

# Apprendistato

## Arturo Di Mario

### SOMMARIO

1. Evoluzione storica
2. Definizione e natura del contratto
3. Disciplina generale
4. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
5. Apprendistato professionalizzante
6. Apprendistato di alta formazione e di ricerca Apprendistato per i lavoratori in mobilità
7. Apprendistato per i lavoratori in mobilità o disoccupati
8. Piano formativo individuale (PFI)
9. Fascicolo elettronico del lavoratore
10. Certificazione delle competenze
11. Crediti formativi
12. Repertorio delle professioni
13. Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali
14. Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro
15. Enti bilaterali
16. Tutori
  - 16.1 *Apprendistato di 1° e 3° livello*
  - 16.2 *Apprendistato somministrato*
  - 16.3 *Cooperative*
17. Assunzione
  - 17.1 *Forma del contratto*
  - 17.2 *Periodo di prova*
  - 17.3 *Comunicazioni di assunzione*
  - 17.4 *Visita medica preassuntiva*
  - 17.5 *Registrazione nel Libro unico del lavoro (LUL)*
  - 17.6 *Inquadramento, qualifica, mansioni*
  - 17.7 *Clausola di stabilizzazione*
  - 17.8 *Limiti numerici*
18. Obblighi del datore di lavoro
19. Doveri dell'apprendista
20. Cumulabilità dei rapporti di apprendistato
21. Minori
  - 21.1 *Visita medica preassuntiva*
  - 21.2 *Orario di lavoro*
  - 21.3 *Riposo settimanale*
  - 21.4 *Lavori vietati*
  - 21.5 *Licenziamento per giusta causa*
22. Orario di lavoro
  - 22.1 *Lavoro straordinario*
  - 22.2 *Lavoro notturno*
23. Riposo settimanale
24. Ferie annuali
25. Distacco
26. Contratto a termine
27. Somministrazione
28. Lavoro a tempo parziale (*part-time*)
29. Lavoro stagionale
30. Previdenza e assistenza sociale
  - 30.1 *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*
  - 30.2 *Malattia*

- 30.3. *Invalità e vecchiaia*
- 30.4. *Maternità*
- 30.5. *Assegni familiari*
- 30.6. *Contributi*
- 30.7. *Lavoratori assunti dalle liste di mobilità*
- 30.8. *Lavoratori disoccupati*
- 31. Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
- 32. Visite mediche
  - 32.1. *Visite preassuntive*
  - 32.2. *Sorveglianza sanitaria*
  - 32.3. *Lavoro notturno*
- 33. Ammortizzatori sociali
  - 33.1. *Cassa integrazione guadagni (CIGO/GIGS)*
  - 33.2. *CIG in deroga*
  - 33.3. *Contratti di solidarietà*
  - 33.4. *Disoccupazione involontaria*
  - 33.5. *Mobilità in deroga*
- 34. Retribuzione
  - 34.1. *Sottoinquadramento e percentualizzazione*
  - 34.2. *Cottimo*
- 35. Agevolazioni per il datore di lavoro
  - 35.1. *Beneficio contributivo*
  - 35.2. *Beneficio economico*
  - 35.3. *Beneficio fiscale*
  - 35.4. *Beneficio normativo*
- 36. Sanzioni per il datore di lavoro
- 37. Termine del contratto
  - 37.1. *Trasformazione del contratto*
  - 37.2. *Risoluzione del rapporto*
  - 37.3. *Mancato superamento della prova anticipata di idoneità*

## 1. Evoluzione storica

- R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906, "Disciplina dell'apprendistato" (abrogato dall'art. 33, L. n. 25/1955): *l'apprendista è colui che «è occupato in un'azienda industriale o commerciale con lo scopo di acquistare la capacità necessaria per divenire lavoratore qualificato mediante l'addestramento pratico e la frequenza, ove siano istituiti, dei corsi per la formazione professionale»;*
- Codice civile, artt. 2130-2134 (mai esplicitamente abrogati): durata del tirocinio, retribuzione, istruzione professionale, diritto all'attestato;
- L. 19 gennaio 1955, n. 25, "Disciplina dell'apprendistato" (abrogata dall'art. 7, c. 6, D.Lgs. n. 167/2011): per la prima volta l'istituto è compiutamente regolamentato e l'apprendistato è definito come *«uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima»;*
- D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668, "Regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato" (da considerarsi implicitamente abrogato dal D.Lgs. n. 167/2011);
- Legge 28 febbraio 1987, n. 56, "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro": art. 21 - Disposizioni in materia di apprendistato (articolo abrogato dall'art. 7, c. 6, D.Lgs. n. 167/2012);
- Legge 24 giugno 1997, n. 196, "Norme in materia di promozione dell'occupazione" (Pacchetto Treu): art. 16 - Apprendistato (articolo abrogato dall'art. 7, c. 6, D.Lgs. n. 167/2012).  
L'articolo al comma 5 delega il Governo a emanare *«entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge ... norme regolamentari ... con contenuti formativi quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, allo scopo di pervenire a una disciplina organica della materia secondo criteri di valorizzazione dei contenuti formativi, con efficiente utilizzo delle risorse finanziarie vigenti, di ottimizzazione ai fini della creazione di occasioni di impiego delle specifiche tipologie contrattuali, nonché di semplificazione, razionalizzazione e delegificazione, con abrogazione, ove occorra, delle norme vigenti. Dovrà altresì essere definito, nell'ambito delle suddette norme regolamentari, un sistema organico di controlli sull'effettività dell'addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e attività formativa, con la previsione di specifiche sanzioni amministrative per l'ipotesi in cui le condizioni previste dalla legge non siano state assicurate»;*
- Legge 17 maggio 1999, n. 144, "Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali": art. 68, innalzamento dell'obbligo della frequenza di attività formative fino a 18 anni, assolvibile in percorsi formativi regionali, nella scuola o nell'apprendistato con relative certificazioni valide per crediti professionali da utilizzare per il passaggio da un sistema all'altro;

- Legge 14 febbraio 2003, n. 30, "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" (Legge Biagi): art. 2 - Delega al Governo in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo e di tirocinio.

Il comma 1 delega il Governo ad adottare *«entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi diretti a stabilire ... la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:*

*b) attuazione degli obiettivi e rispetto dei criteri di cui all'articolo 16, comma 5, della legge 24 giugno 1997, n. 196, al fine di riordinare gli speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi, così da valorizzare l'attività formativa svolta in azienda, confermando l'apprendistato come strumento formativo anche nella prospettiva di una formazione superiore in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi della istruzione e della formazione, nonché il passaggio da un sistema all'altro e, riconoscendo nel contempo agli enti bilaterali e alle strutture pubbliche designate competenze autorizzatorie in materia, specializzando il contratto di formazione e lavoro al fine di realizzare l'inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda;*

*c) individuazione di misure idonee a favorire forme di apprendistato e di tirocinio di impresa al fine del subentro nella attività di impresa»;*

- D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30": artt. 47-53 (abrogati dall'art. 7, c. 6, D.Lgs. n. 167/2011).

Vengono individuate tre diverse tipologie di apprendistato:

- contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

- Legge 24 dicembre 2007, n. 247 (art. 1, c. 30) e Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 46, c. 1, lett. b): il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di apprendistato *«garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati»;*

- Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (abrogato dall'art. 55, c.1, lett. g), D.Lgs. n. 81/2015), "Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247": *«L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani».*

Il nuovo apprendistato prevede ancora tre differenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca;

Le novità riguardano soprattutto la piena valorizzazione della contrattazione collettiva e degli Accordi interconfederali, la possibilità di applicare il contratto ai lavoratori in mobilità, l'estensione al praticantato dell'apprendistato di alta formazione, l'eventualità di impiegare apprendisti somministrati.

- Legge 28 giugno 2012, n. 92, "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"; la legge nell'ottica di valorizzare l'apprendistato «*come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro*» introduce significative modifiche al T.U.: «*un meccanismo che collega l'assunzione di nuovi apprendisti al fatto di averne stabilizzati una certa percentuale nell'ultimo triennio. Prevede una durata minima, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali, ampliandone la possibilità di utilizzo attraverso l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati*»;
- D.L. 28 giugno 2013, n. 76 convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti": preso atto che «*la grave situazione occupazionale che coinvolge in particolare i soggetti giovani ... richiede l'adozione di misure volte a restituire all'apprendistato il ruolo di modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro*», il Decreto legge delega la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ad adottare linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- D.L. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla L. 16 maggio 2014, n. 78, "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese": interventi sulla retribuzione, sull'offerta formativa pubblica e sull'obbligo di stabilizzazione;
- Legge 10 dicembre 2014, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro": il Governo è delegato ad adottare – entro 6 mesi – «*uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro*» allo scopo di rafforzare «*le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro, riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e consolidare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro*» (art. 1, c. 7);
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81<sup>1</sup> "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma

---

<sup>1</sup> M.A. CARBONE, L. CAROLLO, S. DONÀ, D. FARGNOLI, I. RYZHA, C. SERRAPICA, *Il contratto di apprendistato nel D.lgs. 81/2015*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 286/2015 (<http://csdle.lex.unict.it>); V. LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riordino" delle fonti di regolazione*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 301/2016 (<http://csdle.lex.unict.it>); D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 41-47)*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Labour Studies e-Book Series, n. 48/2015, pp. 241-287 ([www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)); M. TIRABOSCHI, *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la*

7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", Capo V, artt. 41-47. «L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani».

Il contratto di apprendistato prevede di nuovo tre classificazioni:

- 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 di ricerca.

Tra le novità introdotte: forma scritta del contratto *ad probationem*, redazione del Piano formativo individuale in forma sintetica, valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro, esonero da parte dei datori di lavoro dell'obbligo retributivo e contributivo per le ore di formazione esterna dell'apprendista, applicazioni delle sanzioni stabilite dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo ecc.

## 2. Definizione e natura del contratto

L'art. 41 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 definisce l'apprendistato come «*un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*»<sup>2</sup>.

L'apprendistato, destinato esclusivamente all'occupazione dei giovani fino a 29 anni, è un contratto a "causa mista", cioè uno speciale contratto di lavoro che consiste nella esistenza delle caratteristiche proprie del rapporto puro e semplice di lavoro (prestazione lavorativa in cambio di retribuzione) e di quelle di un insegnamento «*non solo fine a se stesso ma che si svolge in funzione dell'attività produttiva dell'azienda e corrisponde quindi anche allo scopo di trarre dalla prestazione dell'apprendista una utilità per l'imprenditore, utilità che è crescente in relazione alla progressiva formazione professionale dell'apprendista.*»<sup>3</sup>.

Affinché il contratto abbia efficacia è necessario quindi «*lo svolgimento effettivo sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro*»<sup>4</sup> e

---

*disciplina organica dei contratti di lavoro*, Labour Studies e-Book Series, n. 45/2015, pp. 16-20 ([www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)).

<sup>2</sup> L'art. 41 ripropone alla lettera la definizione adottata dall'art. 1, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 che pose fine ad una *vexata quaestio* che per un certo periodo aveva contrapposto chi riconduceva l'apprendistato ad una particolare forma di contratto a tempo determinato a chi invece propendeva per l'instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato. C'è da precisare che la polemica era stata pienamente risolta in favore del contratto a tempo indeterminato dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 (art. 10, c. 1, lett. c) sul lavoro a tempo determinato che aveva esplicitamente escluso dal suo campo di applicazione l'apprendistato e successivamente era stata archiviata dal Ministero del lavoro con la risposta all'interpello n. 79/2009 proposto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

<sup>3</sup> Circolare Ministero del lavoro 28 aprile 1955, n. 153-*bis*.

<sup>4</sup> *Ex multis*: Cass., Sez. lav., 12 maggio 2000, n. 6134 in *Lav. giur.*, 2002, 2, pp. 162-167 con nota di D. SIMONATO, *Gli effetti della sospensione dell'attività produttiva nel rapporto di apprendistato*; Cass., Sez. lav., 1° agosto 2002, n. 11482 e 28 settembre 2010, n. 20357 in *Dir.*

affinché l'insegnamento possa essere portato a pieno compimento la Suprema Corte ha ritenuto che dal computo del periodo di apprendistato vadano esclusi tutti i periodi di interruzione del rapporto sia imputabili al lavoratore sia dipendenti da comprovate esigenze produttive dell'impresa<sup>5</sup>.

