamente attinente al contratto di apprendistato stipulato e, pertanto, che risulti idonea al raggiungimento della qualifica prevista dal contratto stesso.

In secondo luogo, è bene verificare se il **CCNL** applicato preveda un'apposita disciplina nell'ipotesi del conseguimento, nel corso del rapporto di lavoro, della specifica qualifica per il raggiungimento della quale il contratto di apprendistato è stato stipulato.

In assenza di una previsione contrattuale in merito e una volta verificato che la qualifica conseguita dal lavoratore possa ritenersi valida ai fini del conseguimento della qualifica contrattuale prevista nel contratto di apprendistato, sembra potersi ritenere che nel caso di specie il datore di lavoro possa qualificare anticipatamente il lavoratore e conservi, in ogni caso, il

**diritto di recesso** al termine del periodo formativo (qualifica anticipata), osservando il periodo di preavviso stabilito dal CCNL.

Tuttavia, in caso di **qualifica anticipata** del lavoratore, si consiglia di prestare particolare attenzione all'ipotesi di recesso dal contratto di apprendistato. In caso di verifica, infatti, l'organo ispettivo potrebbe ricondurre il riconoscimento anticipato della qualifica al lavoratore e il conseguente recesso dal rapporto di lavoro, anch'esso anticipato rispetto alla durata dell'apprendistato contrattualmente prevista, ad un ricorso fraudolento al contratto di apprendistato, al solo fine di usufruire delle agevolazioni previste dalla normativa.

---

 Quesiti operativi

## Assunzione con contratto di apprendistato del lavoratore in Naspi

07 Febbraio 2023 | **Francesco Geria**

Per l'assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori in Naspi, è possibile cumulare l'incentivo del 20% della Naspi residua spettante al lavoratore?

### Per l'assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori in Naspi, è possibile cumulare l'incentivo del 20% della Naspi residua spettante al lavoratore?

L'art. 47 D.Lgs. 81/2015 ha previsto la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante anche lavoratori beneficiari dell'indennità di disoccupazione NASpl.

Il regime contributivo dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi del predetto articolo, è il medesimo previsto dalla disciplina vigente per le assunzioni in apprendistato professionalizzante sulla base del regime ordinario. Tuttavia, è esclusa la conservazione dei **benefici contributivi** in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

In merito alla fattispecie prospettata nel quesito, la Circ. INPS 14 novembre 2018 n. 108 ha precisato che, diversamente da quanto previsto per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità ordinaria avvenute entro il 31 dicembre 2016, l'art. 47 D.Lgs. 81/2015 non ha disposto alcun incentivo di tipo economico in favore dei datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante soggetti percettori di indennità di disoccupazione.

Pertanto, l'agevolazione per l'assunzione di lavoratori beneficiari di NASpl, che consiste nella riduzione in misura pari al 20% della contribuzione a carico del datore di lavoro per i mesi residuali di fruizione dell'indennità di disoccupazione, **non** sembra **cumulabile** con l'assunzione in apprendistato senza limiti d'età.

---

 Quesiti operativi

## Apprendistato di primo livello e conseguimento del diploma

03 Gennaio 2024 | **Francesco Geria**

Un ragazzo di 16 anni sta frequentando un corso serale per conseguire il diploma di licenza media. Vorrebbe lavorare nel settore edile, è possibile assumerlo con contratto di lavoro di apprendistato di 1° livello?

In riferimento al quesito posto, appare utile ricordare che, in generale, salvo altri casi espressamente previsti dalla legge, il minore d'età può essere assunto solo qualora abbia raggiunto l'**obbligo scolastico** (deve aver frequentato almeno 10 anni di scuola dell'obbligo) e abbia compiuto 16 anni. Un'**eccezione** alla predetta regola è costituita dalla stipula di un **contratto di apprendistato di primo livello**, con cui è possibile assumere coloro che abbiano compiuto **15 anni** d'età.

Ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 81/2015, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative.

La disposizione sopra richiamata non prevede la stipula del contratto di apprendistato di primo livello per il raggiungimento della licenza media, pertanto, si ritiene che non sia possibile stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore con un ragazzo che stia frequentando una scuola al fine del conseguimento del predetto titolo.

---

 Quesiti operativi

## Proroga dell'apprendistato stagionale

19 Ottobre 2023 | **Francesco Geria**

Il contratto di apprendistato stagionale con data di fine periodo formativo fissata per il 12 settembre può essere prorogato, ad esempio, al 30 settembre?

L'art. 43, c. 8, D.Lgs. 81/2015 stabilisce che "Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali".

Pertanto, in prima analisi, l'apprendistato a carattere stagionale è regolamentato dagli Enti pubblici preposti secondo le varie **linee guida** a cui si rinvia.

Ad esempio, la Regione Emilia-Romagna ha definito che "Il contratto di apprendistato stagionale è possibile esclusivamente nella forma cosiddetta "professionalizzante" o "di mestiere", secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro".

In tale particolare situazione (Emilia-Romagna) una proroga del contratto di apprendistato stagionale "professionalizzante" sarebbe ammessa solo per le disposizioni ad esso relative (es. proroga per assenze di malattia, maternità, infortuni, CIGO, etc).

---

 Quesiti operativi

# Applicazione dello sgravio under 36 in caso di concomitante apprendistato

10 Agosto 2023 | **Francesco Geria**

È possibile applicare lo sgravio under 36 al 100% per l'assunzione, in data 4 ottobre 2022, a tempo indeterminato di una dipendente che ha in corso un apprendistato con un altro datore di lavoro?

**È possibile applicare lo sgravio under 36 al 100% per l'assunzione, in data 4 ottobre 2022, a tempo indeterminato di una dipendente che ha in corso un apprendistato con un altro datore di lavoro?**

L'agevolazione contributiva di cui al quesito è disciplinata dall'art. 1, c. 114, L. 205/2017. In merito l'INPS si è espressa con la Circ. INPS 12 aprile 2021 n. 56.

In merito alla fattispecie riportata in quesito si presume che alla data del 4 ottobre 2022 il lavoratore assunto fosse in forza presso altro datore di lavoro con contratto di apprendistato in regime di lavoro a **tempo parziale**. Diversamente, in linea generale, risulterebbe difficile far ricorrere altro rapporto di lavoro in concomitanza di altro rapporto a tempo pieno, in particolare per la necessità di osservare la disciplina sui riposi giornalieri e settimanali di cui al D.Lgs. 66/2003.

Norma e circolare INPS chiariscono che il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Al riguardo, come previsto dal comma 101 dell'art. 1 Legge di Bilancio 2018, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

Pertanto, la concomitanza del rapporto di apprendistato, essendo ancora in atto, non permette il godimento dell'agevolazione e questo nemmeno nel caso in cui il rapporto di apprendistato fosse in regime di orario a tempo parziale.

Difatti, con riferimento ai rapporti di lavoro **part-time** a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei già menzionati rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato.

---

 Quesiti operativi

## Cambia l'inquadramento ma non il CCNL: come gestire gli apprendisti

30 Marzo 2022 | **Luca Furfaro**

Un'azienda artigiana supera i limiti dimensionali previsti per l'artigianato e quindi deve essere inquadrata nel settore industria, sia ai fini INPS che ai fini INAIL, mentre intende mantenere l'applicazione del CCNL artigiani. In questo caso, come gestire la durata del periodo formativo e la progressione retributiva per gli apprendisti?

**Un'azienda artigiana supera i limiti dimensionali previsti per l'artigianato e quindi deve essere inquadrata nel settore industria, sia ai fini INPS che ai fini INAIL, mentre intende mantenere l'applicazione del CCNL artigiani. In questo caso, come gestire la durata del periodo formativo e la progressione retributiva per gli apprendisti?**

IL quesito non esplicita quello che è il **settore merceologico di riferimento** nel quale l'azienda opera e neppure se l'azienda risulta iscritta ad un'**associazione di categoria**, fattori che determinano l'obbligo o meno di applicazione di un contratto collettivo.

Premettendo quindi tali indicazioni mancanti, possiamo affermare che l'azienda potrà scegliere il CCNL che meglio la rappresenta, andando anche a verificare le caratteristiche previste nella sfera d'applicazione del CCNL.

L'azienda potrà quindi, teoricamente, applicare un CCNL che richiama il settore artigianale se rientrante nelle caratteristiche di rappresentatività e vicinanza settoriale, con concomitante aderenza alla sfera applicativa. Sarà quindi necessaria la verifica della situazione aziendale specifica e di quanto descritto dal CCNL.

Per quanto riguarda l'**apprendistato professionalizzante** (art. 44, c. 2, D.Lgs. 81/2015), la durata massima è determinata dalla contrattazione collettiva applicata e potrà arrivare **sino ai 5 anni** per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano a prescindere dall'inquadramento contributivo.

Allo stesso modo, la contrattazione prescelta guiderà la progressione retributiva.

---

 Quesiti operativi

## Apprendista somministrato e agevolazioni contributive

10 Luglio 2024 | **Francesco Geria**

Una società (utilizzatore) ha in forza un lavoratore con contratto di apprendistato per il tramite di agenzia interinale (staff leasing); alla scadenza del contratto di apprendistato può assumere in proprio il lavoratore e usufruire dell'ulteriore anno di sgravio contributivo (quarto anno dopo i tre anni di apprendistato)? Tale circostanza è applicabile anche per i contratti di apprendistato in corso d'opera con possibilità di cumulare sia under 36 che apprendistato?

L'art. 47, c. 7, D.Lgs. 81/2015, prevede che il beneficio dello **speciale regime contributivo previsto per l'apprendistato è mantenuto per un anno dalla conferma dell'apprendista** al termine del periodo di formazione.

Nel caso prospettato nel quesito, al termine del periodo di apprendistato l'agenzia di somministrazione (datore di lavoro) potrà proseguire il rapporto con conseguente trasformazione dello stesso in ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato e applicazione, per ulteriori 12 mesi, della contribuzione ridotta.

Inoltre, nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, l'**agevolazione under 30** (no agevolazione under 36) spetta per 12 mesi, che decorrono dal mese successivo rispetto all'ulteriore periodo agevolato previsto dall'art. 47, c. 7, D.Lgs. 81/2015. In questo caso, per effetto dei principi generali in materia di agevolazioni ex art. 31 D.Lgs. 150/2015, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore.

In caso di assunzione diretta del lavoratore che ha terminato il periodo di apprendistato, ottenendo la qualifica presso il somministratore, ad oggi non sussistono chiarimenti. A rigor di logica sembra possibile affermare che l'**utilizzatore** non potrà godere dell'ulteriore anno di riduzione contributiva in quanto il rapporto si considera un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per quanto attiene, invece, la possibilità di usufruire delle **agevolazioni giovani** (in particolare under 36), la Circ. INPS 22 giugno 2023 n. 57 ha chiarito, affinché il datore di lavoro possa usufruire del beneficio, che "il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Al riguardo, si precisa che, come previsto dal comma 101 della legge di Bilancio 2018, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione". La medesima circolare puntualizza, inoltre, che "Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento degli esoneri le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione".

---

 Quesiti operativi

## Apprendistato e malattia: quando è possibile il prolungamento del contratto

28 Gennaio 2025 | Luca Furfaro

Il CCNL Metalmeccanica industria per l'apprendistato prevede che in caso di assenza per malattia superiore a 30 giorni il contratto sia prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. I 30 giorni si intendono per singolo evento o per somma di eventi?

Il CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti prevede all'articolo 11 che "In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a 30 giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza". Il contratto utilizza il termine "superiore a 30 giorni", senza specificare se si tratti di un singolo evento o della somma di più eventi.

Anche l'art. 42, c. 5, lett. g), D.Lgs. 81/2015, prevede che: "È possibile **prolungare il periodo di apprendistato** in caso di **malattia, infortunio** o altra **causa di sospensione involontaria del lavoro**, di durata superiore a 30 giorni"

Anche in questo caso, la norma parla di "durata superiore a 30 giorni", tale indicazione suggerisce il **legame** con un **singolo evento continuativo**.

Andando a valutare la giurisprudenza si può leggere che "Il discrimine tra sospensioni dell'attività incidenti sul periodo e sospensioni non rilevanti è un confine sul quale incidono fattori diversi, quali la causa della sospensione e la sua durata: sospensioni fisiologiche del rapporto, come le ferie annuali, sono in qualche modo preventivamente considerate nel periodo di tempo concordato per l'apprendistato, laddove sospensioni non preventivate, come una malattia o il servizio militare, non lo sono" (Trib. Spoleto n. 14/2017).

La sentenza sottolinea che le **assenze prolungate**, non previste, incidono sulla causa del rapporto di apprendistato, **giustificando il prolungamento** del contratto, riferendosi quindi ad **eventi continuativi** e non a brevi assenze (fisiologiche) sommate tra loro.

---

 Dottrina / Riviste

## Il nuovo apprendistato dopo il Collegato Lavoro

29 Gennaio 2025 | Marco Proietti

Il contratto di apprendistato consente l'inserimento in azienda di lavoratori che devono essere formati per la prima volta o seguire un percorso di nuovo aggiornamento professionale. Con il Collegato Lavoro 2025, il legislatore ha introdotto un unico contratto di apprendistato duale che consente la trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello, oltre che in un contratto di apprendistato professionalizzante (o apprendistato di secondo livello), anche in un contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale.

