

# **APPRENDISTATO**

## **D.LGS. N.81/2015**

Il DLGS 15/6/2015 n. 81 riscrive negli art. da 41 a 47 l'intera disciplina dell'apprendistato, abrogando il DLGS 167/2011 pur senza stravolgerlo, ma rafforzando l'impostazione "DUALE" tra il percorso di formazione ed il percorso di lavoro con riferimento all'apprendistato per la qualifica ed il diploma (1<sup>a</sup> livello) e per l'alta formazione e ricerca (3<sup>a</sup> livello), lasciando invariato l'apprendistato professionalizzante (2<sup>a</sup> livello).

L'apprendistato è un contratto di lavoro :

- a tempo indeterminato
- a "causa mista" in quanto a fronte di una prestazione lavorativa il datore si obbliga a corrispondere non solo la retribuzione ma anche la formazione necessaria per il conseguimento di una qualifica

Sono previste tre tipologie di apprendistato

- **"Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore"**
- **"Apprendistato professionalizzante "**
- **"Apprendistato di alta formazione e ricerca"**

# APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Le novità riguardano il fatto che tale tipologia contrattuale può essere ora stipulata non solo nei percorsi di istruzione e formazione professionale regionali, ma anche con studenti di sc.superiore a partite dal secondo anno, con il chiaro intento di favorire il conseguimento del diploma e l'acquisizione di competenze professionali rispetto a quelle previste dal piano formativo scolastico

## ETA'

Min.15  
anni  
Max 25  
anni

## DURATA

-3 anni  
- 4 anni, in caso  
di diploma  
regionale  
quadriennale

## ASPETTI FORMATIVI

Definita dalle  
Regioni e con  
L'istituzione  
formativa di  
appartenenza

## RETRIBUZIONE

Per le ore di formazione svolte nell'Istituzione formativa (pari al 60% per il primo anno e del 50% per gli anni successivi) il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo .

Per le ore di formazione a carico del datore è riconosciuto al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che sarebbe spettata

## CONDIZIONI OPERATIVITA'

Regolamentazione da parte della Regione:  
- dei profili formativi

Individuazione standard formativi da parte Ministero del Lavoro, del Ministero dell'Istruzione e delle Regioni

Regolamentazione da parte della contrattazione collettiva:  
a) dei principi generali  
b) delle modalita' erogazione formazione aziendale (ON THE JOB)

Qualora sia in vigore una regolamentazione collettiva , ma sia assente la disciplina degli aspetti normativi da parte da parte della Regione , non e' possibile assumere lavoratori con la questa tipologia di apprendistato

# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali

## ETA':

Min 18 anni  
(17 anni se  
qualifica)  
Max 29 anni  
e 364 giorni

## DURATA

- 3 anni  
- 5 anni per i profili  
professionali  
caratterizzanti la  
figura  
dell'artigianato  
individuati dal  
CCNL

## Aspetti formativi:

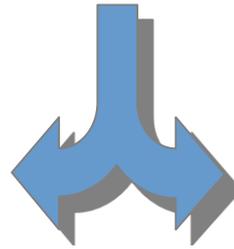
- a) definiti dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva
- b) definiti dalle Regioni per cio' che attiene la formazione di base

## RETRIBUZIONE

E' previsto o il sottoinquadramento o la percentualizzazione (Art.42 c.5 lett.a) e b) DLGS

## CONDIZIONI OPERATIVITA'

REGOLAMENTAZIONE da parte della contrattazione collettiva:  
a) dei principi generali  
b) delle modalita' di erogazione della formazione ON THE JOB ed eventualmente di base/trasversale



REGOLAMENTAZIONE da parte della Regione:  
- della modalita' di erogazione della formazione di base o trasversale , da attivare entro 45 giorni dall'assunzione

**Il fatto che non sia stata approvata la regolamentazione Regionale per la formazione di base/trasversale (esterna) non impedisce le assunzioni con questa tipologia di apprendistato**

L'offerta formativa pubblica e' da intendersi **obbligatoria** laddove sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione Regionale e sia realmente accessibile all'impresa e all'apprendista, oppure sia definita **obbligatoria** dalla disciplina contrattuale vigente (M.L. Nota 25014/2012)