Come sottolineato più volte dalla giurisprudenza<sup>6</sup>, il rapporto di apprendistato si distingue dal rapporto che si istituisce attraverso la frequenza di corsi di perfezionamento per lavoratori, indetti dalle imprese, essendo il primo riconducibile ad una causa giuridica complessa nella quale, accanto all'obbligo dell'imprenditore di impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario, rileva altresì l'esistenza di una prestazione lavorativa utilizzata nell'impresa, mentre il secondo è un rapporto nel quale l'insegnamento impartito dall'imprenditore, diretto alla formazione professionale dell'allievo, è l'unico oggetto del contratto, la cui realizzazione comporta necessariamente un dispendio di attività psicofisica da parte di quest'ultimo, rilevante solo come strumentalmente diretta a siffatta formazione, ma non come collaborazione all'attività dell'impresa, talché difetta qualsiasi corrispettività fra le prestazioni delle parti.

È illegittimo il contratto di apprendistato instaurato nei confronti di un lavoratore con precedente rapporto di lavoro subordinato e pari mansioni presso lo stesso datore di lavoro<sup>7</sup>.

La Cassazione ha, inoltre, più volte confermato l'impossibilità di instaurare un rapporto di apprendistato quando risulti accertato il carattere elementare o di mera manovalanza delle mansioni espletate dal dipendente, tale da non consentire alcuna necessità di formazione professionale<sup>8</sup>, mentre è ammissibile la stipulazione di un contratto di apprendistato per le «*figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice*»<sup>9</sup>.

### **3. Disciplina generale<sup>10</sup>**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 42)

Il contratto di apprendistato viene stipulato nel rispetto dei seguenti principi:

- forma scritta ai fini della prova – *ad probationem* (data di assunzione, luogo di svolgimento della prestazione, orario di lavoro, qualifica da conseguire,

---

*relazioni ind.*, 2011, 1, pp. 121-125 con nota di R. GIANVITO, *Contratto di apprendistato: tra principio di effettività ed obblighi di buona fede in executivis*.

<sup>5</sup> Cass. n. 6134/2000, cit.

<sup>6</sup> *Ex multis*: Cass. n. 7227/1983, n. 5777/1989 e n. 5731/1990.

<sup>7</sup> Trib. Milano 23 aprile 2002 e 23 ottobre 2003.

<sup>8</sup> *Ex multis*: Cass. n. 6792/1987, n. 13364/1991, n. 5399/1993, n. 6637/1995, n. 8988/1995, n. 6787/2002 e n. 14754/2014.

<sup>9</sup> Interpello Ministero del lavoro 1° marzo 2007, n. 13.

<sup>10</sup> V. LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riordino" delle fonti di regolazione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 301/2016 (<http://csdle.lex.unict.it>); AA.VV., *Il contratto di apprendistato nel D.lgs. 81/2015*, pp. 14 ss., in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 286/2015 (<http://csdle.lex.unict.it>); D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 41-47)*, pp. 256-258, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi* ([www.Adapt.it](http://www.Adapt.it) - Labour Studies E-Book Series n. 48/2015)

livello di inquadramento iniziale intermedio e finale, durata del periodo di apprendistato). Il contratto contiene, in forma sintetica<sup>11</sup>, il piano formativo individuale (PFI) definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'art. 2, c. 1, lett. h, D.Lgs. n. 276/2003;

- durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto per il lavoro stagionale (artt. 43, c. 8 e 44, c. 5);
- applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo;
- possibilità per le parti di recedere dal contratto (*ad nutum*) al termine del periodo di apprendistato, con preavviso decorrente dallo stesso termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

È, invece, rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la considerazione dei seguenti ulteriori principi:

- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della L. 23 dicembre 2000, n. 388, e all'art. 12 del D.Lgs. n. 276 del 2003 (Fondi del settore della somministrazione), anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, c. 1, lett. i), D.Lgs. n. 276 del 2003;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro (contratto di solidarietà, cassa integrazione in deroga, sospensione del lavoro per intemperie nel settore edile), di durata superiore a trenta giorni<sup>12</sup>;

---

<sup>11</sup> Il piano formativo in forma sintetica «può limitarsi ad indicare esclusivamente la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche sul rispetto dei suoi contenuti andrà a concentrarsi l'attività di vigilanza» (Circolare Ministero del lavoro 30 luglio 2014, n. 18).

<sup>12</sup> Viene confermato l'indirizzo giurisprudenziale (Cass. 12 maggio 2000, n. 6134 in *Lav. giur.*, 2, pp. 162-167 con nota di D. SIMONATO, *Gli effetti della sospensione dell'attività produttiva nel*



- possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Nell'ipotesi in cui manchi un contratto collettivo del settore di appartenenza oppure il c.c.n.l. non contempli la disciplina dell'apprendistato, il datore di lavoro, allo scopo di individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto, può far riferimento a una regolamentazione contrattuale di settore affine<sup>13</sup>.

Il Ministero del lavoro rispondendo a un quesito dalla Confcommercio<sup>14</sup>, ha confermato che, ai sensi dell'art. 24, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015<sup>15</sup>, poiché l'apprendistato si configura come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i lavoratori a tempo determinato hanno la precedenza nell'assunzione con contratto di apprendistato presso la stessa azienda in cui sono impiegati<sup>16</sup>.

#### **4. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore<sup>17</sup>**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 43; D.I. 12 ottobre 2015)

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale 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

---

*rapporto di apprendistato*; Cass. n. 15915/2000 e n. 20357/2010 cit.) e ministeriale (Ministero del lavoro: Interpelli 11 luglio 2007, n. 17, 15 ottobre 2010, n. 34 e Circolare 4 marzo 1959, n. 196).

<sup>13</sup> Interpello Ministero del lavoro 5 febbraio 2013, n. 4.

<sup>14</sup> Interpello Ministero del lavoro 8 agosto 2017, n. 2. Confcommercio propone due quesiti riguardo alla violazione del diritto di precedenza di un lavoratore a tempo determinato: prosecuzione del rapporto di lavoro alla fine del periodo formativo in apprendistato e nuova assunzione con rapporto di apprendistato, di altro lavoratore.

La risposta ai due quesiti da parte del Ministero è stata che non integra violazione del diritto di precedenza né la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione, non trattandosi di una nuova assunzione bensì della naturale prosecuzione del rapporto di lavoro, né la nuova assunzione di un apprendista nel momento in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

V. anche Interpello Ministero del lavoro 2 febbraio 2007, n. 8 e Circolare Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5, par. 5.

<sup>15</sup> «Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.».

<sup>16</sup> E. MASSI, *Apprendistato e diritto di precedenza*, in *Diritto & Pratica lav.* 37/2017, pp. 2203-2207 ([www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)); A. BORELLA, *Assunzione di apprendisti e diritto di precedenza dei lavoratori a termine*, in *Sintesi* 9/2017, pp. 10-14 (<http://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi>).

<sup>17</sup> D. GAROFALO, *L'apprendistato del primo tipo (art. 43)*, cit., pp. 258-270; D. FARGNOLI, *L'apprendistato per la qualifica e diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*, cit., pp. 24-35.

svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione.

### **Ambito di applicazione**

Il contratto può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi sia privati che pubblici.

### **Beneficiari**

Giovani che abbiano compiuto 15 anni<sup>18</sup> e fino al compimento (giorno del compleanno) del venticinquesimo anno di età.

### **Finalità**

Conseguimento di una qualifica professionale (triennale) o di un diploma professionale (quadriennale) o di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS<sup>19</sup>).

### **Durata**

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

La durata minima non può essere inferiore a 6 mesi<sup>20</sup>.

La durata massima non può essere superiore a:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale (IeFP);
- 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. n. 226 del 2005<sup>21</sup>;
- 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 (IFTS)<sup>22</sup>.

---

<sup>18</sup> L'art. 48, c. 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 aveva fissato l'età minima di assunzione di giovani e di adolescenti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione al compimento del quindicesimo anno di età. Successivamente l'età minima per l'accesso al lavoro dei minori era stata elevata a 16 anni dall'art. 1, c. 622 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 e riportata a 15 anni dall'art. 48, c. 8, della L. 4 novembre 2010, n. 183. L'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 ha confermato di fatto la deroga.

I quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, al fine di preservare la frequenza scolastica e l'obbligo all'istruzione, possono effettuare un orario di lavoro non superiore a 7 ore giornaliere e a 35 ore settimanali (interpello Ministero del lavoro 21 marzo 2016, n. 11).

<sup>19</sup> V. D.P.C.M. 25 gennaio 2008.

<sup>20</sup> D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 2, D.I. 12 ottobre 2015, art. 4, c. 1.

<sup>21</sup> «I titoli e le qualifiche conseguiti al termine dei percorsi del sistema di istruzione e formazione professionale di durata almeno quadriennale consentono di sostenere l'esame di Stato, utile anche ai fini degli accessi all'università e all'alta formazione artistica, musicale e coreutica, previa frequenza di apposito corso annuale, realizzato d'intesa con le università e con l'alta formazione artistica, musicale e coreutica, e ferma restando la possibilità di sostenere, come privatista, l'esame di Stato secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia».

Possono, inoltre, essere stipulati contratti di apprendistato:

- di durata non superiore a quattro anni, per i giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore;
- di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'art. 6, c. 5, del D.P.R. n. 87/2010.

La durata può essere prorogata fino ad 1 anno, per iscritto e previo aggiornamento del piano formativo individuale, nel caso in cui l'apprendista:

- abbia concluso positivamente i percorsi, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, previa frequenza del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, c. 6, del D.Lgs. n. 226 del 2005;
- al termine dei percorsi, non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.

La durata del contratto è da riferirsi, in generale, alla durata del periodo formativo, quindi nell'eventualità che l'obiettivo formativo venga raggiunto prima del termine stabilito dalla contrattazione collettiva, l'apprendistato si intende portato a buon fine e da questo istante decorrono per l'azienda e l'apprendista i termini di preavviso per il recesso o la prosecuzione del rapporto<sup>23</sup>.

### **Requisiti del datore di lavoro**

Ai fini della stipula del contratto di apprendistato di 1° livello, il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:

- *capacità strutturali*, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- *capacità tecniche*, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- *capacità formative*, disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti dal PFI<sup>24</sup>.

### **Formazione professionale**

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore<sup>25</sup> è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato è rimessa al Ministero del lavoro, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

---

<sup>22</sup> D.I. 12 ottobre 2015, art. 4, c. 1.

<sup>23</sup> Nota Ministero del lavoro 13 luglio 2012, n. 25014.

<sup>24</sup> Art. 3, D.I. 12 ottobre 2015.

<sup>25</sup> Dalla regolamentazione risulta escluso il diploma di istruzione secondaria superiore.

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna (*on the job*) ed esterna (*off the job*)<sup>26</sup>.

I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e dal datore di lavoro e attuati sulla base di un protocollo<sup>27</sup> che tiene conto anche delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Le ore destinate alla formazione interna sono determinate dalla differenza tra le ore ordinamentali e le ore dedicate alla formazione esterna.

Per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo (e contributivo<sup>28</sup>), mentre per le ore di formazione interna il lavoratore percepirà una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe spettata.

Gli standard formativi sono i seguenti:

<b>Percorsi di formazione</b>	<b>Riferimenti legislativi</b>	<b>Formazione esterna non può essere superiore al</b>
<i>Istruzione e formazione professionale regionale (IeFP)</i> (art. 5, c. 2, lett. a, D.I. 12/10/2015)	D.Lgs. n. 226/2005 artt. 17 e 18	60% dell'orario per il secondo anno 50% per il terzo e quarto anno Nel caso in cui l'apprendistato sia attivato a partire dal primo anno: 60% dell'orario ordinamentale per il primo e secondo anno 50% per il terzo e quarto anno. Per l'anno finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica: 50% dell'orario (art. 5, c. 6, lett. a, D.I. 12/10/2015)
<i>Istruzione secondaria superiore</i>	DD.PP.RR. nn. 87, 88 e 89 del 2010	70% dell'orario per il secondo anno

<sup>26</sup> *Formazione interna e Formazione esterna* sono periodi di apprendimento formale che si svolgono, rispettivamente, sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa.

<sup>27</sup> Lo schema è riportato nell'All. 1 del D.I. 12 ottobre 2015.

Il protocollo deve comprendere anche la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi lavoro (Accordi interconfederali Confindustria 18 maggio 2016 e Confservizi 19 luglio 2016).

<sup>28</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 11 agosto 2016, n. 22 e Msg Inps 16 giugno 2017, n. 2499.

È esclusa anche la contribuzione figurativa.