## Le funzioni di formazione o di aggiornamento del contratto atipico di apprendistato

Tra i vari **contratti atipici** previsti dal nostro ordinamento giuridico figura il **contratto di apprendistato**, utilizzato (per lo più) per inserire nell'azienda nuove forze attive che devono essere **formate per la prima volta** o devono seguire un **percorso di nuovo aggiornamento professionale**: il datore di lavoro sostiene i **costi della formazione** garantendo al dipendente tutta una serie di prerogative che sono già riconosciute nel caso del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

### La causa mista dell'apprendistato

Il contratto di apprendistato, infatti, consiste in un vero e proprio **contratto di lavoro a tempo indeterminato con finalità formative** che rimane caratterizzato da una "**causa mista**" perché, oltre allo **scambio** tipico del rapporto di lavoro (**prestazione/retribuzione**) si aggiunge anche la **finalità formativa** del dipendente: la formazione è **elemento caratterizzante e imprescindibile** nonché oggetto di accertamento in sede giudiziale.

### Equiparazione dell'apprendista al lavoratore subordinato sul piano retributivo e delle tutele lavoristiche

Il lavoratore dipendente con contratto di apprendistato, come accennato, gode di tutte le **prerogative** tipiche del lavoro subordinato e quindi:

- assicurazione contro infortuni sul lavoro;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- maternità;
- assegno familiare.

A questo si devono aggiungere tutti gli aspetti "base" del rapporto di lavoro, con particolare riguardo alla **retribuzione** e, quindi, il diritto alla **tredicesima, quattordicesima** (quando prevista), **indennità** di vario tipo, **corretta applicazione del CCNL di settore**.

Il lavoratore può essere **inquadrate fino a 2 livelli** in meno rispetto al livello finale da raggiungere, che rappresenta il conseguimento della preparazione (pratica e teorica) necessaria per ricoprire il ruolo mancante in azienda e per il quale quest'ultima effettua degli investimenti, considerando il costo della formazione, la struttura e gli oneri conseguenti.

### Il percorso di formazione nell'apprendistato: modalità e durata

La formazione è seguita da parte di un **tutor aziendale** che verifica l'andamento del percorso osservato da parte del dipendente, e i progressi dello stesso anche in rapporto alle aspettative aziendali.

La **durata minima** è di **6 mesi** e quella massima può variare a seconda del tipo di contratto di apprendistato che si sottoscrive.

### Le tipologie di contratti di apprendistato

Il D.Lgs. 81/2015 ha suddiviso in **3** distinte **categorie** le tipologie di contratto di apprendistato, ossia:

- 1) **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore;**
- 2) **apprendistato professionalizzante;**
- 3) **apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Il primo tipo è rivolto ai giovani di età compresa **tra 15 e 25 anni** e può essere utilizzato in tutti i settori di attività; la durata del contratto non può superare i **3 anni** e va determinata in base al tipo di qualifica o diploma da conseguire. Nel caso di diploma professionale quadriennale, si può fissare una durata massima di 4 anni.

Il secondo tipo, è applicabile a giovani **dai 18 e i 29 anni** compiuti ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, attraverso la formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. Come il precedente, può essere utilizzata in tutti i settori di attività, pubblici o privati. La disciplina del contratto è stabilita dagli **accordi interconfederali** e dai contratti collettivi, a patto che non sia superiore ai **3 anni**, che diventano **5 anni** se si tratta di figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva.

Infine, il terzo tipo è rivolto ai giovani di età compresa **tra i 18 e i 29 anni**; è applicabile in tutti i settori di attività sia pubblici che privati e può essere utilizzato 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, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Il contratto, in relazione alla componente formativa, ha una durata stabilita dalle Regioni, in accordo con le associazioni di lavoratori e datori di lavoro, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

### **I vantaggi retributivi e contributivi dell'apprendistato per le aziende**

Oltre al concreto vantaggio di avere **forza lavoro**, giovane e formata, il contratto di apprendistato garantisce una serie di **agevolazioni** alle aziende e questo viene tanto più incentivato quanto più è di aiuto alla creazione di nuova occupazione.

In questo senso, dunque, sotto il **profilo retributivo** l'azienda – come già visto – può inquadrare l'apprendista fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL di riferimento e, in alternativa, può anche stabilire una **retribuzione in percentuale** all'anzianità di servizio, seppur resti comunque **vietato il cottimo anche misto**.

Per quanto riguarda, invece, il **profilo contributivo** l'azienda può beneficiare di un **trattamento agevolato** fino all'anno successivo alla prosecuzione dell'apprendistato come rapporto di lavoro subordinato ordinario, essendo previsti una serie di sgravi contributivi che sono direttamente proporzionali al numero di dipendenti presenti in azienda.

Quindi, i **contributi previdenziali e assistenziali** a carico del datore di lavoro sono pari al **10%** per tutta la durata dell'apprendistato, e l'agevolazione può essere riconosciuta per un ulteriore anno in caso di conferma a tempo indeterminato (restando a carico dell'apprendista la contribuzione del 5,84%). Nel caso di **aziende con meno di 10 dipendenti** la contribuzione si riduce ulteriormente, seguendo questo schema: **1,5%** per il primo anno; **3%** per il secondo anno; **10%** terzo anno. Alle percentuali indicate va poi aggiunto l'**1,31%** per la NASPI e lo **0,30%** per i Fondi interprofessionali, per un totale dell'**1,61%**.

### **Il nuovo apprendistato duale nel Collegato Lavoro**

Come visto, ai sensi dell'art. 41 D.Lgs. 81/2015, per definizione normativa, il contratto di apprendistato è un **contratto a tempo indeterminato con finalità formativa**, e questo porta con sé una serie di conseguenze sul piano dell'eventuale

**recesso** dal rapporto di lavoro; la particolarità, tuttavia, risiede nella possibilità di mescolare le modalità di formazione e apprendimento alternando la fase teorica alla fase pratica, con affiancamento diretto in azienda.

Il c.d. **apprendistato duale** è frutto del combinato disposto della L. 183/2014 e del D.Lgs. 81/2015 e consente, in un certo senso, di mescolare il tipo 1 e il tipo 3 di apprendistato (sopra richiamato) **integrando** all'interno di un **sistema "duale"** (per l'appunto) la formazione e il lavoro, facendo sempre riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alla qualificazione che deve essere conseguita dal dipendente.

Con il recente intervento del Collegato Lavoro, in particolare con l'art. 18 L. 203/2024, il legislatore è intervenuto proprio all'apprendistato duale per garantire una formazione sempre più incisiva, che consenta ai giovani un valido, ma soprattutto rapido, ingresso nel mondo del lavoro.

La novità introdotta dal Collegato lavoro 2025 è quella di introdurre un **unico contratto di apprendistato duale** ovvero la possibilità che il contratto di tipo 1, al suo termine, possa essere **trasformato** in un tipo 2 oppure tipo 3 con **l'aggiornamento del piano formativo**; quindi potrà trasformare in **apprendistato professionalizzante** se lo scopo è quello di conseguire la qualificazione contrattuale per la stabilizzazione all'interno dell'azienda – con una durata massima (per sommatoria) che non potrà superare quella prevista dal c.c.n.l. di riferimento e sottoscritto dalle OO. SS. comparativamente più rappresentative (cfr. art. 41, comma 5, D.Lgs. 81/2015). Oppure si potrà trasformare in **apprendistato di alta formazione e ricerca** e per la formazione professionale regionale secondo la durata e le finalità indicate dall'art. 45, D.Lgs. 81/2015.

L'apprendistato duale, in sintesi, si rafforza con l'ipotesi di trasformazione in apprendistato di alta formazione e ricerca che consente al neo diplomato di aggiornare il proprio piano formativo, spostando su un livello ulteriore la preparazione. Questo meccanismo dovrebbe incentivare l'alternanza scuola/lavoro e favorire l'inserimento dei giovani.

### **Chiarimenti dell'INSP sulla trasformazione e sull'aliquota contributiva**

Le modifiche introdotte all'apprendistato duale hanno creato comunque alcune riflessioni ed è quindi intervenuta l'INPS con Mess. 24 gennaio 2025 n. 285 per sciogliere alcuni nodi sulla formazione e sull'aliquota contributiva.

In primo luogo, la "trasformazione del contratto" previo aggiornamento del piano formativo individuale e nel rispetto dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi, comporta la **continuità del contratto** stipulato tra le parti e, ai sensi dell'art. 45, c. 1, D.Lgs. 81/2015, determina un prolungamento del periodo di formazione inizialmente previsto per i seguenti casi:

- conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- conseguimento di diplomi relativi ai percorsi degli ITS ex art. 7, DPR 25 gennaio 2008;
- svolgimento di attività di ricerca;
- svolgimento delle attività di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

L'INPS, in questa direzione, precisa ulteriormente che sia comunque necessario sottoscrivere un **protocollo con l'ente formativo** ove venga stabilita "la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del dato di lavoro".

Per quanto riguarda, invece, il **regime contributivo** nel caso di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in uno professionalizzante o di alta formazione e ricerca, la riduzione dei contributi applicabile ai datori di lavoro **con meno di 9 dipendenti** si applica solo per il periodo afferente alla formazione di primo livello – sul punto viene fatto un rinvio anche alla Circ. 14 novembre 2018 n. 108 nonché al Mess. 10 aprile 2019 n. 1478. Per i periodi successivi, quindi, si applica l'ordinaria contribuzione prevista per gli apprendisti e quindi il 10% a carico del datore, relativamente alla **retribuzione imponibile** ai fini previdenziali.

Dalla data in cui il rapporto di lavoro si trasforma, per conclusione del percorso formativo, il datore di lavoro sarà comunque tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della **Naspi** nella misura pari a **1,31%** nonché del contributo integrativo per i fondi interprofessionali per la formazione continua, ad oggi pari a **0,3%**.

Infine, nel caso di aziende rientranti nel campo di applicazione della **CIGO** o della **CIGS**, nonché dei fondi di solidarietà bilaterali, la contribuzione dovuta è calcolata (in aumento) sulla base delle aliquote previste per il finanziamento delle relative prestazioni a cui si può accedere.

---

 Dottrina / Riviste

## L'apprendistato: un contratto dalla duplice funzione

25 Ottobre 2023 | **Luca Torni**

Il contratto di apprendistato è da sempre considerato come il canale tipico di ingresso nel mondo del lavoro da parte dei giovani; è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei lavoratori che si affacciano al mondo del lavoro o che devono conseguire una determinata qualifica.

### Causa mista del contratto

A causa del duplice obiettivo del contratto di apprendistato, ossia l'occupazione a cui si affianca in modo preponderante l'aspetto formativo, è considerato un contratto a causa mista, come evidenziato dalla giurisprudenza; la Corte di Cassazione ha costantemente affermato che il contratto di apprendistato costituisce un negozio a causa mista 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 (Cass. sent. 2365/2020).

Pertanto, qualora venga meno l'aspetto formativo il contratto di apprendistato è da ritenersi nullo per mancanza di causa (*ex art. 1418, c. 2, c.c.*).

### Caratteristiche

Secondo quanto previsto dall'art 42, c. 1, D.Lgs. 81/2015, il contratto di apprendistato è stipulato in **forma scritta** ai fini della prova e contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito sulla base di moduli e formulari stabili dalla contrattazione collettiva.

La mancata indicazione della durata del **periodo di prova** per iscritto, a differenza della generalità dei casi, non comporta il venir meno dell'apposizione del patto stesso, ma l'irrogazione di una sanzione amministrativa da € 100 a € 600 - in caso di recidiva (nei 5 anni successivi commesso analoga infrazione) da € 300 a € 1.500.

Proprio in considerazione dell'importanza dell'aspetto formativo, il PFI (**piano formativo individuale**) acquista una notevole rilevanza, in quanto costituisce l'elemento caratterizzante del contratto stesso; piano formativo che deve essere, anche in forma sintetica (Circ. Min. Lav. 18/2014), consegnato all'atto dell'assunzione. Rimangono valide le clausole dei CCNL che prevedono tempi più lunghi e la possibilità di introdurre termini diversi. Esso deve contenere:

- dati anagrafici apprendista e DDL
- titolo di studio apprendista

- qualifica e mansione da conseguire
- durata della formazione
- livello di inquadramento iniziale e finale
- esperienze lavorative e formative dell'apprendista
- informazioni relative al tutor
- competenze da sviluppare
- modalità di erogazione della formazione

Il Piano Formativo Individuale è modificabile nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

## Ambito di applicazione e compatibilità

Possono essere assunti con contratto di apprendistato:

- per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento dei 25 anni;
- professionalizzante: soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni; per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, il contratto può essere stipulato a partire dai 17 anni di età;
- di alta formazione e ricerca: soggetti di età compresa tra i 18 anni 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 specializzazione tecnica superiore o dal diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo;
- i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione: possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante indipendentemente dall'età (art. 47, c. 4, D.Lgs. 81/2015; Mess. INPS 99/2017).

Per espressa previsione di legge, l'utilizzo del contratto di apprendistato è ammesso in **tutti i settori di attività**; quindi, si può stipulare nel settore artigianato, industria, commercio e agricoltura. Parimenti è possibile concludere la tipologia contrattuale dell'apprendistato nei vari settori merceologici, dal legno alla chimica, commercio, metalmeccanica, ecc.

Al fine di non ostacolare il ricorso all'istituto, in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, si ritiene possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento a una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto (vedasi Circ. Min. Lav. 5/2013).