In assenza di offerta formativa pubblica, la formazione dell'apprendista e' esclusivamente a carico del datore di lavoro, anche per la parte relativa alle competenze di base e trasversali ( art 47 c. 5 DLGS 81/2015;ML circ.29/2011)

## APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

A fronte dell'ampliamento dei confini della prima tipologia, viene decisamente ridimensionato, esso infatti non puo' essere stipulato per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, ma rimane indirizzato alla formazione Universitaria, all'attivita' di ricerca e al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. E' eliminato il riferimento al contratto di mestiere

### ETA':

Min 18 anni  
Max 29 anni  
e 364 gg. In  
possesto  
diploma

### DURATA:

Definita dalle  
Regioni in accordo  
con le  
Universita'

### ASPETTI FORMATIVI:

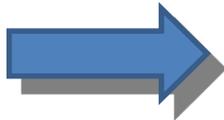
Definita negli accordi fra  
Regioni, Parti  
sociali,Universita'/  
Istit.formative o definita  
con convenzioni fra  
datori di lavoro o loro  
associazioni di categoria  
e Universita' /Istituzioni

# APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

## RETRIBUZIONE

Per le ore di formazione svolte nell'Istituzione formativa ( 60% dell'orario ordinamentale ) il datore e' esonerato da ogni obbligo retributivo .  
Per le ore di formazione a carico del datore e' riconosciuto al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che sarebbe spettata

## CONDIZIONI OPERATIVITA'



- 1) Regolamentazione da parte della contrattazione collettiva
- 2) Regolamentazione da parte della Regione dei profili formativi ,  
in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, con  
le Università' e le altre Istituzioni formative
- 3) In assenza di regolamentazione regionale, e' applicabile  
ugualmente purché sia stata siglata una convenzione fra  
impresa/associazione e Università'/Istituto formativo

# APPRENDISTATO PER I LAVORATORI IN MOBILITA' e DISOCCUPATI



E' possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante - **senza limiti di eta'**- i lavoratori percettori di indennita' di disoccupazione e gli iscritti nelle liste di mobilita' sia che percepiscano la relativa indennita' , sia che non la percepiscano

Se percepiscono l'indennita' il datore ha diritto ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennita' di mobilita' che sarebbe stata corrisposta al lavoratore

## RETRIBUZIONE

Inquadramento fino a 2 livelli sotto quello di destinazione, oppure con il criterio della percentualizzazione ai sensi del CCNL applicato

## CONTRIBUZIONE

Quota azienda  
- pari al 10% INPS per i primi 18 mesi , per il residuo periodo aliquota ordinaria  
Quota lavoratore  
- pari al 5,84% per tutto il periodo  
No benefici per ulteriori 12 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato  
**Sono dovuti i premi all'Inail**

# DISCIPLINA GENERALE APPRENDISTATO

## DURATA MINIMA

6 mesi (fatte salve alcune specificita' per i contratti stipulati nell'ambito di attivita' stagionali (art.42 c.2 DLGS 81/2015))

## ABOLIZIONE visita medica

L'art.42 c. 1 lett.b del DL 69/2013 ha previsto la soppressione della visita medica per l'assunzione degli apprendisti

## ORARIO DI LAVORO

Gli apprendisti maggiorenni sono equiparati agli altri lavoratori anche con riferimento al lavoro notturno. Per i minorenni rimangono confermate le limitazioni previste dalla L.977/67

## RETRIBUZIONE

Il DLGS 81/2015 prevede il divieto di retribuire a cottimo. E' previsto il sottoinquadramento o la percentualizzazione(Art.42 c.5 lett.a) e b) DLGS

# DISCIPLINA GENERALE APPRENDISTATO

## FORMA



Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova (non può essere assolto consegnando l'Unilav) e deve contenere: Le mansioni; il periodo di prova; il livello d'inquadramento iniziale e finale; l'orario di lavoro. Il contratto deve essere integrato con il piano formativo Individuale redatto in forma sintetica

## DIFFIDA



In mancanza della forma scritta, l'organo di vigilanza prima di applicare la sanzione amministrativa da 100 a 600 deve utilizzare la procedura di diffida obbligatoria