(art. 5, c. 2, lett. <i>b</i> , D.I. 12/10/2015)		65% per il terzo, quarto e quinto anno (art. 5, c. 6, lett. <i>b</i> , D.I. 12/10/2015)
<i>Istruzione degli adulti</i> (art. 5, c. 2, lett. <i>c</i> , D.I. 12/10/2015)	D.I. 12 marzo 2015	1) 60% dell'orario definito dagli accordi stipulati con le strutture formative accreditate nei percorsi di primo livello che si integrano con i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale; 2) 70% dell'orario previsto dal primo periodo didattico 65% dell'orario del secondo e terzo periodo didattico nei percorsi di secondo livello (art. 5, c. 6, lett. <i>c</i> , D.I. 12/10/2015)
<i>Specializzazione tecnica superiore</i> (art. 5, c. 2, lett. <i>d</i> , D.I. 12/10/2015)	D.P.C.M. 25 gennaio 2008, artt. 9 e 10	50% dell'orario ordinamentale, assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi (art. 5, c. 6, lett. <i>d</i> , D.I. 12/10/2015)
<i>Istruzione tecnica superiore (IFTS)</i> (art. 5, c. 2, lett. <i>f</i> , D.I. 12/10/2015)	D.P.C.M. 25 gennaio 2008, artt. 6-8	60% di tale orario assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale (art. 5, c. 6, lett. <i>f</i> , D.I. 12/10/2015)
<i>Studi universitari, compresi i dottorati</i> <i>Alta formazione artistica musicale e coreutica</i> (art. 5, c. 2, lett. <i>e</i> , D.I. 12/10/2015)		60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario assunto a base di calcolo il numero dei crediti universitari (CFU) (art. 5, c. 6, lett. <i>e</i> , D.I. 12/10/2015)

<i>Alta formazione regionale</i> (art. 5, c. 2, lett. g, D.I. 12/10/2015)	Ordinamenti regionali vigenti	60% di tale orario assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale (art. 5, c. 6, lett. g, D.I. 12/10/2015)
<i>Corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato</i> (art. 5, c. 2, lett. g, D.I. 12/10/2015)	D.Lgs. n. 226/2005 artt. 15, c. 6	65% dell'orario ordinamentale

L'istituzione formativa, con la collaborazione del datore di lavoro per quanto riguarda la formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel dossier individuale<sup>29</sup> dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista e, nel caso di minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale<sup>30</sup>; è comunque garantita la validazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi.

In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto, agli apprendisti è assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del *tutor* formativo.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa, costituisce giustificato motivo di licenziamento<sup>31</sup>.

Il datore di lavoro sarà responsabile dell'inadempimento formativo nel momento in cui non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda e/o non effettuerà quella parte di formazione interna<sup>32</sup>.

Naturalmente si ritiene che i percorsi formativi esterni non solo devono essere disciplinati, ma che, ovviamente, devono essere anche attivati, poiché in mancanza dell'attivazione il datore di lavoro non potrà essere ritenuto "esclusivamente" responsabile dell'obbligo formativo con la conseguente inapplicabilità della sanzione.

Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale<sup>33</sup> ai fini contrattuali, è possibile la

<sup>29</sup> Lo schema è riportato nell'All. 2 del D.I. 12 ottobre 2015.

<sup>30</sup> Lo schema del PFI è riportato nell'All. 1a del D.I. 12 ottobre 2015.

<sup>31</sup> D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 3.

<sup>32</sup> Circolare Ministero del lavoro 11 novembre 2011, n. 29.

<sup>33</sup> La *qualificazione professionale* si ottiene a seguito dell'acquisizione «di un bagaglio formativo di nozioni di carattere teorico-pratico quanto più completo possibile, legato non solamente allo svolgimento della mansione assegnata, individuata dalla qualifica contrattuale, ma ad una più

trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante<sup>34</sup>; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva<sup>35</sup>.

## **Retribuzione**

Confindustria con Accordo 18 maggio 2016<sup>36</sup>, Confservizi con Accordo 19 luglio 2016 e Concooperative con Accordo 26 luglio 2016, hanno concordato con le associazioni sindacali (CGIL- CISL-UIL) - fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7<sup>37</sup>, D.Lgs. n. 81/2015 - le seguenti percentuali di retribuzione rispetto al livello di inquadramento:

<b>Anno del contratto di apprendistato</b>	<b>% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda</b>	<b>Anno scolastico formativo di riferimento</b>
<b>Primo</b>	non inferiore al <b>45%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<b>Secondo anno (15 anni compiuti)</b> del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. b) e c) del D.I. 12/10/2015 <b>Secondo anno (15 anni compiuti)</b> del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. a) del D.I. 12/10/2015

*complessa ed articolata conoscenza sia del contesto lavorativo che delle attività che in esso sono svolte» (interpello Ministero del lavoro 2 febbraio 2007, n 8).*

Sulla definizione di "qualifica" e "qualificazione" v. Cass., Sez. lav., 22 giugno 2010, n. 15055.

<sup>34</sup> V. Nota Ministero del lavoro 29 luglio 2016, n. 14994.

<sup>35</sup> V. Messaggio Inps 10 aprile 2019, n. 1478 in merito al regime contributivo applicabile.

<sup>36</sup>A. BALZAMO, *Apprendistato "duale". Prime valutazioni sull'accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione*, in *Bollettino Adapt*, 23 maggio 2016 (www.adapt.it).

<sup>37</sup> «Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.».

		<b>Primo anno</b> dei percorsi art. 4, lett. a) e b) D.I. 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni (1)
<b>Secondo</b>	non inferiore al <b>55%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<p><b>Terzo anno</b> del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. b) e c) del D.I. 12/10/2015</p> <p><b>Terzo anno</b> del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. a) del D.I. 12/10/2015</p> <p><b>Secondo anno</b> dei percorsi art. 4 lett. a) e b) D.I. 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p>
<b>Terzo</b>	non inferiore al <b>65%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<p><b>Quarto anno</b> del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. b) e c) del D.I. 12/10/2015</p> <p><b>Primo anno</b> del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di</p>



		<p>apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. d) del D.I. 12/10/2015</p> <p><b>Terzo anno</b> dei percorsi art. 4 lett. a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p>
<b>Quarto</b>	<p>non inferiore al <b>70%</b> della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento</p>	<p><b>Quinto anno</b> del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. c) del D.I. 12/10/2015</p> <p><b>Secondo anno</b> del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. d) del D.I. 12/10/2015</p> <p><b>Quarto anno</b> dei percorsi art. 4 lett. a) e b) D.I. 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p> <p><b>Primo e unico anno</b> per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, c. 1, lett. e) e f) del D.I 12/10/2015</p>

(1) Si tratta degli studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione

### **Lavoro stagionale**

Per le Regioni che hanno definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono prevedere anche specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

## **5. Apprendistato professionalizzante<sup>38</sup>**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 44)

### **Ambito di applicazione**

Il contratto può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori di attività, sia privati che pubblici.

### **Beneficiari**

Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni d'età. L'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni)<sup>39</sup>.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

### **Finalità**

Conseguimento di una qualificazione professionale<sup>40</sup> ai fini contrattuali.

### **Durata**

La durata del periodo di apprendistato non può essere superiore a 3 anni ovvero a 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento<sup>41</sup>.

La durata minima non può essere inferiore a 6 mesi. (art. 42, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015).

La durata del contratto è da riferirsi, in generale, alla durata del periodo formativo, quindi nell'eventualità che l'obiettivo formativo venga raggiunto prima del termine stabilito dalla contrattazione collettiva, l'apprendistato si intende portato a buon fine e da questo istante decorrono per l'azienda e l'apprendista i termini di preavviso per il recesso o la prosecuzione del rapporto<sup>42</sup>.

---

<sup>38</sup> D. GAROFALO, *L'apprendistato professionalizzante (art. 44)*, cit., pp. 258-270; C. SERRAPIA, *L'apprendistato professionalizzante*, cit., pp. 35-43.

<sup>39</sup> Circolare Ministero del lavoro 15 luglio 2005, n. 30, par. 4; Interpello Ministero del lavoro 24 marzo 2006, n. 2702; Cass., Sez. lav., n. 10169/2004.

<sup>40</sup> La qualificazione professionale è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

<sup>41</sup> Il Ministero chiarisce che per tutte le figure «previste nell'ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione – i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane» è possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di 5 anni (Interpello Ministero del lavoro n. 40/2011).

<sup>42</sup> Nota Ministero del lavoro 13 luglio 2012, n. 25014.

Per i lavoratori disabili è possibile l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata purché giustificate da specifici progetti di inserimento mirato<sup>43</sup>.

### **Formazione professionale e di mestiere<sup>44</sup>**

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, 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 ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto»*<sup>45</sup>

La formazione è obbligatoria sotto la responsabilità e a carico dell'azienda, anche se non è esclusa la possibilità da parte delle Regioni di intervenire con finanziamenti o agevolazioni.

Per il finanziamento della formazione professionale è possibile utilizzare le risorse dei:

- Fondi interprofessionali (L. n. 388/2000, art. 118, c. 1);
- Fondi del settore della somministrazione (L. n. 276/2003, art. 12).

### **Formazione professionale di base o trasversale**

La formazione, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, da una concreta offerta formativa pubblica, interna (*on the job*) o esterna (*off the job*) all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio ed è disciplinata e gestita dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La Regione informa il datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto (comunicazione al Centro per l'impiego), sulle modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili.

In assenza dell'offerta formativa pubblica trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> Art. 11, c. 6, L. 12 marzo 1999, n. 68.

<sup>44</sup> *«La funzione dell'apprendistato professionalizzante è quella di far acquisire all'apprendista le conoscenze e la capacità tecnica necessarie per diventare lavoratore qualificato e che, per raggiungere tale scopo, la formazione impartita dal datore di lavoro deve essere "necessaria", nel senso che l'apprendista non deve essere già in possesso delle conoscenze e delle capacità previste per la qualifica professionale alla cui acquisizione l'apprendistato è finalizzato ed "effettiva", cioè non meramente figurativa, ma realmente impartita. Pertanto, qualora la formazione non abbia tali caratteristiche – da valutarsi caso per caso, a seconda del concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro – il contratto di apprendistato risulterebbe illegittimo.»* (Nota Ministero del lavoro 29 luglio 2016, n. 14994)

<sup>45</sup> Interpello 5 febbraio 2013, n. 4.

<sup>46</sup> La formazione pubblica integrativa viene considerata obbligatoria nella misura in cui:

- sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi;

Il datore di lavoro è responsabile dell'inadempimento formativo dell'apprendista nel momento in cui non consente al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettua la formazione interna<sup>47</sup>.

Il Ministero del lavoro ha puntualizzato che:

- nel caso in cui la Regione decida di rendere facoltativa la formazione trasversale non sarà possibile sanzionare il datore di lavoro in mancanza di un obbligo;
- nel caso in cui il contratto collettivo di riferimento stabilisca che anche l'erogazione della formazione trasversale spetti al datore di lavoro, questi subirà un ampliamento delle proprie responsabilità con relative possibilità di essere sanzionato nel momento di non osservanza dell'obbligo (Circolare Ministero del lavoro n. 5/2013);
- nel caso di mancata comunicazione da parte della Regione, entro 45 giorni, delle modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica non sarà possibile configurare alcuna responsabilità per il datore di lavoro (Circolare Ministero del lavoro n. 18/2014).

La Conferenza Stato-Regioni in data 20 febbraio 2014 ha adottato le *Linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante* dove, tra le altre disposizioni, ha così stabilito per la durata della formazione pubblica:

- 120 ore, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado (c.d. licenza media);
- 80 ore, per gli apprendisti in possesso del diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica di o diploma di istruzione e formazione professionale (qualifica o formazione professionale, ai sensi dell'Accordo del 29/4/2010 e del "Repertorio nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale" istituito dall'Accordo 27/7/2011; qualifica o diploma professionale conseguito presso gli Istituti professionali di Stato ai sensi del previgente ordinamento; diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'Università);
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente (Diploma terziario extrauniversitario, Diploma universitario, Laurea vecchio e nuovo ordinamento, titolo di studio post-laurea, Master universitario di I livello, Diploma di specializzazione, titolo di Dottore di ricerca).

La durata del periodo di formazione può essere ridotta per gli apprendisti che abbiano completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

La formazione di base e trasversale deve avere, indicativamente, come oggetto una selezione tra le seguenti competenze:

- 
- sia realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista, intendendosi per "disponibile" un'offerta formativa formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista;
  - ovvero, «*in via sussidiaria e cedevole*», sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente. (Circolare Ministero del lavoro n. 18/2014)

<sup>47</sup> Circolare Ministero del lavoro 11 novembre 2011, n. 29.

1. adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro;
2. organizzazione e qualità aziendale;
3. relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo;
4. diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva;
5. competenze di base e trasversali;
6. competenza digitale;
7. competenze sociali e civiche;
8. spirito di iniziativa e imprenditorialità;
9. elementi di base della professione/mestiere.

La formazione si realizza, di norma, nella fase iniziale del rapporto di apprendistato e può essere svolta anche a distanza (FAD).

Le imprese che non si avvalgono della formazione pubblica, per erogare direttamente la formazione devono disporre di *standard minimi* ovvero almeno di:

- luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni o servizi;
- di risorse umane con adeguate capacità e competenze.

### **Lavoro stagionale**

Per lo svolgimento di attività stagionali, i CCNL possono prevedere anche specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato<sup>48</sup>.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

È sempre possibile la stipula di un contratto di apprendistato professionalizzante da parte di un lavoratore che abbia prestato attività lavorativa presso il medesimo datore di lavoro, con rapporti di natura temporanea, in mansioni diverse dalla qualifica oggetto del contratto formativo, mentre è possibile nel caso in cui le mansioni siano corrispondenti solo nel caso in cui la durata del rapporto risulti non superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva e questo perché il bagaglio delle esperienze e competenze professionali accumulato nel precedente rapporto di lavoro non sia superiore sull'instaurando rapporto di apprendistato<sup>49</sup>.

Il contratto di apprendistato è illegittimo qualora il lavoratore, adibito a mansioni corrispondenti al titolo di studio acquisito, non abbia la possibilità di ampliare le proprie capacità teorico-pratiche (Cass. n. 19834/2013), mentre è plausibile nell'instaurazione di un contratto di apprendistato l'impiego del lavoratore a mansioni corrispondenti al diploma conseguito purché il singolo Piano Formativo Individuale sia calibrato su esigenze reali dell'impresa e sia

---

<sup>48</sup> L'art. 2, D.Lgs. 7 dicembre 2017, n. 202, ha esteso l'utilizzazione del contratto di apprendistato a tempo determinato anche alle attività stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo.

<sup>49</sup> Interpello Ministero del lavoro 2 febbraio 2007, n. 8; Circolare Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5; Messaggio Inps 17 aprile 2014, n. 4152.

finalizzato all'acquisizione da parte dell'apprendista non solo di nozioni teoriche complementari, ma anche di competenze pratiche.

È, inoltre, ammissibile l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante anche in relazione al personale docente già abilitato all'insegnamento, a condizione che il piano formativo individuale vada ad individuare percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate ai fini dell'abilitazione (competenze in materia didattico-amministrativa, competenze in materia di utilizzo dei mezzi informatici e dei software per la gestione informatica della scuola e dei rapporti con gli studenti e le loro famiglie, competenze nell'utilizzo dei più moderni strumenti multimediali per l'insegnamento, conoscenza della lingua inglese). (Interpello Ministero del lavoro, n. 38/2010)

## **6. Apprendistato di alta formazione e di ricerca<sup>50</sup>**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 45; D.I. 12 ottobre 2015)

### **Ambito di applicazione**

Il contratto può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, pubblici e privati. La disciplina inerente l'assunzione (tramite concorso) di apprendisti e l'applicazione del relativo contratto nella P.A. sarà regolamentata da un D.P.C.M.

### **Beneficiari**

Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni), in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

### **Finalità**

assunzioni per:

- conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- conseguimento di diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 D.P.C.M. 25 gennaio 2008;
- attività di ricerca;
- praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche<sup>51</sup>.

### **Durata**

La durata dei contratti è così definita:

---

<sup>50</sup> D. GAROFALO, *L'apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45)*, cit., pp. 273-277; S. DONÀ, *Apprendistato di alta formazione e di ricerca*, cit., pp. 43-54.

<sup>51</sup> La possibile applicazione del contratto di apprendistato al praticantato ha provocato una *querelle* riguardo alla:

- peculiarità del rapporto, che si estrinseca in un insegnamento che «*si distingue dal comune rapporto di lavoro e dalle altre figure speciali di tirocinio o apprendistato perché l'oggetto del contratto è la sola prestazione del maestro*» (Cass. n. 276/1973);
- regolamentazione degli ordini professionali;
- pertinenza dei contributi.

- *contratto di alta formazione*: non può essere inferiore a sei mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi;
- *contratto per attività di ricerca*: non può essere inferiore a sei mesi ed è definito in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca;
- *contratto per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche*: non può essere inferiore a sei mesi ed è definito, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

### **Requisiti del datore di lavoro**

Ai fini della stipula del contratto di apprendistato di 3° livello, il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:

- *capacità strutturali*, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- *capacità tecniche*, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- *capacità formative*, disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti dal PFI<sup>52</sup>.

### **Formazione professionale**

La regolamentazione per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo<sup>53</sup> con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in

---

<sup>52</sup> Art. 3, D.I. 12 ottobre 2015.

<sup>53</sup> V. lo *Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa* allegato al D.I. 12 ottobre 2015.

Il protocollo deve comprendere anche la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi lavoro (Accordi interconfederali Confindustria 18 maggio 2016 e Confservizi 19 luglio 2016).

deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. 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.

Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il *praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche*<sup>54</sup> e per *attività di ricerca*<sup>55</sup> la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto.

<b>Percorsi di formazione</b>	<b>Riferimenti legislativi</b>	<b>Formazione esterna non può essere superiore al</b>
<i>Istruzione e formazione professionale regionale</i> (art. 5, c. 2, lett. a, D.I. 12/10/2015)	D.Lgs. n. 226/2005 artt. 17 e 18	60% dell'orario per il secondo anno 50% per il terzo e quarto anno Nel caso in cui l'apprendistato sia attivato a partire dal primo anno: 60% dell'orario ordinamentale per il primo e secondo anno 50% per il terzo e quarto anno. Per l'anno finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica: 50% dell'orario (art. 5, c. 6, lett. a, D.M. 12/10/2015)
<i>Istruzione secondaria superiore</i> (art. 5, c. 2, lett. b, D.I. 12/10/2015)	DD.PP.RR. nn. 87, 88 e 89 del 2010	70% dell'orario per il secondo anno 65% per il terzo, quarto e quinto anno (art. 5, c. 6, lett. b, D.M. 12/10/2015)
<i>Istruzione degli adulti</i> (art. 5, c. 2, lett. c, D.I. 12/10/2015)	D.M. 12 marzo 2015	1) 60% dell'orario definito dagli accordi stipulati con le strutture formative accreditate

<sup>54</sup> Gli standard formativi, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale. (Art. 5, c. 9, D.I. 12/10/2015)

<sup>55</sup> I contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con il progetto di ricerca e le mansioni assegnate all'apprendista. (Art. 5, c. 10, D.I. 12/10/2015)



			nei percorsi di primo livello che si integrano con i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale; 2) 70% dell'orario previsto dal primo periodo didattico 65% dell'orario del secondo e terzo periodo didattico nei percorsi di secondo livello (art. 5, c. 6, lett. c, D.M. 12/10/2015)
<i>Specializzazione tecnica superiore</i> (art. 5, c. 2, lett. d, D.I. 12/10/2015)	D.P.C.M. gennaio 2008, artt. 9 e 10	25	50% dell'orario ordinamentale, assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi (art. 5, c. 6, lett. d, D.M. 12/10/2015)
<i>Studi universitari, compresi i dottorati</i> <i>Alta formazione artistica musicale e coreutica</i> (art. 5, c. 2, lett. e, D.I. 12/10/2015)			60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario assunto a base di calcolo il numero dei crediti universitari (CFU) (art. 5, c. 6, lett. e, D.M. 12/10/2015)
<i>Istruzione tecnica superiore</i> (art. 5, c. 2, lett. f, D.I. 12/10/2015)	D.P.C.M. gennaio 2008, artt. 6-8	25	60% di tale orario assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale (art. 5, c. 6, lett. f, D.M. 12/10/2015)
<i>Alta formazione regionale</i> (art. 5, c. 2, lett. g, D.I. 12/10/2015)	Ordinamenti regionali vigenti		60% di tale orario assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale (art. 5, c. 6, lett. g, D.M. 12/10/2015)
<i>Corso annuale integrativo per</i>	D.Lgs.	n.	65% dell'orario

<i>l'ammissione all'esame di Stato</i> (art. 5, c. 2, lett. g, D.I. 12/10/2015)	226/2005 artt. 15, c. 6	ordinamentale
<i>Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche</i> (art. 9, D.I. 12/10/2015)		Non è obbligatoria (art. 11, D.I. 12/10/2015)
<i>Attività di ricerca</i> (art. 10, D.I. 12/10/2015)		Non è obbligatoria (art. 11, D.I. 12/10/2015)

Il datore di lavoro per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa è esonerato da ogni obbligo retributivo (e contributivo<sup>56</sup>), mentre per le ore di formazione a suo carico è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi.

### **Retribuzione**

Confindustria con Accordo 18 maggio 2016, Confservizi con Accordo 19 luglio 2016 e Concooperative con Accordo 26 luglio 2016, hanno concordato con le associazioni sindacali (CGIL- CISL-UIL) - fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015<sup>57</sup> - che l'apprendista sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno.

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno.

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

## **7. Apprendistato per i lavoratori in mobilità o disoccupati<sup>58</sup>**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, c. 4; Msg Inps n. 2243/2017; Circ. Ministero del lavoro n. 108/2018; Interpello Ministero lavoro n. 19/2016)

### **Ambito di applicazione**

Datori di lavoro privati e pubblici.

### **Tipologia di apprendistato**

Apprendistato professionalizzante.

### **Beneficiari**

<sup>56</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 11 agosto 2016, n. 22.

<sup>57</sup> «Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi».

<sup>58</sup> E. MASSI, *L'apprendistato, senza limiti di età, per i disoccupati*, in [www.generazionevincente.it/?p=4681](http://www.generazionevincente.it/?p=4681).

Lavoratori, di qualsiasi età<sup>59</sup>, beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione (NASpI, ASpI e MiniASpI, indennità speciale di disoccupazione Edile, DIS-COLL)<sup>60</sup>, con esclusione dei soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione pur non avendola ancora percepita.

### **Finalità**

Qualificazione o riqualificazione professionale.

### **Durata**

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliranno, in ragione dell'età del lavoratore e del tipo di qualificazione o riqualificazione professionale da conseguire, la durata del contratto.

La durata minima non può essere inferiore a 6 mesi. (art. 1, c. 16, lett. a), L. n. 92/2012).

### **Formazione professionale**

Il percorso formativo deve tenere conto delle esperienze lavorative effettuate precedentemente dal lavoratore<sup>61</sup>.

L'assunzione del lavoratore in mobilità o disoccupato comporta - in deroga alle previsioni di cui all'art. 42, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015 - l'applicazione delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali.

Anche per i lavoratori in mobilità assunti come apprendisti trovano applicazione le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a "tutele crescenti". (D.Lgs. n. 23/2015, art. 1, c. 2)

Per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità si applica:

- il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, c. 9<sup>62</sup>, della L. n. 223/1991 (contribuzione al 10% per i primi diciotto mesi);
- l'incentivo di cui all'art. 8, c. 4, della L. n. 223/1991 (contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per il periodo massimo previsto dalla norma stessa). Le agevolazioni contributive non si applicano ai premi Inail<sup>63</sup>.

Al termine del periodo di formazione sono esclusi per l'anno successivo i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale (D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, c. 7).

Per essere ammesso al regime contributivo agevolato, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'Inps specifica dichiarazione di responsabilità.

Nella lista di mobilità c.d. "non indennizzata" può essere iscritto anche l'apprendista licenziato per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione,

---

<sup>59</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 1° agosto 2012, n. 21.

<sup>60</sup> Le disposizioni riguardanti l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori in mobilità o disoccupati «*non trovano applicazione nei confronti di soggetti disoccupati che siano beneficiari di assegno di ricollocazione o parti del contratto di ricollocazione, qualora gli stessi non siano percettori anche di un trattamento di disoccupazione*» (Interpello Ministero del lavoro 20 maggio 2016, n. 19).

<sup>61</sup> V. interpello Ministero del lavoro 30 novembre 2017, n. 5.

<sup>62</sup> Il c. 9, art. 25, della L. n. 223/1991 è stato abrogato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, dall'art. 2, c. 71, L. n. 92/2012.