Per quanto riguarda alla compatibilità del contratto di apprendistato, tale tipologia contrattuale è ammissibile con la modalità a **tempo parziale**; è quindi possibile assumere un lavoratore con il contratto di apprendistato con un orario inferiore a quanto previsto dal D.Lgs. 66/2003 (40 ore settimanali) o minor orario disciplinato dal contratto collettivo.

Il limite nella stipula di un contratto a tempo parziale in apprendistato è da rinvenirsi nella Circ Min. Lav. 34/2010, dove, pur riconoscendo " che non è previsto alcun minimo di orario da osservarsi nella stipula del contratto" è comunque necessario che la riduzione oraria non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative. A questo principio si è uniformato il CCNL del commercio/confcommercio, il quale prevede la possibilità di stipulare il contratto di apprendistato con un orario che non può essere inferiore al 60% dell'orario settimanale contrattualmente previsto per i lavoratori a tempo pieno.

Altra compatibilità del contratto di apprendistato è in riferimento alla normativa relativa al lavoro dei **disabili**, la L. 68/99. È assolutamente possibile assumere con il contratto di apprendistato un lavoratore iscritto al collocamento mirato e tale assunzione, nel rispetto delle procedure previste (richiesta nulla osta, etc.) è utile ai fini dell'assolvimento dell'obbligo previsto dall'art. 3 della normativa citata. Di più, all'interno delle convenzioni previste dall'art. 11 L. 68/99, è possibile

prevedere l'utilizzo della tipologia dell'apprendistato in deroga ai limiti anagrafici e ai limiti di durata (art. 11, c. 6, L. 68/99). Si tratta di convenzioni che hanno come fine il conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla legge con particolare attenzione ai lavoratori che presentano particolari difficoltà di inserimento.

Sempre in tema di compatibilità, il contratto di apprendistato può essere svolto con la modalità del **lavoro agile**; non si tratta, perciò, di un nuovo contratto, ma di una modalità di svolgimento dello stesso contratto, che prevede come caratteristica la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa sia all'interno dell'azienda ma anche fuori, come disciplinato dalla L. 81/2017.

Si è dibattuto sull'opportunità o meno di consentire lo svolgimento del contratto di apprendistato con la modalità agile; in particolare per quanto riguarda la figura e la presenza del tutor, come soggetto fondamentale all'interno dell'esperienza formativa, che, stante la possibilità di svolgere l'attività in un luogo diverso dalla sede aziendale, verrebbe quindi meno.

A tal proposito è intervenuto il ministero del lavoro con Resp. Interpello 9/2008, evidenziando "per quanto attiene, più in particolare, alla problematica della presenza costante del tutore durante lo svolgimento della prestazione lavorativa dell'apprendista, dall'analisi della normativa vigente non si desume alcun obbligo di affiancamento continuativo, come si ricava indirettamente dalla previsione secondo cui "il tutor può seguire fino a 5 apprendisti".

Pertanto, si ritiene sufficiente ed ossequiosa della normativa la presenza del **tutor**, come figura che indirizza e detta le linee per l'assolvimento dell'aspetto formativo, ma non impone una presenza costante e continuativa; ciò che rileva è la funzione di indirizzo e verifica del percorso formativo nel rispetto delle condizioni e finalità poste dal piano formativo individuale.

Legato alla figura del tutor, è anche la possibilità di utilizzare, per l'apprendista, l'istituto del **distacco** (art. 30 D.Lgs. 276/2003); è consentito, infatti, il distacco del lavoratore assunto con il contratto di apprendistato, purché sia espressamente previsto nel piano formativo. Qualora si tratti di una necessità successiva all'assunzione, si renderà imprescindibile una modifica del piano formativo, come declinato nella Nota Min. Lav. 290/2018.

Oltre al tutor del distaccante, si renderà indispensabile individuare un referente da parte del distaccatario, per consentire un adeguato un raccordo tra le due parti e pertanto assicurare l'aspetto formativo che deve essere prevalente rispetto allo specifico interesse del distaccante. Inoltre, la durata del distacco deve essere contenuta e limitata rispetto la periodo di apprendistato, il tutto per non aggirare la norma, ossia gli aspetti formativi sarebbero a carico di un terzo soggetto che non è il datore di lavoro, come previsto dalla Nota Min. Lav. 17 gennaio 2019 n. 1118.

Infine, la stipulazione del contratto di apprendistato non va a ledere il **diritto di precedenza**; si tratta del diritto che sorge in capo al lavoratore che ha svolto attività lavorativa per un periodo pari o superiore a 6 mesi. Il lavoratore, trattandosi di un diritto disponibile, è tenuto a manifestare la propria volontà di avvalersi di tale diritto, che prevede, appunto, la precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato per le medesime mansioni. Alla luce del fatto che il contratto di apprendistato è a tutti gli effetti un contratto a tempo indeterminato, si è reso necessario chiarire se la stipula di tale contratto comporta la violazione del diritto di precedenza.

A far chiarezza è intervenuto il ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 2 del 08/2017, nella quale ha ribadito che non si tratta di violazione del diritto di precedenza l'assunzione con contratto di apprendistato, in quanto la mansione dell'apprendista non può essere equiparata a quella del lavoratore assunto a tempo determinato; infatti, stante il percorso formativo da effettuare, il lavoratore apprendista non è in possesso delle competenze e quindi delle mansioni del lavoratore a termine. Alle stesse conclusioni, si addiuvano se si sposta l'attenzione al momento della qualificazione dell'apprendista; il ministero ribadisce che la verifica è da farsi al momento dell'assunzione e non quindi al momento della qualificazione e

pertanto conclude che in ogni caso l'assunzione con contratto di apprendistato non viola il diritto di precedenza.

## Limiti numerici

In virtù dell'aspetto formativo, che richiede la presenza di un tutor che consenta il puntuale e preciso svolgimento dell'attività formativa, sono stati previsti dei limiti numerici.

Le disposizioni sul numero complessivo di apprendisti che un datore può assumere, sono diversificate in base alla **tipologia di impresa**; se si tratta di impresa artigiana, si applica quanto previsto dall'art. 4 L. 443/85, la legge quadro sull'artigianato. Tale disposizione individua varie tipologie di **aziende artigiane**, ed in particolare:

- a) aziende che non lavorano in serie: massimo 18 dipendenti, inclusi non più di 9 dipendenti; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 se le unità aggiuntive sono apprestati
- b) aziende che lavorano in serie: massimo 9 dipendenti, inclusi non più di 5 apprendisti; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 se le unità aggiuntive sono apprendisti
- c) aziende delle lavorazioni artistiche, tradizionali e abbigliamento su misura: massimo 32 dipendenti, inclusi non più di 16 apprendisti; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato a 40 se le unità aggiuntive sono apprendisti
- d) aziende delle costruzioni edili: massimo 10 dipendenti, inclusi non più di 5 apprendisti; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 se le unità aggiuntive sono apprendisti

Qualora non si tratti di un'azienda artigiana, i limiti numerici differiscono in base al **numero dei dipendenti**, ed in particolare se il datore di lavoro ha un numero di dipendenti da 0 a 3, il numero di apprendisti assumibili è pari a 3 apprendisti. Se il datore di lavoro ha un organico che varia da 4 a 9 dipendenti, il datore di lavoro può assumere 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato o specializzato. Se, invece, il datore di lavoro ha in forza almeno 10 dipendenti, può assumere 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati (art. 42 D.Lgs. 81/2015). Le assunzioni effettuate in violazione dei limiti numerici previsti dalla disposizione normativa, devono essere ricondotte a rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Circ Min. Lav. 5/2013 e Circ INPS 108/2018). Va evidenziato che, in base a quanto previsto dall'art. 31, c. 1, D.Lgs. 81/2015 (come modificato dalla L. 85/2023) sono esclusi dal numero massimo di lavoratori che è possibile somministrare a tempo indeterminato, i lavoratori somministrati assunti con contratto in apprendistato.

---

 Dottrina / Riviste

## Apprendistato o esonero under 30?

21 Febbraio 2024 | **Francesca Zucconi**

Inserire personale giovane all'interno dell'organico può essere per il datore di lavoro una scommessa vincente in tema di nuova linfa e passaggio generazionale. In questa situazione le aziende hanno la possibilità di scegliere tra due tipologie contrattuali destinate ai giovani sotto i 30 anni: il contratto di apprendistato professionalizzante e l'esonero per le assunzioni di coloro che non hanno mai avuto, nel corso della loro carriera lavorativa, un contratto a tempo indeterminato.

## L'assunzione di giovani lavoratori

Le aziende che sono intenzionate ad assumere giovani lavoratori con meno di 30 anni (29 anni e 364 giorni) possono valutare **due tipologie contrattuali**:

- Apprendistato professionalizzante
- Esonero under 30 per coloro che nella loro carriera lavorativa non abbiano mai avuto contratti a tempo indeterminato.

Sebbene la platea sia la medesima, le tipologie contrattuali presentano delle differenze da valutare sia per l'attivazione di un contratto piuttosto di un altro, sia in tema di risparmio sul costo del lavoro.

## Il contratto di apprendistato

L'apprendistato è a tutti gli effetti un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla **formazione** e occupazione dei giovani, disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 artt. 41 al 47 e dai singoli CCNL che possono prevedere specifiche.

In realtà, il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- Apprendistato per la **qualifica e diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di I livello);
- Apprendistato **professionalizzante** (c.d. apprendistato di II livello);
- Apprendistato di **alta formazione e ricerca** (c.d. apprendistato di III livello).

Tutte e tre le tipologie di apprendistato sono destinate ai giovani, seppur con età differenti per l'accesso:

Tipologia di Apprendistato	Età del soggetto
Apprendistato di I livello	dai 15 anni compiuti e fino ai 25 anni compiuti
Apprendistato di II livello	tra i 18 e i 29 anni (29 anni e 364 giorni)
Apprendistato di III livello	tra i 18 e i 29 anni (29 anni e 364 giorni)

La **principale differenza** consiste nel fatto che l'apprendistato di primo livello è utile all'ottenimento di una qualifica scolastica, come il diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43 D.Lgs. 81/2015). Ciò significa che il lavoratore-studente avrà dei periodi di frequenza scolastica ed altri di lavoro in azienda.

Parimenti, l'apprendistato di alta formazione e ricerca consente al giovane in possesso dei requisiti anagrafici di lavorare e contemporaneamente svolgere attività di ricerca o conseguire un titolo di studio terziario accademico o non accademico.

Il contratto di apprendistato professionalizzante, invece, è volto al conseguimento di una qualifica lavorativa, cioè "imparare un mestiere".

### ***Apprendistato professionalizzante***

I giovani che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, oltre a rientrare nel requisito anagrafico, non devono aver mai svolto, in altri rapporti di lavoro, la medesima mansione richiesta nel contratto di apprendistato.

La ratio di questo "limite" consta proprio nel fatto che il contratto di apprendistato è destinato a soggetti che entrano nel mondo del lavoro acquisendo competenze e nuove abilità, tanto che è tipicamente un contratto di natura mista a carattere

formativo. Inoltre, comporta per il datore di lavoro un risparmio retributivo e contributivo.

## Agevolazioni per il contratto di apprendistato

Soffermandoci sul contratto di apprendistato professionalizzante, è bene specificare che tale tipologia contrattuale non rientra nei cd. incentivi all'assunzione.

In virtù di questo assunto l'applicazione non è soggetta al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti dall'art. 31 D.Lgs. 150/2015 e non è neanche subordinato al possesso, ai sensi dell'art. 1, c. 1175, L. 296/2006 del documento unico di regolarità contributiva (DURC).

Il contratto di apprendistato professionalizzante, che ribadiamo essere un contratto a **tempo indeterminato con natura formativa**, prevede durata minima non inferiore a 6 mesi e una durata massima di 36 mesi, estesa a 60 mesi per profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano. Queste durate si riferiscono appunto alla durata della formazione, ossia il periodo necessario affinché il lavoratore acquisisca le competenze stabilite all'interno del **progetto formativo**.

I vantaggi legati a questa tipologia contrattuale sono diversi.

## Beneficio retributivo

L'apprendista proprio in virtù della sua minor esperienza lavorativa non viene inquadrato allo stesso modo dei lavoratori qualificati, ma è il CCNL applicato che determina la modalità.

### *Sotto inquadramento*

Alcuni CCNL prevedono che l'apprendista sia inquadrato fino a **due livelli inferiori** rispetto a quello stabilito per le mansioni da acquisire alle quali è finalizzato il contratto.

Ad esempio, il CCNL Commercio prevede nell'ottica di un contratto della durata di 36 mesi che l'apprendista venga inquadrato in due livelli inferiori rispetto a quello di qualifica per i primi 18 mesi, ad un livello inferiore per i successivi 18, ottenendo la qualifica e l'inquadramento di destinazione una volta terminato il periodo di apprendistato.

### *Retribuzione a percentuale*

L'altra tipologia di inquadramento prevede una forma di retribuzione "a percentuale" rispetto al trattamento economico finale. Quindi, il lavoratore viene direttamente inquadrato al livello adeguato alla mansione da ottenere ma ottiene una retribuzione inferiore che cambia a seconda del decorrere dell'apprendistato.