### TALE PROCEDURA DEVE ESSERE ESEGUITA

- A) In caso di totale assenza della forma scritta
  - B) Se il contratto ha contenuti diversi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione
- Il lavoratore conserva il diritto a contestare la mancanza della forma scritta in sede giudiziale al fine di ottenere la conversione

## LIMITI QUANTITATIVI



Il numero di apprendisti che un datore può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 maestranze.  
Per le aziende inferiori alle 10 unità il rapporto è di 1 a 1.  
Se il datore non ha dipendenti, può assumere fino a 3 Apprendisti.  
Le limitazioni non si applicano alle imprese artigiane per queste trovano applicazione le disposizioni di cui all'art.4 L.443/85(art.42 c. 7 DLGS 81/2015)

## DISCIPLINA GENERALE APPRENDISTATO

**Violazione limiti  
numerici**



Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati ordinari lavoratori a tempo indeterminato sin dalla data di assunzione. Nessuna sanzione contributiva maggiorata del 100% in quanto è solo collegata alla mancata formaz.

**CLAUSOLA DI  
STABILIZZAZIONE**



I datori di lavoro ai fini di ulteriori assunzioni con contratto di apprendistato professionaliz. sono tenuti a “stabilizzare” una percentuale di lavoratori che hanno terminato il periodo formativo (esclusi i dimessi ed i licenz. per giusta causa)

**Tale onere prevede**



Di rimettere alle parti sociali l'individuazione di forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo

Esclusivamente per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti conferma di almeno il 20% degli apprendisti nei 36 mesi precedenti se intendono procedere a nuove assunzioni con apprendistato professionalizzante

Le previsioni sull'onere di stabilizzazione del personale non si possono applicare per gli stagionali. In tal caso trovano applicazione le discipline contrattuali relative al diritto di precedenza

## DISCIPLINA GENERALE APPRENDISTATO

Precedente  
rapporto a  
tempo  
determinato  
o di lavoro a  
progetto



E' possibile assumere con una diversa qualifica. Se la qualifica professionale del contratto di apprendistato coincide con quelle precedente occorrerà valutare se i contenuti formativi sono "diversi ed ulteriori" rispetto al precedente

Precedente  
rapporto di  
apprendistato



Il Ministero del lavoro ha chiarito che un rapporto preesistente di durata "limitata", anche apprendistato, non pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo anche ricoprendo le stesse mansioni (ML.circ.5/2013)

## DISCIPLINA GENERALE APPRENDISTATO

**Continuazione  
apprendistato  
presso altro  
datore**



L'apprendista puo' continuare la propria qualificazione professionale proseguendo il contratto presso altro datore purché adibito alla stessa attività lavorativa e non vi sia un'interruzione tra i due rapporti superiori all'anno

**- Assunzione  
con orario  
part time-**

E' possibile, purché ciò non ostacoli il raggiungimento delle finalità formative tipiche del contratto di Apprendistato

**Apprendistato  
stagionale**

E' possibile solo per l'apprendistato professionalizzante. La contrattazione collettiva puo' ridurre la formazione riproporzionando la durata della stessa, alla durata dei singoli rapporti di apprendistato annuali .

### SOSPENSIONE e PROROGA DELLA DURATA

La norma stabilisce l'opportunità per i CCNL di prevedere ipotesi di sospensione del rapporto che determinano una proroga dello stesso, di durata pari alla sospensione

- Cig anche in deroga
- malattia
- infortunio
- Astensione anticipata maternita'
- congedo maternita'/paternita'
- congedo parentale
- sospensione edilizia
- sospensione con ente bilaterale



Le sospensioni inferiori al mese sono ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, in quanto non pregiudizievoli.

### COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

E' necessario comunicare per iscritto all'apprendista prima della scadenza, la proroga finale nonche' le ragioni giustificatrici



Unilav di proroga entro 5 giorni

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE GLI ASPETTI FORMATIVI



Deve essere prevista dai CCNL in base all'età dell'apprendista e al tipo di qualificazione da conseguire



I CCNL possono prevedere una formazione ridotta in caso di possesso titolo di studio

La durata è stabilita dai contratti, non esiste più un minimo di 120 ore annue

Per poter considerare operativo, è necessario che gli accordi interconfederali o la Contrattazione Collettiva lo abbiano disciplinato.