<sup>63</sup> Art. 68, c. 6, L. 23 dicembre 2000, n. 388. V. anche Corte Cost. 10 luglio 2003, n. 291; Cass., Sez. lav., 20 giugno 2007, n. 14316; Circolare Inail 4 maggio 1992, n. 24, Note Inail 5 settembre 2003, n. 637 e 15 febbraio 2012, n. 1100.

trasformazione o cessazione di attività o di lavoro o che ha presentato dimissioni per giusta causa<sup>64</sup>.

## **8. Piano formativo individuale (PFI)<sup>65</sup>**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 1; D.I. 12 ottobre 2015, art. 5, c. 3)

Il piano formativo individuale è parte integrante del contratto di apprendistato ed è predisposto, in forma sintetica, mediante moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Nell'apprendistato di 1° e 3° livello il piano formativo individuale, predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro, fissa il contenuto e la durata della formazione e contiene<sup>66</sup>:

- i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al *tutor* formativo e al *tutor* aziendale;
- ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
- il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

Il Ministero del lavoro ha chiarito che, ai fini della valutazione della correttezza degli adempimenti da parte del datore di lavoro, è prioritario il rispetto del Piano Formativo, cosicché, esclusivamente in relazione ai suoi contenuti, il personale ispettivo potrà adottare eventuali provvedimenti dispositivi o sanzionatori<sup>67</sup>.

Per l'apprendista in somministrazione il piano formativo individuale viene predisposto dall'Agenzia per il lavoro congiuntamente con il lavoratore e l'utilizzatore sulla base del CCNL applicato da quest'ultimo, e deve essere sottoposto, entro 30 giorni dall'inizio della missione, al parere di conformità del Fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione - FORMA.TEMP.

Il Piano Formativo individuale deve riportare tutto il percorso formativo necessario ai fini dell'attribuzione della prevista qualifica professionale e deve essere inviato da FORMA.TEMP, per conoscenza, alle CSMT competenti per territorio secondo modalità definite successivamente dalle Parti<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> Interpello Ministero del lavoro 1° agosto 2012, n. 25.

<sup>65</sup> M.A. CARBONE, *La componente formativa del contratto: il Piano formativo individuale*, cit. pp. 17-19.

<sup>66</sup> L'Accordo 18 maggio 2016 di Confindustria e l'Accordo 19 luglio 2016 di Corfservizi stabiliscono, per l'apprendistato di 1° e 3° livello, che il piano formativo individuale e il protocollo di formazione, devono comprendere anche «*la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento*».

<sup>67</sup> Circolare Ministero del lavoro 29 agosto 2013, n. 35.

<sup>68</sup> CCNL Agenzie somministrazione lavoro 15 ottobre 2019.

## 9. Fascicolo elettronico del lavoratore

(D.Lgs. n. 150/2015, artt. 14 e 15; D.Lgs. n. 81/2015, art. 46, c. 2 e 4; D.L. n. 76/2013, art. 2, c. 2, lett. b) conv., con modificazioni, dalla L. n. 99/2013; D.M. 10 ottobre 2005; Accordo Stato-Regioni 19/4/2012)

La registrazione nel libretto formativo del cittadino<sup>69</sup>, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza:

- del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
  - dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
- L'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) realizza, in cooperazione con il Ministero del lavoro, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, l'INPS e l'ISFOL il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro<sup>70</sup> che costituisce la base per la formazione e il rilascio del fascicolo elettronico del lavoratore, contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali.

Il fascicolo è liberamente accessibile, a titolo gratuito, mediante metodi di lettura telematica, da parte dei singoli soggetti interessati.

Le informazioni contenute nel sistema informativo della formazione professionale sono messe a disposizione delle regioni e province autonome.

## 10. Certificazione delle competenze<sup>71</sup>

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 46; D.Lgs. n. 13/2013; D.M. 30 giugno 2015, Accordo Stato-Regioni 19/4/2012)

Il sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze si fonda su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale nel rispetto dei principi di accessibilità, riservatezza, trasparenza, oggettività e tracciabilità. La certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali è un atto pubblico finalizzato a garantire la trasparenza e il

---

<sup>69</sup> Le disposizioni della legislazione vigente che si riferiscono alla registrazione dei dati all'interno del libretto formativo di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003 (abrogato dall'art. 34, c. 1, lett. a, D.Lgs. n. 150/2016), sono ora da intendersi riferite al *Fascicolo elettronico del lavoratore* di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 150/2016.

<sup>70</sup> G. MELONI, *Prime note sul Sistema informativo unico delle politiche del lavoro*, in *Bollettino Adapt*, 27/2015 ([www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)).

<sup>71</sup> G. ROSAMARÌ SIMONCINI, *La certificazione delle competenze: definizione e inquadramento giuridico*, Working Paper n. 4/2016 ([www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)); U. BURATTI, L. CASANO, L. PETRUZZO (a cura di), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, Adapt University Press, e-Book, n. 6/2013 ([www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)); M.A. CARBONE, *La certificazione delle competenze*, cit., p. 23.

riconoscimento degli apprendimenti che conduce al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenta formalmente l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato o autorizzato<sup>72</sup>.

Per competenza certificabile si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione nel caso degli apprendimenti non formali e informali.

Il processo di certificazione si dovrebbe attuare attraverso tre fasi:

- individuazione e messa in trasparenza delle competenze;
- verifica del possesso delle competenze;
- certificazione ad opera dell'Ente pubblico titolare (Stato, Regione, Provincia autonoma) o da soggetto autorizzato.

Le procedure di certificazione sono ispirate a criteri di semplificazione, tracciabilità e accessibilità della documentazione e dei servizi, soprattutto attraverso la dorsale informativa unica, nel rispetto delle norme di accesso agli atti amministrativi e di tutela della privacy.

Tutti gli standard delle qualificazioni e competenze certificabili ai sensi del sistema pubblico di certificazione sono raccolti in repertori codificati a livello nazionale o regionale, pubblicamente riconosciuti e accessibili in un repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 13/2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

Il D.M. 8 gennaio 2018 ha istituito il Quadro nazionale delle qualificazioni (QNQ) con il compito di descrivere e classificare le qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al D.Lgs. n. 13/2013.

Il D.Lgs. 13 gennaio 2013, n. 13 così definisce gli apprendimenti<sup>73</sup>:

- *apprendimento permanente*: qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale;
- *apprendimento formale*: l'apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato o di una certificazione riconosciuta;
- *apprendimento non formale*: l'apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi di istruzione e formazione, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;
- *apprendimento informale*; l'apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di

---

<sup>72</sup> V. art. 4, c. 65, L. 28 giugno 2012, n. 92.

<sup>73</sup> Le definizioni sono state riprese integralmente dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, c. 51-54.

attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

## **11. Crediti formativi**

La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

In caso di recesso anticipato per giusta causa o giustificato motivo l'apprendista ha diritto alla verifica, riconoscimento e certificazione dei crediti formativi acquisiti. (Circ. Ministero lavoro n. 2/2006, par. 6)

I crediti formativi vengono annotati sul libretto formativo del cittadino.

La durata, l'articolazione e l'organizzazione dei percorsi formativi può essere differenziata in relazione alle competenze possedute dall'apprendista attraverso il riconoscimento di crediti formativi in ingresso

Con D.M. 3 dicembre 2004 sono stati approvati i modelli di certificazione per il riconoscimento dei crediti, ai fini del passaggio dal sistema della formazione professionale e dall'apprendistato al sistema dell'istruzione.

## **12. Repertorio delle professioni**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 46, c. 3; D.Lgs. 13 gennaio 2013, n. 13, art. 8; D.M. 30 giugno 2015)

Presso il Ministero del lavoro, allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il *Repertorio delle professioni*, predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

## **13. Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali**

(D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, art. 8)

Il *Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali*<sup>74</sup> costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze, attraverso la progressiva standardizzazione degli elementi

---

<sup>74</sup> L. CASANO, *Repertori, qualifiche professionali e apprendistato: i tanti errori e gli equivoci del Jobs Act*, in *Bollettino Adapt*, 15 luglio 2015 ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)).

essenziali, anche descrittivi, dei titoli di istruzione e formazione, ivi compresi quelli di istruzione e formazione professionale, e delle qualificazioni professionali attraverso la loro correlabilità anche tramite un sistema condiviso di riconoscimento di crediti formativi in chiave europea.

Il Repertorio è composto da tutti i Repertori dei titoli di istruzione e formazione esistenti, compreso il *Repertorio delle professioni*, pubblicamente riconosciuti, e rispondenti a una serie di standard minimi.

#### **14. Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro**

(L. 13 luglio 2015, n. 107, art. 1, c. 41-44)

Dal 16 settembre 2016, presso le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura<sup>75</sup>, si è reso disponibile – al fine di consentire un incontro tra le Istituzioni scolastiche e le imprese disposte a offrire un periodo di alternanza scuola-lavoro<sup>76</sup> – il Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro.

Il Registro è suddiviso in 2 sezioni:

- un'area aperta e consultabile gratuitamente in cui sono visibili le imprese e gli enti pubblici e privati disponibili a svolgere i percorsi di alternanza scuola-lavoro o percorsi di apprendistato. Per ciascuna impresa o ente il registro riporta il numero massimo degli studenti ammissibili nonché i periodi dell'anno in cui è possibile svolgere l'attività;
- una sezione speciale del registro delle imprese di cui all'articolo 2188 cod. civ., a cui devono essere iscritte le imprese per l'alternanza scuola-lavoro; tale sezione consente la condivisione, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, delle informazioni relative all'anagrafica, all'attività svolta, ai soci e agli altri collaboratori, al fatturato, al patrimonio netto, al sito internet e ai rapporti con gli altri operatori della filiera delle imprese che attivano percorsi di alternanza.

Le imprese possono indicare nel Registro la disponibilità ad ospitare gli studenti in apprendistato (1° livello).

Il periodo di alternanza scuola-lavoro, per i ragazzi che frequentano gli ultimi tre anni degli Istituti tecnici professionali e i Licei, si articola in 400 ore per gli Istituti tecnici e professionali e in 200 ore per i Licei.

Agli Istituti scolastici spetta la copertura assicurativa degli allievi e il documento della valutazione dei rischi deve essere allegato alla convenzione stipulata tra scuola e impresa..

Gli studenti verranno seguiti da un *tutor* designato dall'impresa, anche esterno all'impresa, e da un *tutor* designato dall'Istituto scolastico<sup>77</sup>.

---

<sup>75</sup> <http://scuolalavoro.registroimprese.it/rasl/home>

<sup>76</sup> A. BALSAMO, "La Buona scuola" è legge: troppi compromessi, ma con qualche buona novità, in *Bollettino Adapt*, 9 luglio 2015 ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)); E. MASSAGLI, *Buoni intenti, poca sussidiarietà. Alternanza e apprendistato ai tempi del Jobs Act e della Buona Scuola*, in *Bollettino Adapt*, 15 luglio 2015 ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)); F. PASTORE, *Apprendistato e alternanza scuola lavoro*, in *Bollettino Adapt*, 19 agosto 2015 ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)); E. MASSI, *Agevolazioni per le assunzioni dopo l'alternanza scuola-lavoro*, in *Diritto & Pratica lav.* 13/2017, pp. 759-761 ([www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)).

<sup>77</sup> Il tutor formativo esterno «... favorisce l'inserimento dello studente nel contesto operativo, lo assiste nel percorso di formazione sul lavoro e fornisce all'istituzione scolastica o formativa



Alla fine del percorso, l'istituzione scolastica, con la collaborazione del tutor esterno, sintetizza le valutazioni nella certificazione finale e le competenze acquisite dagli studenti costituiranno credito anche per la transizione nei percorsi di apprendistato.

## **15. Enti bilaterali**

(D.Lgs. n. 276/2003, art. 2, c. 1, lett. h)

Gli Enti bilaterali sono organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

## **16. Tutori**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 5, lett. c; D.I. 15-10-2015, art. 7)

Nei percorsi di apprendistato è stata confermata la presenza di un tutor/referente aziendale con il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti e di favorire il raccordo tra l'impresa e l'istituzione formativa. A tale scopo il tutor affianca gli apprendisti nel percorso formativo e ne verifica il suo corretto svolgimento.

I requisiti del tutor sono rimessi alla contrattazione collettiva<sup>78</sup>.

Nel caso di formazione a distanza (*e-learning*), anche attraverso tele-afiancamento e video-comunicazione da remoto, non è necessaria la presenza del tutor nell'unità produttiva ove operano gli apprendisti<sup>79</sup>.