Ad esempio, il CCNL Metalmeccanica Artigianato prevede questa modalità di erogazione della retribuzione secondo questo schema:

- inquadramento del lavoratore secondo il livello della qualifica da ottenere;
- quantificazione della retribuzione nella seguente modalità:

Periodo del contratto	Percentuale della retribuzione da corrispondere rispetto alla retribuzione del qualificato
I semestre	70%
II semestre	70%

III semestre	75%
IV semestre	78%
V semestre	80%
VI semestre	85%
VII semestre	88%
VIII semestre	92%
IX semestre	100%
X semestre	100%

### Beneficio contributivo

Il contratto di apprendistato prevede oltre al beneficio retributivo di cui sopra anche un ulteriore beneficio di stampo contributivo, per tutta la durata del contratto oltre all'anno successivo al termine del periodo formativo.

Il beneficio è tradotto in questi termini:

Datore di lavoro		Apprendisti
<b>Aziende fino a 9 dipendenti</b>	<b>Aziende oltre i 9 dipendenti</b>	<b>5,84%</b>
1° anno: 1,50% + 1,61% = <b>3,11%</b>	10% + 1,61% = <b>11,61%</b>	
2° anno: 3% + 1,61% = <b>4,61%</b>		
3° anno: 10% + 1,61% = <b>11,61%</b>		

Il conteggio dei 9 dipendenti per ottenere l'applicazione dell'aliquota ridotta deve essere fatto all'atto dell'assunzione tenendo conto di tutti i lavoratori coinvolti nell'azienda e non sulle singole unità.

Il beneficio contributivo, pari al versamento dell'11,61%, si protrae per un **ulteriore anno** dalla fine del periodo formativo del contratto di apprendistato, anche nel caso in cui l'apprendista venga confermato in servizio prima della fine del periodo di apprendistato.

### La formazione dell'apprendista

Elemento caratterizzante il contratto di apprendistato è la **formazione** del lavoratore.

Il contratto di apprendistato oltre al contratto di assunzione prevede la redazione del **progetto formativo** nel quale vengono identificate tutte le competenze che il lavoratore deve acquisire durante il periodo formativo, supervisionato dalla presenza di un tutor.

La formazione avviene sia all'interno dell'azienda sia all'esterno sulla base della formazione trasversale prevista dalla qualifica da ottenere e dal background scolastico dell'apprendista, oltre a corsi specifici a cui può essere iscritto

l'apprendista; la formazione erogata deve essere annotata nel **registro formativo** valevole ai fini della prova della corretta gestione del contratto di apprendistato.

Il datore di lavoro nel sostenere il costo legato alla formazione può avvalersi delle doti regionali oppure del finanziamento tramite fondi interprofessionali.

### ***Violazione del contratto di apprendistato***

L'erogazione della formazione è l'elemento chiave per la corretta gestione del contratto di apprendistato, anche perché lo stesso non possa essere equiparato ad un lavoratore qualificato.

Infatti, in caso di **inadempimento** nell'erogazione della formazione tale da impedire la realizzazione delle finalità del contratto, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata come apprendista e quella dovuta in riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

### **Esonero under 30**

Sempre legato ad assunzioni di soggetti con meno di 30 anni (29 anni e 364 giorni) i datori di lavoro possono scegliere di applicare un'agevolazione contributiva, previsto dall'art. 1 dal comma 100 e seguenti della L. 205/2017.

Anche in questo caso, oltre al requisito anagrafico deve essere verificata la sussistenza di un ulteriore requisito, ossia il lavoratore non deve aver avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato (in tutta la sua carriera lavorativa) con il medesimo, o altro, datore di lavoro.

### ***Utility INPS***

Al fine di verificare la sussistenza del requisito lavorativo, il datore di lavoro deve farsi rilasciare una **dichiarazione** dal lavoratore circa le esperienze pregresse, meglio se corredata dalla **scheda anagrafica professionale** rilasciata dal centro per l'impiego.

In aggiunta, il datore di lavoro può consultare l'apposita **utility** messa a disposizione dall'**INPS** che attraverso l'inserimento del codice fiscale del lavoratore verifica l'esistenza o meno di rapporti a tempo indeterminato pregressi. Si precisa, però, che tale esito non ha carattere certificativo ma solo informativo.

### ***Contratti agevolabili***

L'esonero per i lavoratori "under 30" può essere applicato nel caso di:

- assunzioni con contratto a tempo **indeterminato** sia a **tempo pieno** che **part-time**;
- nel caso di **trasformazione** di un contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Non può essere applicato per i rapporti di lavoro domestico, apprendistato e dirigenti.

### ***Caratteristiche del datore di lavoro***

In questo caso, al contrario del contratto di apprendistato, l'applicazione dell'esonero rientra a tutti gli effetti tra le assunzioni agevolate e pertanto è richiesto il rispetto dei **principi generali** in materia di **incentivi** all'occupazione stabiliti dall'art. 31 D.Lgs. n. 150/2015 e subordinato al possesso, ai sensi dell'art. 1, c. 1175, L. 296/2006 del DURC.

Nello specifico il datore di lavoro per poter accedere all'incentivo deve soddisfare i seguenti requisiti:

- DURC regolare;
- rispetto delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- non deve aver effettuato licenziamenti nei 6 mesi precedenti la nuova assunzione nella medesima unità produttiva;
- nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica;
- applicare gli accordi e contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali se presenti, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Affinché si riducano al minimo i rischi di contenzione con l'INPS in materia di fruizione di agevolazione contributiva e di violazione nell'applicazione, con conseguente decadenza dall'applicazione dell'esonero stesso, il datore di lavoro potrà avvalersi dell'attivazione del controllo mensile automatizzato della regolarità contributiva nei confronti di INPS e INAIL, attraverso l'applicativo on line "*Dichiarazione Preventiva di Agevolazione – D.P.A.*" (mess. INPS 2648/2018). In questo modo mensilmente l'INPS verificherà la regolarità dell'azienda ed eventualmente fornirà una notifica tempestiva di invito a regolarizzare.

### ***Ammontare dell'incentivo***

Stante tutte le condizioni preliminari per l'attuazione di un contratto agevolato, l'**esonero contributivo** spetta per un periodo massimo di 36 mesi a decorrere dalla data di assunzione o trasformazione, ed è pari al **50%** della **quota contributiva** a carico del datore di lavoro fino ad un **importo massimo di € 3.000,00** annui riparametrati su base mensile.

L'esonero contributivo riguarda la quota di contributi a carico del datore di lavoro ad esclusione di:

- premi e i contributi dovuti all'Inail;
- contributo al fondo per l'erogazione del TFR;
- contributo al fondo di solidarietà.

### **Esonero under 30 e apprendistato**

Il contratto di apprendistato e l'esonero under 30 non sono sovrapponibili e cumulabili. È, invece, possibile applicare l'esonero under 30 nel caso in cui al termine del periodo di apprendistato, il rapporto di lavoro prosegua potendo usufruire dell'esonero dal 1° mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo previsto per l'apprendistato, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto 30 anni.

L'esonero si applica per una durata massima di 12 mesi dalla fine del periodo agevolato di apprendistato.

### ***Tabella riepilogativa***

<b>Beneficio</b>	<b>Contratto di Apprendistato</b>	<b>Esonero Under 30</b>
Contributivo	Riduzione contributiva per tutta la durata del contratto di apprendistato e per un anno successivo al termine	Riduzione contributiva della quota a carico datore di lavoro del 50% per un massimo di 36 mesi e nel limite di 3.000,00€ annui
Retributivo	- Sotto inquadramento fino a due livelli inferiori - Retribuzione percentualizzata	Nessuno: inquadramento retributivo in linea con il livello assegnato

Normativo	Gli apprendisti non rientrano nel computo aziendale	Nessuno
Fiscale	deduzione IRAP	deduzione IRAP

### Costi a confronto

Si propone l'esempio di un confronto tra l'applicazione del contratto di apprendistato, l'esonero under 30, e il costo pieno senza riduzioni, ipotizzando un lavoratore del CCNL Commercio 5° livello.

**Apprendistato:** il lavoratore che deve acquisire la qualifica del 5° livello, viene sotto inquadrato fino a 2 livelli inferiori, applicando la retribuzione del 7° livello. Si presuppone inoltre azienda con meno di 9 dipendenti e la possibilità di applicare l'aliquota del 3,11% per il primo anno.

Apprendistato		Mensile	Annuale
Retribuzione lorda	7° livello	1.304,21	15.650,52
Mensilità supplementari		217,37	2.608,42
Quota TFR		112,71	1.352,51
Contributi	3,11%	47,32	567,85
<b>Costo totale</b>		<b>1.681,61</b>	<b>20.179,31</b>

**Esonero under 30:** il lavoratore viene assunto con la qualifica del 5° livello e la corrispondente retribuzione. L'esonero spetta nel limite del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro in relazione all'importo massimo annuo esonerabile.

Apprendistato		Mensile	Annuale
Retribuzione lorda	5° livello	1.538,12	18.457,48
Mensilità supplementari		256,35	3.076,25
Quota TFR		132,92	1.595,09
Contributi	28,98%	260,02	3.120,24
<b>Costo totale</b>		<b>2.187,42</b>	<b>26.249,05</b>

Infine, per capire l'effettiva convenienza nella scelta di un contratto piuttosto di un altro si espone il costo pieno che il datore dovrebbe sostenere senza applicazione di alcuna riduzione, ipotizzando sempre un lavoratore assunto a tempo pieno inquadrato nel 5° livello del CCNL Commercio.

Apprendistato		Mensile	Annuale
Retribuzione lorda	5° livello	1.538,12	18.457,48
Mensilità supplementari		256,35	3.076,25
Quota TFR		132,92	1.595,09
Contributi	28,98%	520,04	6.240,47
<b>Costo totale</b>		<b>2.447,44</b>	<b>29.369,26</b>

 Dottrina / Riviste

## Tirocinio e apprendistato: convivenza possibile?

06 Dicembre 2023 | **Francesco Geria**

Dopo un periodo di tirocinio è possibile proseguire l'esperienza formativa con un ulteriore periodo di apprendistato? La domanda viene spesso posta dalle aziende poiché un primo percorso di formazione attraverso l'istituto del tirocinio non risulta sufficiente a concludere l'iter di istruzione e quindi diviene necessario implementarlo.

### Tirocini: principi generali e comuni

Nell'ambito della riforma del mondo del lavoro, la L. 92/2012 aveva disposto che entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della c.d. Legge Fornero, il Governo e le Regioni concludessero, in sede di conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, un accordo per la specifica definizione delle linee-guida in tema di tirocini.

Alla luce di tale previsione, con l'Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013, che ha adottato le **Linee Guida**, venne definito un primo quadro di riferimento comune a tutte le Regioni e Province autonome in materia di tirocini.

Con le Linee Guida del 25 maggio 2017 poi, si è inteso rivedere, aggiornare ed integrare il contenuto delle precedenti Linee Guida, al fine di superare le criticità emerse nei primi anni di attuazione delle discipline regionali e di affrontare adeguatamente le problematiche che hanno riguardato l'attuazione della misura dei tirocini, nonché in considerazione dei pareri delle Commissioni parlamentari sui decreti attuativi del Jobs Act, in particolare laddove invitano il Governo a rafforzare la vigilanza sulla qualità e genuinità dei tirocini, per far emergere eventuali forme fittizie di lavoro subordinato.

Come le precedenti Linee Guida del 24 gennaio 2013, anche le successive disposizioni sono state definite tenendo conto non soltanto dell'evoluzione normativa ma anche dei provvedimenti e delle disposizioni europee in materia di tirocini.

La Commissione Europea, infatti, nell'ambito della strategia Europea 2020 ha posto fra le sue priorità il tema della garanzia della qualità del tirocinio, in considerazione della sua caratteristica di strumento di orientamento professionale per i giovani e di primo accesso al mercato del lavoro.

La promozione dei tirocini di buona qualità viene, dunque, considerata elemento chiave per il conseguimento degli obiettivi della strategia Europea 2020 poiché agisce sulla fluidità della transizione scuola-lavoro oltre ad incrementare la mobilità geografica e settoriale, in particolare dei giovani.

Per queste ragioni, il Consiglio dell'Unione Europea ha ritenuto opportuno intervenire direttamente in materia, con la "Raccomandazione su un quadro di qualità sui tirocini (A quality framework for traineeships)" del 10 marzo 2014, mediante la quale gli Stati membri sono stati sollecitati ad intervenire legislativamente per garantire adeguati livelli qualitativi delle esperienze di tirocinio.

Nella Raccomandazione il tirocinio viene definito come "un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, retribuito o no, con una componente di apprendimento e formazione, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e facilitare la transizione verso un'occupazione regolare".

Successivamente, vengono individuati gli **standard minimi** di qualità che i Paesi dell'Unione Europea sono chiamati ad adottare nell'ambito delle rispettive normative in materia di tirocini, ossia:

- **garantire** la stipula di un contratto di tirocinio scritto;
- **prevedere** una definizione chiara degli obiettivi di apprendimento e formazione;
- **assicurare** il rispetto dei diritti relativi alle condizioni di lavoro applicabili ai tirocinanti;
- **individuare** chiaramente i diritti e gli obblighi delle parti coinvolte;
- **stabilire** una durata ragionevole delle esperienze di tirocinio;
- **prevedere** un adeguato riconoscimento dei tirocini.