Il fatto che non sia stata approvata la regolamentazione Regionale non impedisce le assunzioni.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE GLI ASPETTI FORMATIVI

Formazione  
ON THE JOB



E' la formazione che si impartisce sul "campo" ed e' pari a 80 ore medie all'anno (previste dal CCNL)

Formazione di  
base  
o trasversale



E' la formazione "esterna". Il monte ore complessivo non puo' superare le 120 ore in un triennio. Esiste l'obbligo a carico Regioni di comunicare al datore le modalita' di svolgimento dell'offerta Pubblica, entro 45 giorni dall'Unilav di instaurazione del rapporto. In assenza di comunicazione entro il suddetto termine il datore non e' obbligato ad erogarla, a meno che tale obbligo non sia esplicitamente previsto dal CCNL di riferimento. (art.47 c.5 DLGS 81/2015, ML.circ.29/2011)

DISPOSIZIONE



Se la mancata formazione e' dipesa dal datore di lavoro al Ministero del lavoro e' attribuita la competenza di adottare un provvedimento di "**DISPOSIZIONE**" assegnando un congruo termine al datore di adempiere al fine di ripristinare un corretto svolgimento del rapporto (art.47c.1 DLGS 81/2015). Tale procedura consente, prima di procedere alla irrogazione della sanzione, una regolarizzazione della posizione. Nel caso in cui il periodo di formazione volga al termine e non vi sia un "conguo" tempo per recuperare il debito formativo, l'Ispettore non puo' adottare il provvedimento di disposizione ma deve applicare il differenziale contributivo maggiorato del 100%. (ML circ.29/2011)

# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE ASPETTI FORMATIVI

## ADEMPIMENTI

**PFI**



L'azienda deve predisporre il Piano Formativo Individuale in forma sintetica contestualmente all'assunzione nel quale indicare le materie relative alla formazione e il TUTOR

**TUTOR**



I compiti del tutor o referente aziendale possono essere dall'insegnamento della formazione interna, alla semplice supervisione o controllo della corretta formazione.  
La violazione della mancanza del TUTOR non comporta sanzioni se comunque la formazione e' stata eseguita regolarmente. Nessuna violazione viene attribuita se il Tutor non ha i requisiti previsti dalla normativa o dal CCNL . Non sussiste alcun obbligo di affiancamento continuativo del Tutor

**Registrazione  
formazione  
e certificazione  
delle competenze**



La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e' di competenza del datore di lavoro. Tale registrazione avviene mediante annotazione dell'attivita' espletata su un registro del datore di lavoro senza particolari modalita' (ML lett.circ.22/4/2013, n.7258 e circ.35/2013).  
Al termine del periodo di apprendistato il datore attribuisce la qualific. contrattuale prevista e attesta le competenze professionali acquisite dall'apprendista, con riferimento al PFI tramite, la "certificazione delle competenze"

# INCENTIVI ECONOMICI

## **Apprendisti in generale**

Aliquota INPS lavoratori 5,84 %- aliquota azienda 11,61%(10+1,61)

Quota INAIL compresa nell'aliquota INPS

## **Apprendisti assunti da aziende fino a 9 lavoratori**

Aliquota INPS lavoratori 5,84% - aliquota datori 3,11% 1° anno (1,50+1,61)

Aliquota datori 4,61 per il 2° anno (3+1,61)

Aliquota datori 11,61% per il 3°anno (10+1,61)

Quota INAIL compresa nell'aliquota INPS

## **Apprendisti assunti da aziende fino a 9 lavoratori dal 1/1/2012 al 31/12/2016, nel calcolo dei 9 sono esclusi gli apprendisti**

Aliquota lavoratori INPS 5,84% - aliquota datori 1,61% per 3 anni, mediante  
presentazione apposita istanza all'Inps (regola De Minimis)

Quota INAIL sgravata

Per incentivare la stabilizzazione sono mantenuti  
benefici contributivi per i 12 mesi successivi alla trasformazione  
a tempo indeterminato , con esclusione dei Lavoratori in mobilita'.  
Obbligo di mantenimento stessa qualifica .