Il Ministero del lavoro ritiene che le sanzioni legate alla presenza del *tutor* aziendale siano esclusivamente di natura amministrativa e non «riverberino

---

*ogni elemento atto a verificare e valutare le attività dello studente e l'efficacia dei processi formativi»,* mentre il tutor formativo interno «... svolge il ruolo di assistenza e guida degli studenti che seguono percorsi in alternanza e verifica, con la collaborazione del tutor esterno, ... il corretto svolgimento del percorso in alternanza» (art. 5, c. 2 e 3, 15 aprile 2005, n. 77).

<sup>78</sup> Il tutor deve essere in possesso unicamente dei requisiti individuati dai ccnl «essendo sostanzialmente abrogato il D.M. 28 febbraio 2000» e può ricevere dalle parti sociali il conferimento di «compiti assolutamente diversificati, che vanno dall'insegnamento delle materie oggetto di formazione interna a quello della semplice "supervisione" circa il corretto svolgimento della formazione. Talvolta il tutor svolge pertanto delle funzioni esclusivamente di "controllo" della corretta effettuazione della formazione e/o di "raccordo" tra apprendista e soggetto formatore.». (Circolare Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5)

<sup>79</sup> Circolare Ministero del lavoro 14 ottobre 2004, n. 40; Interpello Ministero del lavoro 27 marzo 2008, n. 9.

necessariamente effetti automatici sulla genuinità del rapporto di apprendistato<sup>80</sup>».

### **16.1. Apprendistato di 1° e 3° livello**

Nell'apprendistato di 1° e 3° livello l'apprendista/studente è seguito nel suo percorso di apprendimento da due tutori: il *tutor* aziendale e il *tutor* formativo. Il *tutor aziendale*, che può essere anche il datore di lavoro, favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative.

Il *tutor formativo* assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato.

I due tutori, indicati nel Piano formativo:

- garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna;
- collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista;
- garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

### **16.2. Apprendistato somministrato**

Il lavoratore somministrato, durante il periodo di apprendistato professionalizzante, deve rapportarsi con due tutori: uno designato dall'Agenzia del lavoro (TDA) e l'altro indicato dall'impresa utilizzatrice.

Il Tutor dell'utilizzatore deve ricoprire una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel PFI e deve possedere le competenze adeguate ed un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Il tutor di agenzia, individuato nel piano formativo, è un dipendente o un consulente dell'Agenzia per il lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell'apposito elenco istituito presso FORMATEMP. Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare da un'esperienza professionale - di durata non inferiore a due anni - acquisita, in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale, della somministrazione di lavoro o della ricollocazione professionale o dei servizi per l'impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali.

Ogni Tutor di Agenzia può seguire fino ad un massimo di 50 apprendisti nel loro percorso di qualificazione<sup>81</sup>.

### **16.3. Cooperative**

Per le cooperative il tutor o il referente deve essere un socio lavoratore o un dipendente qualificato di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto d'apprendistato

---

<sup>80</sup> Lettera-circolare Ministero del lavoro 22 aprile 2013, n. 7258.

<sup>81</sup> CCNL Agenzia di somministrazione lavoro 15 ottobre 2019. V. anche Accordo interconfederale 5 aprile 2012.

## **17. Assunzione**

### **17.1. Forma del contratto**

È richiesta la forma scritta del contratto *ad provationem* (data di assunzione, luogo di svolgimento della prestazione, orario di lavoro, qualifica da conseguire, livello di inquadramento iniziale intermedio e finale, durata del periodo di apprendistato). Il contratto contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale (PFI) definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'art. 2, c. 1, lett. h, D.Lgs. n. 276/2003. (D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 1)

### **17.2. Periodo di prova**

Le parti possono convenire un periodo di prova<sup>82</sup> che sarà regolato ai sensi dell'art. 2096 del cod. civ.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Il diritto di recesso può essere disposto in qualsiasi momento, a meno che non sia stato stabilito un tempo minimo di prova, nel qual caso si dovrà attendere la scadenza di tale termine. (art. 2096, c. 3, cod. civ.)

In caso di trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, il periodo di prova viene computato nell'anzianità di servizio<sup>83</sup>.

### **17.3. Comunicazioni di assunzione**

Il datore di lavoro deve comunicare<sup>84</sup>, al Servizio competente (centri per l'impiego, altri organismi autorizzati o accreditati a svolgere le previste funzioni) nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro<sup>85</sup>, l'assunzione dell'apprendista, entro il giorno antecedente a quello di instaurazione del rapporto, tramite documentazione avente data certa di trasmissione<sup>86</sup>.

La comunicazione<sup>87</sup> deve indicare:

- i dati anagrafici del lavoratore;
- la data di assunzione;
- la data di fine del periodo formativo (per gli apprendisti stagionali va indicata la data effettiva di cessazione del lavoro);
- la tipologia contrattuale;
- la qualifica professionale che verrà conseguita al termine del periodo di formazione;

---

<sup>82</sup> La nuova norma sul contratto di apprendistato ha eliminato il riferimento alla forma scritta del patto di prova.

<sup>83</sup> Cass. civ. S.U. 23 settembre 2010, n. 20074.

<sup>84</sup> Il Ministero del lavoro ha precisato che «qualora sia omessa, oltre la forma scritta del contratto, anche la stessa comunicazione al Centro per l'impiego, il rapporto in questione potrà considerarsi "in nero"» (Circolari 11 novembre 2011, n. 29 e 38/2010).

<sup>85</sup> Per sede di lavoro si intende il luogo, indicato nel contratto individuale, in cui si svolge la prestazione di lavoro (Nota Ministero del lavoro 4 gennaio 2007, n. 440).

<sup>86</sup> Art. 9-bis, c. 2, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510 conv., con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608.

<sup>87</sup> Dal 28 febbraio 2017 sono operativi i nuovi standard tecnici del sistema delle comunicazioni obbligatorie (Comunicato del Ministero del lavoro 10 febbraio 2017, n. 930).

- il livello di inquadramento riconosciuto al momento dell'assunzione;
- il CCNL di riferimento;
- il dato relativo alla retribuzione/compenso al primo anno di contratto.

Il termine per inviare la comunicazione di assunzione scade alle ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro<sup>88</sup>.

I datori di lavoro, o i soggetti abilitati, devono effettuare la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro per via telematica, attraverso i servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti secondo le modalità stabilite da ciascuna Regione e Provincia Autonoma. Se le sedi sono in più regioni è possibile accentrare le comunicazioni nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale (D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, c. 8).

La comunicazione è valida ai fini dell'assolvimento degli obblighi nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo. (art. 4-bis, c. 6, D.Lgs. n. 181/2000<sup>89</sup>)

Prima dell'inizio dell'attività di lavoro, il datore è tenuto a consegnare all'apprendista una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (Mod. Unificato Lav). L'obbligo si intende assolto anche con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro contenente tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 15.

L'obbligo di formalizzazione per iscritto del contratto non può peraltro considerarsi adempiuto mediante la sola consegna, ai sensi dell'art. 40, comma 2, del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), della copia della comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego, essendo necessaria ad evitare la sanzione per mancanza di forma scritta nell'apprendistato la consegna del contratto individuale di lavoro<sup>90</sup>.

#### **17.4. Visita medica preassuntiva**

(D.L. n. 112/2008, art. 23, c. 5)

Sono abrogate, fermi restando gli obblighi di certificazione previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, le disposizioni concernenti il certificato di idoneità per l'assunzione degli apprendisti e dei minori<sup>91</sup>.

---

<sup>88</sup> Per *inizio del rapporto di lavoro* si intende la data da cui decorrono l'obbligo della prestazione lavorativa e l'obbligo della remunerazione (Nota Ministero lavoro 14 febbraio 2007, n. 4746).

<sup>89</sup> «Le previsioni di cui al comma 6 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 si interpretano nel senso che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga ivi previste sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e delle Province.» (Art. 9, c. 5, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, conv., con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99)

<sup>90</sup> Circolare Ministero del lavoro 11 novembre 2011, n. 29.

<sup>91</sup> Art. 42, c. 1, lett. b), D.L. n. 69/2013, conv., con modif., dalla L. n. 98/2013.

V. Circolare Ministero lavoro 11 aprile 2006, prot. 15/VI/7144/14/2006 e Interpello Ministero del lavoro 19 luglio 2006, n. 1866.

Possono essere svolte, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL, visite preassuntive per mansioni per le quali è prevista la sorveglianza sanitaria<sup>92</sup>.

Accertamenti sanitari preventivi possono essere richiesti dal datore di lavoro anche per accertare l'assenza di assunzione di *sostanze stupefacenti* o di alcol-dipendenza per mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute proprie e di terzi<sup>93</sup>.

Le visite mediche per i minori sono a cura e spese del datore di lavoro<sup>94</sup>.

### **17.5. Registrazione nel Libro unico del lavoro (LUL)**

Per ciascun apprendista assunto devono essere indicati, nel Libro unico del lavoro<sup>95</sup>:

- il nome e cognome;
- il codice fiscale;
- la qualifica e il livello di inquadramento contrattuale (nei casi in cui ricorrono);
- la retribuzione base;
- l'anzianità di servizio;
- le relative posizioni assicurative e previdenziali.

Inoltre deve essere effettuata qualsiasi annotazione riferita a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro.

Il libro unico del lavoro, inoltre, deve contenere il calendario delle presenze e per ogni giorno dovranno essere trascritte:

- il numero delle ore di lavoro effettuate;
- l'indicazione delle ore di straordinario;
- le eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite;
- le ferie;
- i riposi.

I dati devono essere registrati entro la fine del mese successivo<sup>96</sup>.

### **17.6. Inquadramento, qualifica, mansioni**

Durante il rapporto di apprendistato la categoria di *inquadramento* del lavoratore potrà essere inferiore fino a due livelli alla categoria spettante, in applicazione del contratto nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. (D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 5, lett. b)

La *qualifica* è determinata dal complesso delle mansioni che vengono praticamente espletate dal lavoratore.

---

<sup>92</sup> Art. 41, c. 2-*bis*, D.Lgs. n. 81/2008.

V. Lettera-Circolare Ministero lavoro 22 gennaio 2010, n. 1401.

<sup>93</sup> Art. 41, c. 4, D.Lgs. n. 81/2008.

<sup>94</sup> Art. 8, c. 3, L. n. 977/1967.

<sup>95</sup> Art. 39 D.L. 25 giugno 2008, n. 112, conv., con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133.

Dal 1° gennaio 2017 il LUL sarà tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 15 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151).

<sup>96</sup> Art. 40, c. 4, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 conv. dalla L. n. 214/2011.

Il datore di lavoro è tenuto, all'atto dell'assunzione, a comunicare all'apprendista la categoria e la qualifica che gli vengono attribuite e che devono essere conformi a quanto già precisato.

Per quanto riguarda l'attribuzione delle mansioni, delle qualifiche e degli avanzamenti in carriera, è vietata ogni discriminazione fra uomini e donne.

Il datore di lavoro è tenuto a non applicare a mansioni che siano rischiose per la sicurezza, la salute e l'incolumità l'apprendista cui sia stata accertata la tossicodipendenza.

Al termine del periodo di apprendistato, se assunto definitivamente, il lavoratore si considera confermato nella qualifica prevista ed il periodo trascorso si intende utile ai fini della relativa anzianità di servizio.

### **17.7. Clausola di stabilizzazione<sup>97</sup>**

Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori non inferiore a 50 unità l'assunzione di nuovi apprendisti, con contratto di apprendistato professionalizzante, è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, salvo l'individuazione da parte della contrattazione collettiva di limiti diversi<sup>98</sup>.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati:

- per recesso durante il periodo di prova;
- per dimissioni;
- per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Gli apprendisti assunti in violazione dei predetti limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto<sup>99</sup>. (D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 8)

La disposizione sulla stabilizzazione degli apprendisti non è applicabile nell'ambito delle attività stagionali<sup>100</sup>.

### **17.8. Limiti numerici**

(D.Lgs. n. 81/2015, c. 7)

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze

---

<sup>97</sup> M.A. CARBONE, *La disciplina generale del contratto di apprendistato nel Jobs act*, in AA.VV., *Il contratto di apprendistato nel D.Lgs. 81/2015*, cit. p. 22.

<sup>98</sup> «... le parti sociali potranno introdurre dette clausole solo per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e la cui violazione comporterà il "disconoscimento" dei rapporti di apprendistato avviati in violazione dei limiti. Per i datori di lavoro che occupano sino a 49 dipendenti, invece, la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai contratti collettivi, anche già vigenti, non potrà evidentemente avere il medesimo effetto "trasformativo".» (Circ. Ministero del lavoro 30 luglio 2014, n. 18).