Sotto questo profilo, il quadro normativo italiano in materia di tirocini non soltanto risponde alle raccomandazioni dell'Unione Europea, ma prevede anche elementi di tutela e garanzia del tirocinante ulteriori rispetto a quelli suggeriti dal Consiglio dell'Unione Europea.

Recependo, dunque, le raccomandazioni contenute nella strategia Europea 2020, le Linee Guida del 25 maggio 2017 identificano il tirocinio come quella **misura di politica attiva finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante** allo scopo di favorirne:

- l'**arricchimento** del bagaglio di conoscenze;
- l'**acquisizione** di competenze professionali;
- l'**inserimento** o il reinserimento lavorativo.

#### NB

Il tirocinio, dunque, consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in un contesto che non si configura come un rapporto di lavoro.

Per i soggetti che devono inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro, dunque, il tirocinio rappresenta una misura che permette ai tirocinanti di vivere temporanee esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere. Esso, infatti, costituisce un vero e proprio filtro attraverso il quale il tirocinante si orienta circa le proprie scelte professionali e, allo stesso tempo, si forma direttamente sul luogo di lavoro, arricchendo il proprio bagaglio di conoscenze.

Quanto alla sua realizzazione, in linea generale, si prevede la predisposizione di un piano formativo individuale, concordato tra soggetto promotore (come ad esempio università, scuole superiori pubbliche e private, CPI, agenzie per l'impiego, centri pubblici di formazione professionale e/o orientamento), soggetto ospitante (azienda, studio professionale, cooperativa, enti pubblici etc.) e tirocinante che definisce gli obiettivi formativi da conseguire nonché le modalità di attuazione.

**NB**

Segnaliamo, infine, che le Linee Guida del 25 maggio 2017 indicano alcuni standard minimi di carattere disciplinare la cui definizione, tuttavia, lascia inalterata la facoltà per le Regioni e le Province autonome di fissare disposizioni di maggior tutela.

Si ricorda che la Legge di Bilancio 2022 (L. 234/2021, art. 1, commi 720-726) ha introdotto alcune novità e prescrizioni per contrastare gli abusi e garantire una congrua indennità di partecipazione ai tirocinanti. Tali nuove disposizioni attendono, a tutt'oggi, i relativi decreti attuativi.

Riassumendo: il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato e si realizza attraverso un rapporto trilaterale tra:



### ***Soggetti***

L'attivazione di un tirocinio comporta il coinvolgimento di tre soggetti:

**Soggetto promotore del tirocinio**

**Soggetto ospitante**

**Tirocinante**

Il **soggetto promotore** dello stage può essere un soggetto pubblico o privato, autorizzato o accreditato, diretto a favorirne l'attivazione.

A titolo di esempio, si segnalano i seguenti soggetti promotori:

- istituti di istruzione universitaria statali e non statali, anche abilitati al rilascio di titoli AFAM (Alta Formazione Artistica, Musicale e coreutica);
- istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale;
- fondazioni di istruzione tecnica superiore (ITS);
- istituzioni formative private accreditate regionalmente, senza fini di lucro e diverse dalle precedenti;
- servizi per l'impiego e le agenzie regionali per il lavoro;
- centri pubblici di formazione professionale e/o orientamento e quelli convenzionanti con la Regione o la Provincia competente;
- soggetti abilitati all'intermediazione dall'ANPAL ai sensi del D.Lgs. 150/2015.

I **soggetti ospitanti** sono individuati nella generalità di soggetti pubblici o privati, in qualità di persona fisica o giuridica, presso i quali viene realizzato il tirocinio (azienda, studio professionale, cooperativa, ente pubblico).

Il soggetto promotore e il soggetto ospitante sono tenuti alla nomina di un **tutor** ciascuno, che collaborano con i medesimi soggetti e il tirocinante al fine di garantire il corretto svolgimento del tirocinio.

In particolare, il tutor del soggetto promotore elabora il progetto formativo individuale con la collaborazione del soggetto ospitante e monitora l'andamento del tirocinio.

Il tutor nominato dal soggetto ospitante ha, invece, il compito di favorire l'inserimento del tirocinante e di predisporre la documentazione relativa alla formazione. È inoltre responsabile dell'affiancamento dello stagista sul luogo di lavoro per tutta la durata del tirocinio.

**NB**

Il tutor nominato dal soggetto ospitante deve possedere adeguate competenze professionali per assicurare il raggiungimento degli obiettivi concordati.

Per attivare un tirocinio è necessario stipulare una **convenzione** tra soggetto promotore (pubblico o privato) e soggetto ospitante.

Inoltre, occorre che tirocinante, ospitante e promotore sottoscrivano un **Piano Formativo Individuale (PFI)** in cui vanno indicati gli obblighi delle parti coinvolte, in particolare:

- i dati anagrafici di tirocinante, soggetto ospitante e promotore;
- elementi descrittivi quali la tipologia, la durata, il numero di ore giornaliere e settimanali che il tirocinante è tenuto ad osservare;
- l'eventuale indennità di partecipazione;
- le garanzie assicurative;
- le attività e gli obiettivi formativi del tirocinante;
- i diritti e i doveri delle parti coinvolte.

### **Tirocini: tipologie**

Come già evidenziato, il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato.

Per i soggetti che devono inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro, è una misura formativa di politica attiva permettendo ai tirocinanti di vivere temporanee esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere. Il tirocinio, infatti, rappresenta un vero e proprio filtro attraverso il quale il tirocinante si orienta circa le proprie scelte professionali e, allo stesso tempo, si forma direttamente sul luogo di lavoro, arricchendo il proprio bagaglio di conoscenze.

In linea generale, esistono **due tipi di tirocini**:

#### **Tirocini curricolari**

- Rivolti ai giovani frequentanti un percorso di istruzione o formazione e finalizzati ad integrare l'apprendimento con un'esperienza di lavoro, disciplinati dai Regolamenti di istituto o di ateneo e promossi da scuole, università o enti di formazione accreditati.

#### **Tirocini extracurricolari**

- Finalizzati ad agevolare le scelte professionali dei giovani tramite un periodo di formazione in un ambiente produttivo e quindi con la conoscenza diretta del mondo del lavoro, disciplinati dalle Regioni e dalle Province autonome.

**NB**

A livello nazionale sono comunque definiti degli standard minimi comuni, riferiti ad esempio agli elementi qualificanti del tirocinio, alle modalità con cui il tirocinante presta la sua attività, all'indennità minima. Tali standard sono contenuti nelle "Linee guida in materia di tirocini" del 25 maggio 2017.

In aggiunta alla già menzionata suddivisione, tuttavia, possono identificarsi anche ulteriori tipologie, ossia:

- i tirocini previsti per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- i periodi di pratica professionale;
- i tirocini transnazionali svolti all'estero o presso un ente sovranazionale;
- i tirocini per soggetti extracomunitari promossi all'interno delle quote di ingresso;
- i tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione delle persone prese in carico dal servizio sociale professionale e/o dai servizi sanitari competenti.

Il **tirocinio extracurricolare** è una forma di politica attiva del lavoro che ha lo scopo di favorire l'**inserimento** o il **reinserimento** nel mercato del lavoro di soggetti disoccupati, inoccupati, occupati in cerca di nuova occupazione o beneficiari di ammortizzatori sociali. Si tratta di un'esperienza formativa e orientativa svolta presso un soggetto ospitante, che non si configura come rapporto di lavoro e che prevede l'erogazione di un'indennità di partecipazione da parte dello stesso soggetto ospitante o di un ente promotore.

Il tirocinio extracurricolare è disciplinato dalle Regioni e dalle Province Autonome, che devono adeguarsi alle Linee Guida nazionali definite con l'accordo tra il Governo e le Regioni del 25 maggio 2017. Tra i principi generali stabiliti dalle Linee Guida, vi sono i seguenti:

- il tirocinio deve essere coerente con il profilo professionale e le competenze del tirocinante;
- il tirocinio deve essere finalizzato ad un reale apprendimento e non a una mera prestazione lavorativa;
- il tirocinio deve essere attivato mediante una convenzione tra il soggetto ospitante, l'ente promotore e il tirocinante, che definisca gli obiettivi, i contenuti, la durata, l'orario, l'indennità, la copertura assicurativa e le modalità di tutoraggio del tirocinio;
- il tirocinio deve avere una durata massima di 6 mesi, eventualmente prorogabile fino a 12 mesi per specifiche categorie di tirocinanti;
- il tirocinio deve prevedere un orario settimanale non superiore a 40 ore e comunque compatibile con le esigenze formative del tirocinante;
- il tirocinio deve essere svolto sotto la guida di un tutor interno al soggetto ospitante e di un tutor esterno all'ente promotore, che ne verifichino lo svolgimento e ne valutino gli esiti;
- il tirocinio deve essere oggetto di monitoraggio e verifica da parte delle Regioni e delle Province Autonome, che devono predisporre appositi sistemi informativi per la raccolta dei dati e la prevenzione degli abusi.

### **L'apprendistato professionalizzante**

L'apprendistato professionalizzante è, invece, una **forma contrattuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, finalizzata all'acquisizione di una qualifica professionale da parte del lavoratore. Si tratta di un rapporto di lavoro flessibile e incentivato, che prevede l'alternanza tra formazione e lavoro e che consente al datore di lavoro di assumere personale qualificato a costi ridotti.

L'apprendistato professionalizzante è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015, che ha riformato l'intera materia dell'apprendistato.

Tra le principali prerogative, possiamo evidenziare le seguenti:

- l'apprendistato professionalizzante può essere stipulato per tutte le qualifiche professionali previste dai contratti collettivi nazionali o regionali, senza limiti di età per i lavoratori;
- l'apprendistato professionalizzante può essere attivato anche per i lavoratori già in possesso di una qualifica professionale, purché diversa da quella oggetto dell'apprendistato;
- l'apprendistato professionalizzante prevede un piano formativo individuale, concordato tra il datore di lavoro, il lavoratore e l'ente competente per la formazione professionale, che definisca gli obiettivi, i contenuti, la durata, le modalità e i criteri di verifica della formazione;
- l'apprendistato professionalizzante ha una durata variabile in base alla qualifica da conseguire e al livello di istruzione del lavoratore, ma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 3 anni (5 anni per i settori dell'artigianato);
- l'apprendistato professionalizzante prevede una retribuzione proporzionale al livello di professionalità del lavoratore (retribuzione percentualizzata rispetto al livello finale di inquadramento oppure sotto inquadramento del lavoratore);
- l'apprendistato professionalizzante prevede una copertura previdenziale, assistenziale e assicurativa equiparata a quella dei lavoratori a tempo indeterminato, con alcune agevolazioni contributive per il datore di lavoro;
- l'apprendistato professionalizzante prevede l'obbligo di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore al termine del periodo di apprendistato, salvo diversa volontà delle parti o giusta causa di licenziamento.

## Tirocinio e apprendistato

Sembra pacifica l'ammissibilità della stipula di un contratto di apprendistato professionalizzante dopo aver svolto un tirocinio formativo presso la stessa azienda.

Tale possibilità si evince, in particolare, dalle indicazioni fornite dalla Circolare 21 gennaio 2013, n. 5 del Ministero del Lavoro, che riprende e chiarisce la risposta ad interpello n. 8/2007 riguardo la possibilità di assunzione in qualità di apprendisti di soggetti che abbiano già prestato attività lavorativa presso la stessa azienda.

La risposta è affermativa, supposto che vengano rispettate alcune **condizioni**.

Innanzitutto, il problema non si pone qualora la prestazione lavorativa precedentemente svolta fosse in forza di una diversa **qualifica professionale** rispetto a quella oggetto del contratto di apprendistato professionalizzante.

Nel caso in cui vi sia coincidenza della qualifica professionale è ammissibile la stipula di contratto di apprendistato purché:

- questo sia idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita;
- non sia di durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva.

È conseguentemente deducibile che, a maggior ragione nel caso di un tirocinio formativo, sia possibile la stipula presso la stessa azienda di un contratto di apprendistato, non essendo il tirocinio idoneo a pregiudicare l'instaurazione del nuovo percorso formativo, che può essere letto come continuativo e volto a conferire diversa professionalità al fine di conseguire un'occupazione stabile e professionale.

L'unica valutazione da fare resta quella relativa alla eventuale decurtazione del periodo costituito da **formazione** coincidente o analoga già ricevuta durante il tirocinio dal futuro apprendista.

In merito alla possibilità di una "trasformazione" di un percorso di tirocinio in un ulteriore e successivo periodo di apprendistato, sempre il Ministero del lavoro, nel proprio sito istituzionale pubblica la seguente FAQ:

Domanda	Risposta
---------	----------

Un tirocinio può essere trasformato in apprendistato?

Sì, nulla osta alla trasformazione di un tirocinio in un contratto di apprendistato. Resta fermo in ogni caso il pieno rispetto della normativa in materia di assunzioni.

La prosecuzione in apprendistato professionalizzante dopo un tirocinio extracurricolare viene pertanto confermata come possibilità prevista dalla normativa nazionale e dalle Linee Guida, che mira a favorire la **stabilizzazione dei rapporti di lavoro** e la **continuità formativa** dei lavoratori. In particolare, le **Linee Guida** stabiliscono che:

- il tirocinio extracurricolare può essere trasformato in apprendistato professionalizzante entro i 12 mesi successivi alla sua conclusione, senza soluzione di continuità tra le due esperienze;
- la trasformazione del tirocinio in apprendistato deve essere comunicata all'ente competente per la formazione professionale;
- la durata dell'apprendistato deve essere ridotta in misura pari alla durata del tirocinio, fino a un massimo del 50% della durata complessiva dell'apprendistato;
- la retribuzione dell'apprendista deve essere adeguata al livello di professionalità acquisito durante il tirocinio, tenendo conto dell'indennità di partecipazione precedentemente percepita;
- la formazione dell'apprendista deve essere integrata con quella svolta durante il tirocinio, evitando sovrapposizioni e duplicazioni.