## INCENTIVI ECONOMICI

```
graph TD; A[INCENTIVI ECONOMICI] --> B[RETRIBUZIONE  
sottoinquadramento  
o percentualizzazione]; A --> C[No calcolo IRAP];
```

**RETRIBUZIONE**  
sottoinquadramento  
o percentualizzazione

No calcolo IRAP

E' utile precisare che in base alla circ. Ministero 5/2008 in tutti i casi in cui sia applicata l'aliquota contributiva "speciale" corrispondente all 11,61% (10+1,61), l'azienda non e' condizionata al possesso de DURC.

Viceversa laddove siano previste ulteriori agevolazioni di carattere contributivo non generalizzate a tutti gli operatori ma legate a specifici presupposti o condizioni, possono considerarsi benefici pertanto sono condizionati al possesso del DURC

## INCENTIVI NORMATIVI



- Esclusi dal computo dei disabili (L68/99)
- Vengono inseriti nel computo degli oltre 15 dip. per quanto riguarda i requisiti di ammissione alla CIGS
- Vengono inseriti nel computo dei dipendenti ai fini del raggiungimento della soglia che comporta la procedura di mobilità'
- Nel caso di scelta del lavoratore di mantenere il TFR in azienda, gli apprendisti sono computati nel n. dei 50 dip. che determina l'obbligo di versare le somme al Fondo Tesoreria

## PREVIDENZA E ASSISTENZA

Assicurazione contro infortuni sul lavoro  
Assicurazione contro le malattie  
Assicurazione contro l'invalidita' e la vecchiaia  
Maternita'  
Assegno familiare  
Indennita' di disoccupazione  
Iscrizione liste di mobilita'  
Mobilita' in deroga per il 2016  
CIG E CIGS per l'apprend. professionalizzante

## RECESSO



### **Clausola risolutiva espressa**

Il datore puo' recedere al termine del periodo di apprendistato senza obbligo di motivazione quindi senza incorrere nei vincoli della disciplina in materia di licenziamento , con preavviso decorrente dalla fine del periodo di apprendistato. Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi il contratto di apprendistato .

E' obbligatorio comunque versare il TICKET licenziamento

**Apprendistato  
per i lavoratori  
in  
mobilita'**



Non e' possibile applicare la clausola risolutiva espressa quindi non e' possibile recedere dal contratto di apprendistato al termine della formazione

## Divieto di licenziamento

## Qualificazione anticipata

## Proseguimento

### Divieto di licenziamento

Nel caso in cui il periodo di formazione scada in coincidenza di un periodo di divieto di licenziamento (es matrimonio, maternita), Il datore puo' esercitare il diritto di recesso al termine del periodo di divieto sempre con il dovuto preavviso (ML interpello 16/2012)

### Qualificazione anticipata

Anche nell'ipotesi di qualificazione anticipata, il datore ha diritto a mantenere i benefici previsti per legge, per l'anno successivo alla trasformazione . Tali benefici sono attribuiti solo se la successiva utilizzazione dello stesso avvenga nella stessa qualifica precedente, pertanto non e' possibile variare il livello per gli ulteriori 12 mesi dopo la trasformazione

### Proseguimento

Qualora nessuna delle parti receda dal contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto a tempo indeterminato .  
Unilav di trasformazione entro 5 giorni (Art.42 c.4 DLGS 81/2015)

## ISTRUZIONI OPERATIVE DENUNCIA UNIEMENS

Nella “**qualifica1**” deve essere attribuito il codice “**5**” .  
Per l'ulteriore beneficio per 12 mesi codice “**R**” impiegato - “**W**” operaio

### Nel “**tipo apprendistato**”

- **APPA** apprend. qualifica diploma
- **APPB** apprend. professionalizzante
- **APPC** apprend. alta formazione

### Nel “**tipo lavoratore**”

- **PA** apprend. qualifica diploma
- **PB** apprend. professionalizzante
- **PC** apprend. alta formazione e ricerca
- **M1** apprend. profess. az. eserc. miniere, cave e torbiere, per periodi lavoro compiuti in sotterraneo

### Nel “**tipo contribuzione**” i seguenti codici:

- **J0** – Appr. versamento aliq. 10%
- **J1** – Appr. Versam. aliq. 1,5%
- **J2** – Appr. vers. aliq. 3%
- **J3** – Appr. liste mobilità L. 223 primi 18 mesi
- **J4** – Appr. liste mobilità L. 148/93 primi 18 m.
- **J5** – Appr. liste mobilità dal 19° mese in poi



**FINE**