<sup>99</sup> Il personale ispettivo «non potrà non seguire un criterio "cronologico" per l'individuazione delle unità da considerare quali "normali" lavoratori subordinati a tempo indeterminato» (Circolare Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5).

<sup>100</sup> Interpello Ministero del lavoro 5 febbraio 2013, n. 5.

specializzate e qualificate<sup>101</sup> in servizio presso il medesimo datore di lavoro (3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati o specializzati); tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Nel limite del 100% delle maestranze specializzate e qualificate è possibile computare «*lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista*»<sup>102</sup>.

Nel computo dei dipendenti sono ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.).

Il *lavoratore assente* va escluso dal computo solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato quest'ultimo.

I dipendenti *part-time* si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno (D.Lgs. n. 81/2015, art. 9)

I *lavoratori intermittenti*. Vengono computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (D.Lgs. n. 81/2015, art. 18);

I *dipendenti a tempo determinato*. Si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro (D.Lgs. n. 81/2015, art. 27);

Vanno esclusi:

- gli apprendisti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento (dal 31/12/2012 non è più possibile utilizzare questa tipologia contrattuale - art. 1, c. 14, L. n. 92/2012);
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore (Circ. Inps n. 22/2007, Interpello n. 4584/2006);
- lavoratori a progetto (questa tipologia contrattuale non è più applicabile - D.Lgs. n. 81/2015, art. 52, c. 1):

È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

---

<sup>101</sup> Si considerano «*maestranze specializzate e qualificate*» anche i soci o i coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitualità, sempreché siano in possesso di adeguate competenze, quando cioè sia possibile verificare che:

- abbiano i requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale;
- siano in possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di precedente rapporto di lavoro subordinato in applicazione di un contratto collettivo. (Circolare Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5)

<sup>102</sup> Ministero del lavoro Circolare 21 gennaio 2013, n. 5 e interpello 2 aprile 2010, n. 11.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione nell'ipotesi di apprendistato con più utilizzatori ciascuna l'Agenzia non può assumere un numero di apprendisti superiore al numero dei lavoratori qualificati in somministrazione con contratto a tempo indeterminato. In mancanza di lavoratori a tempo indeterminato sarà possibile assumere un numero massimo di tre apprendisti<sup>103</sup>.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi di lavoro per l'applicazione di particolari normative ed istituti (D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, c. 3).

Le imprese artigiane<sup>104</sup> possono assumere un diverso numero di apprendisti a seconda del tipo di lavorazione che viene effettuato e, in particolare:

- lavorazioni *non in serie*: massimo 18 dipendenti; compresi 9 apprendisti e con elevazione del numero massimo dei dipendenti a 22 sempreché le unità aggiunte siano apprendisti;
- lavorazioni *in serie*: massimo 9 dipendenti, compresi 5 apprendisti e con elevazione del numero massimo dei dipendenti a 12 sempreché le unità aggiunte siano apprendisti;
- lavorazioni *artistiche, tradizionali e abbigliamento su misura*<sup>105</sup>: massimo 32 dipendenti, compresi non più di 16 apprendisti e con elevazione del numero massimo dei dipendenti sino a 40 sempreché le unità aggiunte siano apprendisti
- imprese *di trasporto*: massimo 8 dipendenti;
- imprese *edili*: massimo 10 dipendenti compresi non più di 5 apprendisti e con elevazione del numero massimo dei dipendenti sino a 14 sempreché le unità aggiunte siano apprendisti.

Si deve tenere conto che per le imprese artigiane nel computo dei limiti numerici *non* vanno calcolati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica ed in servizio nella stessa impresa artigiana; i lavoratori a domicilio sempreché non superino di un terzo i dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa; i portatori di handicap.

Vanno invece computati i *familiari* dell'imprenditore sempreché svolgano la loro attività prevalente nell'impresa artigiana; i *soci, tranne uno*, sempreché svolgano il loro lavoro nell'impresa; *tutti i dipendenti*, qualunque sia la loro mansione.

## **18. Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- impartire o di far impartire nella sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario affinché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato, «*l'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso di formazione*

---

<sup>103</sup> Accordo Agenzie per il lavoro 5 aprile 2012.

<sup>104</sup> Art. 4, L. 8 agosto 1985, n. 443.

<sup>105</sup> L'elenco delle lavorazioni artistiche tradizionali e dell'abbigliamento su misura è riportato nell'Allegato al D.P.R. 25 maggio 2001, n. 288.



*previsto all'interno del piano formativo e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale»<sup>106</sup>;*

- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Nel caso della formazione duale il datore di lavoro congiuntamente all'istituzione formativa, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale:

- degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire;
- dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale;
- delle modalità di selezione degli apprendisti;
- del doppio «*status*» di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna<sup>107</sup>.

## **19. Doveri dell'apprendista**

L'apprendista ha il dovere di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- partecipare attivamente, anche se in possesso di un titolo di studio, con assiduità e diligenza alle attività formative interne e/o esterne all'azienda previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- osservare le norme disciplinari previste dai CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge;
- osservare scrupolosamente tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro.

## **20. Cumulabilità dei rapporti di apprendistato**

(Interpello n. 3/2008; Circ. Ministero del lavoro n. 40/2004, par. 4.3 e n. 27/2008)

L'abrogata L. n. 25/1955, all'art. 8, prevedeva esplicitamente il cumulo tra i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro,

---

<sup>106</sup> Circolare Ministero del lavoro 14 ottobre 2004, n. 40.

<sup>107</sup> D.M. 12 ottobre 2015, art. 6, c.1.

mentre il nuovo T.U. non né fa menzione e quindi toccherà alla contrattazione collettiva reintrodurre una norma che contempra l'ipotesi che il percorso formativo intrapreso da un apprendista in una azienda e non portato a termine possa essere proseguito in una nuova impresa, dove la durata del nuovo rapporto dovrà essere calcolata sommando i due periodi di apprendistato.

Il precedente periodo va tenuto in considerazione, non solo per computare la durata complessiva dell'apprendistato, ma anche e soprattutto per rimodulare i contenuti formativi del nuovo rapporto.

Si ritiene possibile cumulare anche due periodi susseguenti di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di formazione e di apprendistato professionalizzante, purché la durata massima cumulativa dei due contratti non sia superiore alla durata massima di ogni contratto.

## **21. Minori**

### **21.1. Visita medica preassuntiva**

Sono aboliti, fermi restando gli obblighi di certificazione previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, i certificati di idoneità per l'assunzione riguardanti gli apprendisti e i minori<sup>108</sup>. (D.L. n. 69/2013, art. 42, c. 1, lett. *b*) conv., con modif., dalla L. n. 98/2013)

### **21.2. Orario di lavoro**

Per gli apprendisti *minori* degli anni 18 restano salve le limitazioni all'orario di lavoro che per gli adolescenti<sup>109</sup> non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali comprensive sia delle ore di insegnamento che delle ore lavorative<sup>110</sup> (L. n. 977/1967, art. 18).

È vietato adibire i minori al lavoro straordinario e al lavoro notturno (L. n. 977/1967, artt. 15, 17 e 18).

### **21.3. Riposo settimanale**

Per i minori è previsto un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Tale periodo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico ed organizzativo, ma non può essere inferiore a 36 ore consecutive, salvo che in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Per gli adolescenti impiegati nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica<sup>111</sup>. (L. n. 977/1967, art. 22, c. 2)

### **21.4. Lavori vietati**

---

<sup>108</sup> V. Circolare Ministero lavoro 11 aprile 2006, prot. 15/VI/7144/14/2006, Lettera-Circolare Ministero lavoro 22 gennaio 2010, n. 1401 e Interpello Ministero del lavoro 19 luglio 2006, n. 1866.

<sup>109</sup> Per *adolescente* si intende il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età, che non è più soggetto all'obbligo scolastico. (L. n. 977/1967, art. 1, c. 2, lett. *b*)

<sup>110</sup> V. Circolare Ministero del lavoro 3 marzo 2005, n. 8; Cass. n. 9516/2003 e Cass. pen. 17 gennaio 1986.

<sup>111</sup> V. Cass. pen. 9 giugno 2005, n. 2639.

È vietato adibire gli apprendisti *minori* alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I alla L. n. 977/1967.

Il divieto cade «*per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa, oppure svolte in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro dell'apprendista purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione*» (L. n. 977/1967, art. 6).

### **21.5. Licenziamento per giusta causa**

Nel caso in cui, nel corso del rapporto di lavoro, l'apprendista minore interrompa, nonostante l'espreso richiamo del datore di lavoro, la frequenza dei moduli formativi, il rapporto di fiducia si potrà considerare irrimediabilmente leso e, conseguentemente, sarà possibile procedere al licenziamento per giusta causa<sup>112</sup>.

## **22. Orario di lavoro**

Per gli apprendisti *maggioirenni* valgono le norme sull'orario di lavoro contenute nel D.Lgs. n. 66/2003, mentre per gli apprendisti *minori* degli anni 18 restano salve le limitazioni all'orario di lavoro che per gli adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali comprensive sia delle ore di insegnamento che delle ore lavorative<sup>113</sup>.

### **22.1. Lavoro straordinario**

Per gli apprendisti *maggioirenni* è prevista l'effettuazione del lavoro straordinario come regolato dagli artt. 5 e 6 del D.Lgs. n. 66/2003, mentre per gli apprendisti *minorenni* vige il divieto ai sensi dell'art. 18 L. n. 977/1967.

### **22.2. Lavoro notturno**

L'orario di lavoro notturno degli apprendisti *maggioirenni* è regolato dagli artt. 11-15 del D.Lgs. n. 66/2003 e comunque la durata non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

L'art. 15, comma 1, L. n. 977/1967 vieta di adibire i *minori* al lavoro notturno, dove con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7.

L'unica deroga è consentita, per gli adolescenti che abbiano compiuto i sedici anni, nel caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane.

---

<sup>112</sup> Interpello Ministero del lavoro 13 settembre 2006, n. 7209.

<sup>113</sup> Art. 18, L. n. 977/1967. V. Circolare Ministero del lavoro 3 marzo 2005, n. 8; Cass., Sez. lav., n. 9516/2003 e Cass. pen. 17/1/1986.

In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro<sup>114</sup>.

Il caso in cui l'apprendista venga comunque impiegato in lavori notturni «*non costituisce elemento tale da escludere la configurabilità del rapporto di apprendistato e la sua trasformazione in normale rapporto di lavoro subordinato*»<sup>115</sup>.

## **23. Riposo settimanale**

*Apprendisti maggiorenni*: l'art. 9, c. 1, D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7.

*Apprendisti minorenni*: l'art. 22, c. 2, L. n. 977/1967 prevede per i minori un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Tale periodo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico ed organizzativo, ma non può essere inferiore a 36 ore consecutive, salvo che in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Per gli apprendisti minori delle attività nei settori turistico, alberghiero e della ristorazione - ivi compresi bar, gelaterie, pasticcerie ecc. - attività per le quali il maggior carico di lavoro si concentra spesso nella domenica, il riposo settimanale può essere concesso in giorno diverso dalla domenica (Circ. Ministero lavoro n. 1/2000, par. 8).

## **24. Ferie annuali**

(D.Lgs. n. 66/2003, art. 10)

Le ferie sono retribuite e la durata è la seguente:

- *apprendisti minorenni* (età inferiore ai 16 anni): periodo non inferiore a 30 giorni (L. n. 977/1967, art. 23, c. 1);
- *apprendisti minorenni* (età tra i 16 e i 18 anni): periodo non inferiore 20 giorni (L. n. 977/1967, art. 23, c. 1);
- *apprendisti maggiorenni* (18 anni in poi): periodo non inferiore a 4 settimane.

Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va goduto per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. (L. n. 66/2003, art. 10, c. 1).

Per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello le ferie vengono fruito dall'apprendista in coincidenza con la sospensione dell'attività didattica, mentre la parte residua alla fine delle lezioni su indicazione del datore di lavoro.

---

<sup>114</sup> Circolare Ministero del lavoro 5 gennaio 2000, n. 1, par. 7.

<sup>115</sup> Cass., Sez. lav., n. 2352/2000.

L'apprendista non può utilizzare le ferie annuali durante le giornate dedicate alla formazione<sup>116</sup>.

Il periodo di ferie goduto dall'apprendista non comporta alcuna proroga del contratto trattandosi di evento normale (fisiologico) nello svolgimento del rapporto<sup>117</sup>.