La prosecuzione in apprendistato professionalizzante dopo un tirocinio extracurricolare è quindi una opportunità sia per il lavoratore che per il datore di lavoro, che possono beneficiare di una maggiore certezza e qualità del rapporto di lavoro, di una formazione continua e personalizzata e di una riduzione dei costi e dei tempi.

Tuttavia, si tratta di una possibilità che dipende dalla volontà delle parti e dalla disponibilità del datore di lavoro ad assumere il tirocinante a tempo indeterminato.

Inoltre, la prosecuzione in apprendistato richiede il rispetto delle norme e dei requisiti previsti per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, che possono variare a seconda della qualifica da conseguire e del settore di attività. Pertanto, è opportuno verificare le condizioni specifiche previste dai contratti collettivi e dalle normative regionali prima di procedere alla trasformazione del tirocinio in apprendistato.

 Dottrina / Riviste

## Apprendistato di primo livello e per la qualifica professionale: requisiti e opportunità

20 Febbraio 2023 | **Stefania Coiana**

Il contratto di apprendistato rappresenta ad oggi una formula contrattuale che coniuga formazione e attività lavorativa e consente alla giovane risorsa di crescere e maturare in azienda. In particolare, l'apprendistato di primo livello finalizzato all'acquisizione del diploma e qualifica professionale, nonché quelli di alta formazione e ricerca, consentono l'acquisizione di particolari titoli di studio e la frequentazione di corsi di dottorato di ricerca e di alta formazione, con l'opportunità di inserimento nel mondo del lavoro del giovane apprendista.

### Apprendistato di primo livello: requisiti e durata

L'apprendistato di primo livello è una particolare tipologia di apprendistato che si prefigge come obiettivo primario il conseguimento di un **titolo di studio** di secondo grado tramite un percorso formativo "duale" che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la "formazione esterna" e in parte presso un'impresa che eroga la "formazione interna". La formazione è 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. 226/2005 e all'art. 46 D.Lgs. 81/2015 (art. 43 D.Lgs. 81/2015) e contemporaneamente lo svolgimento di formazione on the job all'interno dell'impresa ospitante.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di **età** e fino al compimento dei 25.

La durata del periodo formativo è correlata al titolo da conseguire. In generale la **durata minima** del contratto è fissata in 6 mesi, mentre la durata massima in ogni caso non può essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (DM 12 ottobre 2015).

In particolare, in base al titolo di studio da conseguire sono previste le seguenti durate:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, c. 6, D.Lgs. 226/2005;
- 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Secondo le direttive date dal Ministero del Lavoro nella circolare 12/2022 nel rispetto delle durate, minima e massime, stabilite dal D.Lgs. 81/2015 (art. 42, c. 2; art. 43, c. 2 e 5) e dal DM 12 ottobre 2015 (art. 4, c. 1), al fine di determinare il termine del periodo formativo in apprendistato, si assume - quale termine conclusivo - anche ai fini dell'accertamento ispettivo - la pubblicazione degli esiti dell'esame finale, sostenuto dall'apprendista.

L'istituzione formativa deve comunicare formalmente al datore di lavoro, tramite PEC, l'**esito dell'esame** nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 3 giorni dalla pubblicazione degli esiti dell'esame finale, in modo da consentire l'eventuale proroga o trasformazione del contratto entro i 5 giorni previsti per la comunicazione obbligatoria.

Questo momento risulta fondamentale ai fini del diritto delle parti ad interrompere il percorso, prorogarlo o trasformare la natura del rapporto.

A partire dalla pubblicazione degli esiti degli esami, le parti possono optare per:

- la prosecuzione del contratto di apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 42, c. 4, D.Lgs. 81/2015);
- la proroga del contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, c. 4 D.Lgs. 81/2015 e art. 4, c. 2 lett. a) e b), DM 12 ottobre 2015) qualora non venisse conseguito il titolo di studio,
- la trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante (art. 43, c. 9, D.Lgs. 81/2015);
- il recesso dal contratto di apprendistato di primo livello (art. 42, c. 4, D.Lgs. 81/2015).

Il datore di lavoro può prorogare fino ad un 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,

utili anche per acquisire il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art. 43, c. 4 primo periodo, D.Lgs. 81/2015).

Una **proroga** annuale è prevista anche quando, al termine del periodo di formazione previsto, l'apprendista non ha ancora conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art. 43, c. 4 secondo periodo).

Inoltre, l'art. 1, c. 1 lett. c), D.Lgs. 185/2016, con l'art. 55, c. 2 bis, D.Lgs. 81/2015, consentiva la proroga di un anno dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale attivati ai sensi dell'art. 3 D.Lgs., che risultavano in essere alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015, nel caso in cui alla scadenza del periodo formativo contrattualmente definito non fossero stati conseguiti il diploma o la qualifica previsti nel contratto.

Infine, una proroga automatica per i rapporti di apprendistato di primo livello era stata prevista dall'art. 93, c. 1 bis, DL 34/2020 conv. in L. 77/2020, secondo cui il termine del contratto era prorogato per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa a seguito dell'emergenza epidemiologica da **COVID-19** (la norma è stata poi abrogata dal DL 104/2020).

Nel caso di **successione** tra apprendistato di primo livello e professionalizzante, la sommatoria dei due periodi non può eccedere la durata complessiva individuata dalla contrattazione collettiva.

Tale possibilità è prevista esclusivamente per l'**apprendistato professionalizzante**, delegando peraltro la contrattazione collettiva all'individuazione della "durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato"; al contrario, in assenza di esplicite previsioni normative o contrattuali, non si ravvisano ragioni ostative alla "successione" di un nuovo contratto di apprendistato, sempreché il piano formativo sia diverso rispetto a quello già portato a termine, circostanza certamente ravvisabile laddove il nuovo contratto di apprendistato sia finalizzato ad acquisire un titolo di studio ulteriore rispetto a quello già conseguito anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato di primo livello (Nota INL 1026/2020).

## Contrattualistica

Poiché, alla stipula del contratto non è nota la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale, è possibile assumere quale "data di fine del periodo formativo", il termine dell'anno scolastico/formativo, come disciplinato dai rispettivi ordinamenti regionali.

Elemento essenziale del contratto è la formazione, quale strumento prioritario per sviluppare l'acquisizione di competenze dei soggetti coinvolti, al fine di favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro.

Documento propedeutico alla sottoscrizione del contratto di lavoro, è il **protocollo formativo** che contiene compiti e responsabilità dell'istituzione formativa e dell'impresa, relativamente all'esecuzione del piano formativo dell'apprendista.

Il percorso formativo che l'apprendista svolge nell'ambito del contratto di apprendistato di primo livello viene descritto all'interno del **Piano Formativo Individuale** (PFI), un documento che è parte integrante del contratto di lavoro e che può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro, rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Il contratto di apprendistato di primo livello può essere attivato a condizione che il soggetto risulti iscritto regolarmente al percorso formativo.

Pertanto, il **contratto** può essere **attivato**:

- prima dell'avvio del percorso formativo, purché la persona risulti già iscritta al percorso formativo;

- contestualmente, all'avvio del percorso formativo,
- in itinere, a percorso formativo avviato, purché sia garantita la durata minima contrattuale di sei mesi e il rispetto dell'orario minimo ordinamentale secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 226/2005 "Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della L. 28 marzo 2003, n. 53".

### **Il ruolo delle Regioni**

La disciplina dell'apprendistato di primo livello è rimessa alla regolamentazione regionale. In assenza di tale regolamentazione, interviene con appositi decreti il Ministero del lavoro (art. 43, c. 3).

L'art. 5 DM 12 ottobre 2015 definisce gli **standard formativi**, i contenuti del Piano formativo individuale e le caratteristiche della formazione interna ed esterna, sancendo, anzitutto, che l'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato (concordati dall'Istituzione formativa e dal datore di lavoro) si articola in periodi di formazione interna ed esterna che si integrano per il raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

### **Assunzione**

I datori di lavoro e le istituzioni formative che vogliono avviare percorsi di apprendistato duale devono rispettare le disposizioni generali in materia di numero massimo di apprendistati attivabili in azienda, con riferimento ai limiti normativi e di settore definiti dalla contrattazione collettiva, nonché gli obblighi in materia di stabilizzazione dei rapporti di apprendistato al termine del percorso formativo

Il primo passo per la **costituzione del rapporto** è:

- sottoscrivere un Protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità della formazione individuate in un piano formativo individuale (dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale; qualificazione da acquisire al termine del percorso; livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista; durata del contratto di apprendistato e orario di lavoro; risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna; criteri e modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio);
- provvedere alla redazione in forma scritta del contratto di lavoro con indicazione, in forma sintetica, del piano formativo individuale, comunicando al lavoratore le previste informazioni obbligatorie
- effettuare le visite mediche, se prescritte;
- determinare la retribuzione in osservanza del divieto di cottimo; l'inquadramento può essere determinato fino a due livelli inferiori; fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa
- determinare l'orario di lavoro in considerazione dei limiti previsti per i minorenni, per il lavoro notturno e per il part-time (in caso di part time la riduzione di orario può riguardare solo le ore di prestazione lavorativa);

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali mette a disposizione la **modulistica** guida da utilizzare per la stipula dei **documenti obbligatori** necessari (Cir. Min. Lav. 6 giugno 2022 n. 12).

### **Orario di lavoro**

La natura dell'apprendistato duale richiede lo svolgimento della formazione definita dall'ordinamento relativa al percorso formativo nonché lo svolgimento dell'attività lavorativa presso l'azienda ospitante. Pertanto, anche l'orario di lavoro deve tenere conto della necessità di coniugare i due percorsi formativi. Con riferimento alla dimensione formativa, questa

coincide con la durata ordinamentale dei percorsi formativi, e per differenza viene definito l'orario di svolgimento della prestazione lavorativa.

È contemplato anche l'orario di lavoro **part-time**, ma la riduzione può essere riferita esclusivamente allo svolgimento delle **ore lavorative**. Nell'Interpello Min. Lav. 13 dicembre 2006 n. 25/1/0007209 viene precisato che la definizione dell'orario di lavoro non prevede un limite minimo e soprattutto non deve essere di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative tipiche del contratto di apprendistato. Pertanto, occorre valutare caso per caso se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale e il soddisfacimento dell'esigenza formativa

Ai fini dell'individuazione della durata del **periodo di prova**, la nozione di orario di lavoro effettivo è comprensiva di tutto l'orario contrattuale, quindi anche della parte di formazione esterna e interna, salvo specifiche diverse previsioni della contrattazione collettiva.

## Le tutele

Attraverso la stipula del contratto di apprendistato di primo livello, il giovane apprendista acquisisce un doppio ruolo di studente/lavoratore e in funzione di questa condizione duale, il giovane ha diritto:

- per lo svolgimento dell'attività lavorativa alla retribuzione e la relativa contribuzione, come previsto dagli accordi interconfederali e/o contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché tutte le tutele previste dalle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità; e) assegno familiare;

f) assicurazione sociale per l'impiego;

g) assicurazione sociale per l'impiego;

- per le ore di formazione esterna, svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;

- per le ore di formazione interna, a carico del datore di lavoro, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Con riguardo all'**assicurazione obbligatoria** per gli infortuni sul lavoro, è opportuno specificare che gli apprendisti - al pari di tutti gli altri lavoratori - hanno una tutela assicurativa piena, esclusiva e obbligatoria e che la stessa copre tutte le ipotesi, compreso l'**infortunio in itinere**, così come previsto dall'art. 4, c. 1 n. 4), DPR 1124/65 "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali".

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro è a carico del datore di lavoro per il periodo in cui l'apprendista lavora in impresa e per la sola parte in cui viene versata la contribuzione da parte del datore di lavoro medesimo e per il periodo in cui la formazione interna è svolta presso l'impresa, mentre è a carico dell'istituzione formativa per i periodi in cui l'apprendista svolge formazione esterna, in qualità di studente, così come previsto dall'art. 4, c. 1 n. 5), DPR 1124/65.

In caso di malattia, maternità, infortunio o altra causa di **sospensione involontaria** del rapporto di lavoro, l'apprendista giustifica la propria assenza nel seguente modo:

- in quanto studente, secondo le regole dell'istituzione formativa, qualora per le giornate di assenza avrebbe dovuto svolgere attività di formazione esterna;
- in quanto lavoratore, secondo le regole previste, ex lege e dalla contrattazione collettiva di riferimento, qualora nelle giornate di assenza avesse dovuto svolgere attività di formazione interna e/o ore di lavoro presso l'impresa. In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro o in altre situazioni specifiche, il Piano formativo individuale potrà prevedere anche modalità di erogazione di formazione a distanza.

## Sgravio Contributivo

La Legge di Bilancio 2022, ha riconfermato anche per questa annualità, per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 uno sgravio contributivo del 100% per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello.

Quindi, lo sgravio è applicabile se sussistono due specifiche **condizioni**:

- assunzioni con contratto di apprendistato per il diploma e la qualifica professionale, effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022;
- datori di lavoro con alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove.

Il suddetto **requisito dimensionale** deve sussistere al momento dell'assunzione dell'apprendista di primo livello.

Conseguentemente, il beneficio contributivo permane anche se, successivamente all'assunzione, il datore di lavoro supera il predetto limite dimensionale. Per i criteri di computo dei lavoratori, si rinvia al paragrafo 3.3 della circolare n. 87 del 18 giugno 2021 secondo cui ai fini del computo del limite dimensionale si richiamano i criteri già indicati con la circolare n. 22/2007. Pertanto, si devono considerare:

- i lavoratori subordinati di qualunque qualifica (lavoratori a domicilio, dirigenti, ecc.);
- i dipendenti part-time, che si computano secondo quanto previsto dall'art. 9 D.Lgs. 81/2015;
- i lavoratori a tempo determinato, da computare secondo le modalità previste dall'art. 27 D.Lgs. 81/2015;
- i lavoratori intermittenti, che si computano secondo le disposizioni dell'art. 18 D.Lgs. 81/2015.

Il lavoratore assente, ancorché non retribuito (ad esempio, per servizio militare, gravidanza, ecc.), va escluso dal computo solamente se è computato il sostituto.

Ai fini del computo in argomento sono invece esclusi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato. Sono altresì esclusi i lavoratori somministrati, che si considerano in forza all'agenzia di somministrazione.

Si precisa che, ai fini dell'applicazione degli artt. 18 e 27 D.Lgs. 81/2015, il computo dei lavoratori intermittenti e di quelli a tempo determinato si effettua per le aziende di nuova costituzione, con attività inferiore al semestre o al biennio, in relazione al requisito dimensionale dei mesi di attività dalla data di costituzione alla data di assunzione dell'apprendista. Per il primo mese di attività si fa riferimento alla forza aziendale di detto mese.

Lo sgravio comporta per i **primi 36 mesi** di contratto di apprendistato l'azzeramento dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro prevista dall'art. 1, c. 773 quinto periodo, L. 296/2006.

È inoltre previsto lo sgravio dal contributo di licenziamento di cui all'art. 2, c. 31 e 32, L. 92/2012 (c.d. ticket di licenziamento) e dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'Aspi di cui all'art. 42, c. 6 lett. f), D.Lgs. 81/2015 e dello 0,30%, previsto dall'art. 25 L. 845/78 versamento della contribuzione di finanziamento dell'Aspi e dal contributo integrativo di cui all'art. 25, c. 4, L. 845/78 (pari complessivamente all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

Successivamente al terzo anno, a decorrere quindi dal 37° mese di contratto, è prevista l'applicazione dell'aliquota contributiva del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, cui si aggiunge la contribuzione relativa al ticket licenziamento e alla contribuzione dell'1,61%.

Se l'apprendista ha già svolto un ulteriore periodo di apprendistato presso altri datori di lavoro, lo sgravio contributivo è riconosciuto per un nuovo periodo di apprendistato solo per il **periodo residuo**.

Il datore di lavoro ha diritto allo sgravio per le assunzioni intercorse nel 2022 se rispetta le condizioni di cui all'art. 31 D.Lgs. 150/2015 e in particolare:

- regolarità del DURC;
- alla disciplina prevista dall'art. 1, c. 1175, L. 296/2006;
- disposizioni in materia di aiuti de minimis.

## **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è finalizzato al conseguimento di **titoli di studio universitari** e di alta formazione, nonché **dottorati** di ricerca e diplomi tecnici di istituti tecnici superiori, sempre con riferimento ad attività di ricerca. Questa tipologia di apprendistato può essere utilizzata anche per lo svolgimento dei periodi di praticantato per l'accesso a professioni ordinistiche.

### **Requisiti soggettivi**

Possono essere assunti i soggetti di età compresa **tra i 18 anni 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 specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art. 45, D.Lgs. 81/2015).

I titoli di studio da conseguire possono essere così schematizzati:

- titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 DPCM 25 gennaio 2008;
- svolgimento di attività di ricerca;
- svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

### **Svolgimento e durata**

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca presuppone un rapporto triangolato tra **datore di lavoro** (appartenente a qualsiasi settore merceologico), **istituzione formativa** a cui lo studente è iscritto o l'ente di ricerca, e **apprendista**. Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa in cui si stabiliscono la durata e le

modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto ministeriale.

Anche per questa tipologia contrattuale, le Regioni assumono un ruolo fondamentale in quanto forniscono, di concerto con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca linee guida di disciplina per quanto concerne per i soli profili che attengono alla formazione e la durata del rapporto.

In assenza delle **regolamentazioni regionali**, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del DM 12 ottobre 2015. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le **convenzioni** stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Ai sensi art. 14, c. 1-ter e 1-quarter, DL 104/2013, le convenzioni stipulate devono contenere indicazione in merito ai corsi di studio interessati, le procedure di individuazione degli studenti in apprendistato e dei tutori, le modalità di verifica delle conoscenze acquisite durante il periodo di apprendistato e il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente entro il massimo di sessanta.

Deve, inoltre, essere sottoscritto il piano formativo individuale secondo le vigenti disposizioni in materia di apprendistato.

La **formazione esterna** all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al **60% dell'orario ordinamentale**.

In particolare, la **durata** risulta fissata come segue:

- apprendistato di alta formazione: non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari alla durata ordinamentale dei relativi percorsi di alta formazione;
- apprendistato per ricerca: non può essere inferiore a 6 mesi e superiore a 3 anni, ed è definito in rapporto alla durata del progetto di ricerca; è fatta 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;
- apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche: non può essere inferiore a 6 mesi ed è definito in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato (art. 4, DM 12 ottobre 2015).

#### **Livello di inquadramento**

Per gli apprendisti assunti con il contratto di alta formazione e di è prevista una logica di sotto inquadramento (AI 18 maggio 2016).

Se il percorso formativo supera i 12 mesi formativi, la prima metà del periodo è previsto un sotto inquadramento di due livelli, nella seconda metà di un livello sotto quello di destinazione finale. Infine, se il percorso formativo è pari o inferiore ai 12 mesi, l'inquadramento sarà di un livello inferiore a quello di destinazione per tutta la durata del percorso.

<b>Durata del corso formativo</b>	<b>Sotto inquadramento</b>
Superiore a 12 mesi	Per la prima metà: 2 livelli inferiori Per la seconda metà: 1 livello inferiore

Inferiore o pari a 12 mesi	1 livello inferiore per tutta la durata
----------------------------	---

### Regime contributivo apprendistato

Per le aziende che occupano più di 9 addetti, le aliquote contributive sono le seguenti:

Assicurazioni	Aliquote
Fondo pensioni lavoratori dipendenti	9,01
CUAF	0,11
Indennità economica di malattia	0,53
Indennità economica di maternità	0,05
INAIL	0,30
<b>Totale</b>	<b>10,00</b>
Contributi Naspi	1,31
Fondi interprofessionali	0,30
<b>Totale</b>	<b>11,61</b>

All'aliquota così determinata si aggiunge l'aliquota di finanziamento della Naspi ai sensi dell'art. 2 c. 36 D.lgs. 92/2012, nella misura del 1,31% e il contributo integrativo destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali, pari allo 0,30%.

Per le aziende che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, le aliquote contributive per i primi due anni sono ridotte come di seguito indicate sono

Assicurazioni	Durata contratto apprendistato		
	1°-12° mese	13°-24° mese	Oltre il 24° mese
Fondo pensioni lavoratori dipendenti	1,35	2,70	9,01
CUAF	0,02	0,03	0,11
Indennità economica di malattia	0,08	0,16	0,53
Indennità economica di maternità	0,01	0,02	0,05
INAIL	0,04	0,09	0,30
<b>Totale</b>	<b>1,50</b>	<b>3,00</b>	<b>10,00</b>
Contributi Naspi	1,31	1,31	1,31
Fondi interprofessionali	0,30	0,30	0,30

Totale	3,11	4,61	11,61
--------	------	------	-------

In entrambi i casi l'aliquota contributiva del 10% è mantenuta per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Risultano invece dovute anche per gli apprendisti le aliquote relative ai trattamenti di integrazione salariale secondo le disposizioni vigenti a partire da gennaio 2022 per i lavoratori qualificati.

All'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è pari al 5,84% della retribuzione imponibile per tutta la durata del periodo di formazione, che permane anche per tutto l'anno successivo al termine del periodo formativo.

 Dottrina / Riviste

## I vantaggi dell'apprendistato professionalizzante

07 Novembre 2022 | **Stefania Coiana**

Il contratto di apprendistato rappresenta, nel panorama dei rapporti di lavoro, una tipologia contrattuale a causa mista che prevede, accanto al normale sinallagma prestazione lavorativa-retribuzione, il costante svolgimento di attività formative on the job e non nel corso dell'apprendistato. A fronte dello spiccato connotato formativo del contratto, la legge ha previsto specifici vantaggi di natura normativa, contributiva ed economica.

### Tipologie di apprendistato

Il Jobs Act ha riepilogato le diverse tipologie di apprendistato, distinte per finalità, per soggetti destinatari e per disciplina normativa.

In particolare si distinguono tre tipologie di apprendistato come di seguito indicato.

Tipologia	Età dell'apprendista	Obiettivo dell'apprendistato
Apprendistato per la qualifica e il diploma superiore	tra i 15 e i 25 anni (non compiuti)	conseguimento di un titolo di studio (qualifica o diploma professionale e anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico)
Apprendistato di alta formazione e ricerca	tra i 18 e i 29 anni	conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titolo di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca
Apprendistato professionalizzante o "contratto di mestiere "	tra i 18 e i 29 anni	qualifica professionale, valida ai fini contrattuali

Ognuno dei diversi contratti di apprendistato prevede specifici vantaggi. Nella presente trattazione ci si concentrerà su quelli riferiti alla tipologia di **apprendistato professionalizzante**.

## **Vantaggi normativi: base di computo dei dipendenti**

In linea generale quando si parla di **vantaggi da un punto di vista normativo**, ci si riferisce all'esclusione degli apprendisti dalla **base di computo dei dipendenti** al fine del raggiungimento dei limiti numerici di legge e contratti per l'applicazione di determinate normative o istituti.

Pertanto, come ribadito dall'art. 47, c. 3, D.Lgs. 81/2015, se nella norma che disciplina un particolare istituto, non è prevista esplicitamente l'inclusione del contratto di apprendistato ai fini del computo della forza, lo stesso non dovrà essere considerato ai fini del computo.

Di seguito vengono analizzati i principali istituti che prevedono particolari obblighi a carico del datore di lavoro in base alla forza aziendale, con esplicita previsione di esclusione dal computo numerico degli apprendisti.

### ***Collocamento mirato***

L'insorgere dell'obbligo e la quantificazione del numero di soggetti disabili da assumere sono strettamente connessi alla forza aziendale. In particolare tale obbligo scatta al raggiungimento dei 15 dipendenti, prevedendo l'assunzione di un lavoratore disabile. Oltre i 35 dipendenti e fino ai 50 dipendenti, la quota d'obbligo passa a due unità, oltre i 50 dipendenti la riserva è prevista nell'ordine del 7% della base di computo.

Ai sensi della L. 68/99, nella valutazione della base di computo che determina l'obbligo per l'azienda di assumere un lavoratore disabile, debbono essere **esclusi gli apprendisti** la cui presenza risulta pertanto neutra ai fini del collocamento obbligatorio.

### ***Tutela reale e tutela obbligatoria***

L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori disciplina l'istituto della tutela reale nelle aziende con più di 15 dipendenti.

In particolare al comma 1, lo stesso articolo, precisa che la **reintegra** può essere disposta dal giudice in caso di inefficacia o nullità del licenziamento intimato dai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro

Dal computo dei dipendenti devono essere esclusi gli apprendisti, sulla base di quanto disposto dall'art. 47 c. 3 D.Lgs. 81/2015 secondo cui il contratto di apprendistato non rileva al fine del raggiungimento dei limiti numerici di legge per l'applicazione della tutela reale in caso di licenziamento.

### ***Contratti a termine***

La disciplina del contratto a termine contenuta nel D.Lgs. 81/2015 prevede un limite alla stipula dei contratti a tempo determinato pari al 20% di contratti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo diverso limite previsto dalla contrattazione collettiva. La disposizione è volta ad assicurare una adeguata proporzione tra lavoratori stabili e a termine.

Risulta pertanto fondamentale al fine del rispetto dei limiti numerici definire quali rapporti di lavoro debbano essere considerati e in quale misura per il calcolo della soglia del 20%.

A tal proposito interviene la Circ. Min. Lav. 30 luglio 2014 n. 18 che precisa che tra i contratti stabili utili ai fini del calcolo della soglia massima del 20%, debba essere considerato anche il contratto di apprendistato.

Il vantaggio normativo in questo caso risiede nella capacità dell'apprendistato di **aumentare la soglia dei contratti a termine** consentiti all'interno dell'azienda, grazie alla sua assimilazione ai fini dell'istituto ad un contratto a tempo indeterminato e non prevedendo l'art. 18 L. 300/70 esplicito riferimento al contratto di apprendistato.

### **Vantaggi normativi: azienda artigiana**

Nell'ambito delle imprese artigiane, il contratto di apprendistato gioca un ruolo importante, se si considerano i limiti dimensionali previsti per connotare un'impresa come artigiana.

L'azienda artigiana, infatti, per essere considerata tale, deve rispettare i limiti imposti art. 4 L. 443/85:

- **impresa che non lavora in serie**: 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

- **impresa che lavora in serie**, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

- **lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura**: 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

- **imprese di trasporto**: 8 dipendenti;

- **imprese di costruzioni edili**: 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.

Come si evince dalla disposizione normativa, il contratto di apprendistato risulta neutrale rispetto al raggiungimento della soglia numerica che fa perdere all'azienda la qualifica di impresa artigiana e determina quindi la cancellazione della stessa dal relativo albo, con le naturali conseguenze in ambito contributivo e di applicazione del relativo CCNL. In tale contesto il contratto di apprendistato rappresenta, quindi, l'unica forma contrattuale ammessa per il superamento della forza massima ammissibile nell'impresa artigiana.

Con specifico riguardo ad altri istituti, il contratto di apprendistato, rileva ai fini del raggiungimento dei limiti numerici, in quanto espressamente previsto da norme o disposizioni di legge. Di seguito si riportano alcuni esempi.

### **Vantaggi normativi: licenziamenti collettivi e ammortizzatori sociali**

#### ***Licenziamenti collettivi***

Si è in presenza di licenziamento collettivo per riduzione di personale allorquando, a causa di una riduzione dell'attività economica dell'impresa, si rende necessaria la soppressione di almeno cinque posti di lavoro.

L'istituto del licenziamento collettivo riguarda tutte le imprese, indipendentemente dalla natura dell'attività esercitata e in qualsiasi forma costituita, che occupano più di quindici dipendenti.

La soglia numerica (più di quindici dipendenti) deve essere calcolata con riferimento alla normale occupazione, cioè all'organigramma produttivo, o, in mancanza di questo, all'occupazione media dell'ultimo semestre. Ai soli fini della definizione dell'area del licenziamento collettivo devono calcolarsi anche i lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro e gli apprendisti.

In questo caso specifico quindi gli apprendisti devono essere considerati come contratto di lavoro stabile utile al fine del riconoscimento della soglia dei 15 dipendenti ai sensi della Circ. Min. Lav. 2 maggio 1996 n. 62.

### ***Obblighi in materia di ammortizzatori sociali***

La Legge di Bilancio 2022 ha previsto il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali. In particolare l'art. 1, c. 193, L. 234/2021 aggiunge, dopo l'art. 2 D.Lgs. 148/2015, l'art. 2 bis il quale prevede che, a tutti gli effetti derivanti dal citato decreto legislativo, ai fini della determinazione della dimensione aziendale, utile al fine di individuare il campo di applicazione degli specifici ammortizzatori e le specifiche aliquote, sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti di tutte le tipologie, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

### **Vantaggi normativi: Fondo tesoreria INPS**

A partire al 2007, le aziende che occupano **più di 50 dipendenti** sono obbligate al versamento del Trattamento di fine rapporto al Fondo di tesoreria INPS. Il datore di lavoro è pertanto tenuto al versamento al Fondo tesoreria INPS delle quote annuali di trattamento di fine rapporto di quei lavoratori che hanno optato di non destinare il TFR ad un fondo di previdenza complementare, scegliendo di lasciarlo in azienda.

Nella Circ. INPS 3 aprile 2007 n. 70, si evidenziano le disposizioni contenute nel DM 30 gennaio 2007, recante le modalità di attuazione delle disposizioni dei commi 755 e 756 della legge finanziaria 2007, precisando che nel limite dei 50 dipendenti devono essere computati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario di lavoro.

Pertanto ogni lavoratore, qualunque siano le particolarità che caratterizzano il suo contratto di lavoro subordinato vale come una unità ai fini del calcolo del predetto limite dimensionale. Ne consegue che anche il contratto di apprendistato dovrà essere computato ai fini del raggiungimento della forza aziendale di 50 dipendenti.

### **Vantaggi contributivi**

Con il fine ultimo di favorire la diffusione di tale tipologia contrattuale, il legislatore, ha previsto una serie di vantaggi sotto il profilo contributivo, legati all'applicazione di un'aliquota contributiva ridotta specifica.

Come disciplinato dalla circolare INPS 22 del 23 gennaio 2007, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente rideterminata nel 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

All'aliquota a carico del datore di lavoro, va ad aggiungersi la quota dovuta dall'apprendista che si attesterà nella misura del 5,84% e pertanto ridotta rispetto al 9,19%.

È prevista inoltre una differenziazione dell'**aliquota contributiva in base alla dimensione aziendale**.

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, l'aliquota datoriale del 10% è ridotta al 1,5% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e al 3% per quelli maturati nel secondo anno.

A partire dal terzo anno, viene ristabilita l'aliquota ordinaria al 10%.

In aggiunta alle aliquote sopra indicate, è dovuto inoltre a carico del datore di lavoro il contributo per il trattamento di disoccupazione pari all'1,31%, nonché l'aliquota dello 0,30% per il finanziamento dei fondi interprofessionali (art. 25 L. 845/78).

A partire dal **1° gennaio 2022**, a seguito della riforma degli ammortizzatori sociali, gli apprendisti sono entrati a pieno diritto nella platea dei soggetti beneficiari degli ammortizzatori sociali e risulta pertanto dovuta anche per loro l'aliquota per la contribuzione di finanziamento ai trattamenti di integrazione salariale calcolata in base al settore di appartenenza e alla dimensione aziendale.

Con riferimento all'aliquota dell'apprendista del 5,84%, alla stessa dovrà essere sommato 1/3 della aliquota dovuta per i trattamenti di integrazione salariale.

Pertanto le aliquote definitive saranno le seguenti:

Numero dipendenti	Aliquote	1 anno	2 anno	3 anno	4 anno
Aziende fino a 9 dipendenti	Aliquota azienda	1,50%+ 1,61% + 2/3 cig/fis	3,00%+ 1,61% + 2/3 cig/fis	10% + 1,61% + 2/3 cig/fis	10% + 1,61% + 2/3 cig/fis
	Aliquota apprendista	5,84% + 1/3 cig/fis	5,84% + 1/3 cig/fis	5,84% + 1/3 cig/fis	5,84% + 1/3 cig/fis
Aziende fino a 9 dipendenti	Aliquota azienda	10% + 1,61% + 2/3 cig/fis	10% + 1,61% + 2/3 cig/fis	10% + 1,61% + 2/3 cig/fis	10% + 1,61% + 2/3 cig/fis
	Aliquota apprendista	5,84% + 1/3 cig/fis	5,84% + 1/3 cig/fis	5,84% + 1/3 cig/fis	5,84% + 1/3 cig/fis

Al fine di incentivare la stabilizzazione del rapporto al termine del periodo formativo, l'aliquota ridotta può essere mantenuta fino a un anno dalla conferma in servizio a seguito del riconoscimento della qualifica all'apprendista.

Sono esclusi dalla prosecuzione dell'aliquota agevolata per 12 mesi, i contratti stipulati con soggetti percettori di naspi.

È opportuno evidenziare che, al fine della determinazione dell'aliquota contributiva, il **momento da prendere in considerazione** per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti), è quello di **costituzione dei singoli rapporti di apprendistato**.

Nel calcolo dei dipendenti, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). Il lavoratore assente, ancorché non retribuito (es. per servizio militare, e/o gravidanza), va escluso dal computo solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato quest'ultimo.

Vanno invece esclusi:

- gli apprendisti;
- eventuali CFL ai sensi del D.Lgs. 51/2004, ancora in essere dopo la riforma operata dal D.Lgs. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento/ reinserimento ai sensi del D.Lgs. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ai sensi dell'art. 20 L. 223/91;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

I **dipendenti part-time** si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale (art. 6 D.Lgs. 61/2000, e successive modificazioni).

I lavoratori intermittenti ai sensi del D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni, vanno considerati in base alla rispettiva normativa di riferimento.

Per la determinazione della media annua, i dipendenti a tempo determinato, con periodi inferiori all'anno, e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta.

Si osserva, inoltre, che, ai fini di cui trattasi, il requisito occupazionale va determinato tenendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata.

Si evidenzia, altresì, che le misure ridotte:

- trovano applicazione con esclusivo riferimento ai rapporti di apprendistato;
- sono collegate per espressa previsione legislativa alla consistenza aziendale, come sopra specificata, e al periodo di vigenza del contratto di lavoro;
- sono mantenute anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifici il superamento del previsto limite delle nove unità.

Per quanto concerne i datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore alle 9 unità saranno comunque tenuti al versamento della contribuzione nella misura complessiva del 10% a nulla rilevando il periodo di vigenza contrattuale.

Per quanto concerne l'assunzione con apprendistato professionalizzante di lavoratori percettori di Naspi, l'aliquota prevista è quella del 10% a prescindere dal numero di dipendenti in forza al momento dell'assunzione.

## **Benefici economici**

Dal punto di vista economico l'apprendistato comporta un notevole vantaggio dato dal sotto inquadramento definito ai sensi dell'art. 42, c. 5 lett. b), D.Lgs. 81/2015.

In particolare è rimessa alla contrattazione collettiva la disciplina della progressione retributiva contrattuale che potrà prevedere o un sotto inquadramento del lavoratore, fino a due livelli inferiori a quello di destinazione, oppure pur attribuendo fin dal principio il livello finale di inquadramento, il Ccnl può prevedere una progressione retributiva in misura percentuale sulla retribuzione del qualificato crescente all'avanzare del periodo formativo.

Ad esempio nel Ccnl terziario le disposizioni in materia di sotto inquadramento sono così definite

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Nel **settore dei Pubblici esercizi** al contrario è prevista la progressione retributiva per scaglioni percentuali

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- primo anno: 80%;
- secondo anno: 85%;
- terzo anno: 90%;
- quarto anno: 95%.

La retribuzione degli apprendisti del 95% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante sia superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali.

## **Apprendistato e DURC**

Diverse fonti, tra cui il ministero del Lavoro, con la Circ Min. Lav. 30 gennaio 2008 n. 5 recepita a stretto giro dalla Circ. INPS 18 aprile 2008 n. 51, alla luce anche delle numerose sentenze (tra cui Cass. 15 marzo 2018 n. 6428), hanno chiarito che è richiesta la regolarità contributiva certificata dal rilascio del durc nel caso di applicazione di sgravi contributivi connessi alla costituzione di un determinato rapporto di lavoro, intesi come deroga rispetto ad un'aliquota contributiva ordinaria.

Tuttavia, nel caso dell'apprendistato non si assiste ad un abbattimento dell'aliquota ordinaria ma alla previsione di una struttura contributiva a sé stante e specifica per questa particolare tipologia di rapporto.

Nello specifico la citata circolare del ministero del Lavoro prevede un puntuale elenco delle fattispecie riconducibili alla categoria di **benefici contributivi**, la cui fruizione è quindi subordinata alla regolarità del DURC. Tra questi non è presente l'apprendistato per le motivazioni suddette.

La Circ. INPS 18 aprile 2008 n. 51 recepisce le disposizioni contenute nella circolare del ministero del Lavoro, escludendo esplicitamente l'apprendistato dalla previsione del DURC dall'art. 1, c. 1175 L. 296/2006, fermo restando che laddove rispetto all'aliquota speciale prevista per l'apprendistato fosse prevista una ulteriore agevolazione di natura contributiva, tale sgravio dovrà essere considerato come beneficio contributivo (naturalmente solo per la misura della riduzione), per la cui fruizione sarà necessario il rispetto dell' art. 1, c. 1175 L. 296/2006.

Rispetto a quella che in tali tipologie contrattuali e settori risulta essere la "contribuzione propria", queste vanno considerate come benefici e, di conseguenza, vengono attratte nei **controlli** richiesti per il rilascio del DURC. Negli anni passati abbiamo avuto, proprio per l'apprendistato, un esempio di tal genere allorquando, nelle imprese con un organico fino a nove dipendenti, per le assunzioni con rapporto di apprendistato, effettuate dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, era possibile fruire, sulla quota a carico dei datori di lavoro, della "contribuzione zero" per i primi due anni di rapporto, in luogo di quella ordinaria prevista, rispettivamente, per il primo anno nella misura dell'1,5% e nel secondo nella misura del 3%: tale disposizione fu oggetto di accurate indicazioni amministrative dell'Istituto.

## **Regime De Minimis**

Per le motivazioni descritte a proposito del DURC, riferite al fatto che le aliquote dell'apprendistato debbano essere considerate aliquote speciali proprie della specifica tipologia contrattuale e non costituiscono benefici contributivi, il vantaggio contributivo dato dal contratto di apprendistato non rientra nell'alveo degli aiuti di Stato in regime de minimis

## **In conclusione**

Il contratto di apprendistato rappresenta oggi una reale opportunità di inserimento nel mondo del lavoro per i giovani che ancora devono acquisire esperienza professionale e allo stesso tempo rappresenta un'occasione di reinserimento per soggetti meno giovani che hanno perso involontariamente il proprio lavoro. A fronte di una serie di obblighi formativi previsti dalla normativa, questa tipologia offre numerosi vantaggi sul piano contributivo, normativo ed economico che rendono questa tipologia tra le migliori opportunità contrattuali anche per il datore di lavoro.

---