## **25. Distacco**

(D.Lgs. n. 276/2003, art. 30; Circ. Inps n. 83/2010; note Ministero del lavoro n. 290/2018 e n. 1118/2019)

Il distacco del lavoratore con contratto di apprendistato all'interno del territorio nazionale è lecito, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, sempreché:

- non incida sul percorso formativo;
- sia previsto nel Piano formativo individuale;
- sia garantita la presenza di un tutor. È possibile prevedere anche il distacco del tutor o indicare un referente aziendale nella sede del distaccatario che si relazioni con il tutor per consentire la piena attuazione del PFI.

Se il distacco riguarda l'apprendistato di 1° o 3° livello bisogna tener conto del D.M. 12 ottobre 2015 per quanto riguarda gli standard formativi, il PFI, la formazione interna ed esterna e compiti del tutor aziendale e del tutor formativo.

Il distacco deve essere temporaneo e quindi di durata limitata e contenuta rispetto al complessivo periodo di apprendistato.

Il distacco dell'apprendista nella UE in linea di massima non è ammesso a meno che il lavoro svolto all'estero non faccia parte integrante del percorso formativo, nel qual caso verrà rilasciata la certificazione del distacco e il datore di lavoro dovrà fornire idonea documentazione comprovante la continuazione dell'attività formativa all'estero secondo le modalità previste dalla normativa italiana (registrazione delle ore, presenza di un tutor ecc.).

## **26. Contratto a termine**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 44, c. 5 e 43, c. 8)

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i ccnl possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato.

Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro i ccnl possono prevedere per attività stagionali specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato di 1° livello, anche a tempo determinato.

È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Gli apprendisti sono esclusi dall'applicazione, a carico del datore di lavoro, del contributo addizionale pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini

---

<sup>116</sup> Lettera Ministero del lavoro 18 marzo 1999, n. 21761.

<sup>117</sup> Cass. n. 15915/2000 e n. 20357/2010.

previdenziali destinato ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato<sup>118</sup>.

## **27. Somministrazione**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 7; Accordo 5 aprile 2012; Ccnl 27 febbraio 2014, art. 26; Circolare Ministero del lavoro n. 5/2013)

È possibile assumere apprendisti, a tempo indeterminato, per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, mentre è esclusa l'assunzione di apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il piano formativo individuale è concordato tra somministratore, utilizzatore e lavoratore e, entro 30 giorni, deve essere sottoposto al parere di conformità di Forma Temp.

L'apprendista somministrato dovrà rapportarsi con due tutor:

- dell'utilizzatore che deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel PFI e che devono possedere competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine dell'apprendistato. Il TDA dovrà iscriversi ad un apposito albo tenuto presso Forma Temp;
- dell'Agenzia per il lavoro che è un dipendente o un consulente dell'Apl che viene iscritto nell'apposito albo istituito presso Forma.Temp e deve possedere adeguate competenze che saranno successivamente verificate da Forma.

## **28. Lavoro a tempo parziale (*part-time*)**

La circolare del Ministero del lavoro n. 102/1986 ha ritenuto compatibile con il *part-time* il rapporto di apprendistato, con l'avvertenza che «*il carattere di specialità proprio del rapporto ... può reagire nel senso che la riduzione dei tempi di lavoro secondo gli schemi del part-time è tale da poter collidere con la ratio di fondo della disciplina dell'apprendistato espressa dalla specifica finalità di garantire al tirocinante una qualificata capacità tecnico-professionale attraverso congrui periodi temporali.*».

Il Ministero del lavoro con circolare n. 123/2000 ha confermato l'orientamento amministrativo espresso con la circolare n. 102 e successivamente ha precisato che la durata della prestazione lavorativa deve essere tale da consentire, rispettivamente, il conseguimento della qualifica professionale e il soddisfacimento dell'esigenza formativa (circolari Ministero del lavoro n. 46/2001, n. 9/2004 e n. 34/2010) e che il periodo di attività formativa non può essere riproporzionato in relazione al ridotto orario di lavoro (interpello n. 7209/2006).

La stipula del contratto di lavoro *part-time* relativa all'assunzione di un apprendista non può essere subordinata alla preventiva verifica ispettiva circa la compatibilità tra contenuto formativo del contratto e riduzione di orario (interpello n. 4/2007).

---

<sup>118</sup> Art. 2, c. 29, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92.

## **29. Lavoro stagionale**

(D.Lgs. n. 81/2015, artt. 43, c. 8 e 44, c. 5)

Per i datori di lavoro (imprenditori e non imprenditori) che svolgono la propria attività in cicli stagionali i CCNL stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante, anche a tempo determinato.

La previsione legislativa di una durata minima del contratto di apprendistato non inferiore a sei mesi non si applica per i rapporti in cicli stagionali.

Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in cui sia presente un sistema di alternanza scuola-lavoro, i CCNL possono prevedere l'utilizzo del *contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale* a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali. Gli Accordi interconfederali sul turismo<sup>119</sup> e sull'agricoltura<sup>120</sup> hanno decretato la possibilità di suddividere il periodo di apprendistato in più rapporti a tempo determinato spalmati in più stagioni, a condizione che l'ultimo periodo abbia rigorosamente inizio entro 48 mesi di calendario dalla data della prima assunzione. L'apprendista assunto stagionalmente ha diritto di precedenza sull'assunzioni effettuate dalla stessa azienda nella stagione successiva.

La durata della formazione viene riproporzionata in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto.

Il Ministero del lavoro<sup>121</sup> ha precisato che la disposizione sulla stabilizzazione degli apprendisti non è applicabile al contratto di apprendistato stagionale.

## **30. Previdenza e assistenza sociale**

(D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 42, c. 6)

L'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- maternità;
- assegno familiare;
- assicurazione sociale per l'impiego.

### **30.1. Infortuni sul lavoro e malattie professionali<sup>122</sup>**

L'art. 4, c. 1, n. 4 del D.P.R. n. 1124/1965 include nell'assicurazione gli apprendisti «*quali sono considerati dalla legge*».

---

<sup>119</sup> Accordi per l'Apprendistato 14 aprile 2012 e 14 maggio 2012.

<sup>120</sup> Accordo per l'Apprendistato professionalizzante 30 luglio 2012.

<sup>121</sup> Interpello Ministero del lavoro 5 febbraio 2013, n. 5.

<sup>122</sup> E. MUROLO, *L'assicurazione Inail per gli apprendisti*, in *Diritto & Pratica lav.* 19/2017, pp. 1160-1165 ([www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)).

La copertura assicurativa – essendo l'apprendistato finalizzato, oltre che all'occupazione, alla formazione – ricomprende sia il periodo dedicato all'insegnamento complementare - interno o esterno all'azienda<sup>123</sup> e sia l'infortunio accaduto all'apprendista nel raggiungimento del luogo preposto all'attività formativa (infortunio *in itinere*)<sup>124</sup>.

L'art. 119 del D.P.R. n. 1124/1965 prevede per l'apprendista infortunato, o comunque minore degli anni diciotto, il diritto alle cure mediche e chirurgiche necessarie per tutta la durata dell'inabilità temporanea, anche dopo la guarigione clinica in quanto occorrono al recupero della capacità lavorativa, e le prestazioni in danaro commisurate alla retribuzione<sup>125</sup>.

### **30.2. Malattia**

A decorrere dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, in qualsiasi settore di attività, sono state estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati (L. 296/2006, art. 1, c. 773).

L'indennità di malattia spetta, per un massimo di 180 giorni nell'anno solare, per tutti i giorni coperti da idonea certificazione.

Agli apprendisti assenti per malattia è riconosciuta la contribuzione figurativa.

Si applicano, inoltre, le disposizioni in materia certificazione medica telematica, di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia e le eventuali assenze ingiustificate a visita di controllo domiciliare e/o ambulatoriale, dovranno essere sanzionate secondo i criteri e le modalità già applicati per i lavoratori subordinati aventi diritto all'indennità di malattia<sup>126</sup>.

Il datore di lavoro può prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi (D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 5, lett. g), con l'obbligo «*di comunicare al lavoratore, prima della scadenza, lo spostamento del termine finale, spiegando le ragioni e indicando la nuova scadenza o il periodo che deve essere detratto*»<sup>127</sup>.

### **30.3. Invalidità e vecchiaia**

La contribuzione accreditata in favore del lavoratore apprendista è utile ai fini del diritto e della misura delle prestazioni pensionistiche<sup>128</sup>.

### **30.4. Maternità**<sup>129</sup>

---

<sup>123</sup> Nota Inail 5 dicembre 2011, n. 8082.

<sup>124</sup> Interpello Ministero del lavoro 13 dicembre 2006, n. 7209.

<sup>125</sup> L'assicurazione Inail comprende «*tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni*» (art. 2, c. 1, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124). L'apprendista ha l'obbligo di comunicare al datore di lavoro l'infortunio occorso, mentre spetta a quest'ultimo inoltrare telematicamente la denuncia/comunicazione all'Inail rispettando quanto riportato nell'art. 53 D.P.R. cit.

<sup>126</sup> Circ. Inps 21 febbraio 2007, n. 43 e Messaggio Inps 3 aprile 2007, n. 8615.

<sup>127</sup> V. Interpelli Ministero del lavoro 11 luglio 2007, n. 17 e 15 ottobre 2010, n. 34; Circ. Ministero del lavoro 4 marzo 1959, n. 196; Cass. 12 maggio 2000, n. 6134; Cass. 28 settembre 2010, n. 20357.

<sup>128</sup> Circ. Inps 1° febbraio 2005, n. 18.



Gli apprendisti e le apprendiste sono soggetti al D.Lgs. n. 151/2001 sulla tutela della maternità e della paternità (art. 2, comma 1, lett. e).

I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del rapporto di apprendistato (art. 7, D.P.R. n. 1026/1976).

L'attività formativa è essenziale nel rapporto di apprendistato, conseguentemente l'interruzione dovuta al congedo di maternità o parentale «*potrebbe non risultare completa laddove il rapporto di apprendistato avesse una durata effettiva più breve di quanto previsto ab origine*», ne consegue che il termine finale del rapporto di apprendistato «*subisce uno slittamento, di durata pari a quella della sospensione in questione, ferma restandone la durata complessiva originariamente prevista, e che analogo slittamento subisce la correlata obbligazione contributiva*»<sup>130</sup>.

### **30.5. Assegni familiari**

Agli apprendisti spetta l'assegno per il nucleo familiare, come a tutti i lavoratori dipendenti, in presenza dei requisiti richiesti dalla vigente normativa<sup>131</sup>.

### **30.6. Contributi**<sup>132</sup>

A decorrere dal 1° gennaio 2007, la L. n. 296/2006<sup>133</sup> ha previsto la rideterminazione – in misura complessivamente pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali – della contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani.

A decorrere dal 1° gennaio 2013, prima la L. n. 92/2012 e poi la L. n. 81/2015, hanno previsto a carico dei datori di lavoro, per gli apprendisti artigiani e non artigiani, una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. In riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'art. 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (sgravio contributivo totale per le microimprese<sup>134</sup>).

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità del contratto di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. (art. 47, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015)

Fino al 31 dicembre 2017<sup>135</sup>, per l'apprendistato di 1° tipo, vengono applicati i seguenti benefici contributivi<sup>136</sup>:

---

<sup>129</sup> G. FAVA, *Permane l'incertezza in tema di licenziamento dell'apprendista in stato di gravidanza*, in *Sintesi*, 9/2017, pp. 8-9 (<http://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi>).

<sup>130</sup> Messaggio Inps 9 marzo 2010, n. 6827.

<sup>131</sup> D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 6, lett. e); Circ. Inps 13 marzo 2006, n. 41.

<sup>132</sup> E. MASSI, *L'apprendistato degli "over 29": regime contributivo*, in *Diritto & Pratica lav.* 26/2017, pp. 1627/1631 ([www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)).

<sup>133</sup> Art. 1, c. 773.

<sup>134</sup> V. Circolare Inps 2 novembre 2012, n. 128.

<sup>135</sup> Il periodo è stato così prorogato dall'art. 1, c. 240, lett. b), L. 11 dicembre 2016, n. 232.

V. per successive proroghe l'art. 1, c. 110, lett. d), L. 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018).

- non si applica il contributo di licenziamento ex art. 2, c. 31 e 32, della L. n. 92/2012;
- l'aliquota contributiva del 10% è ridotta al 5%<sup>137</sup>;
- è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento della NASpI (1,31%) e del contributo per i Fondi interprofessionali per la formazione (0,30%).

I suddetti benefici cessano al termine del periodo di apprendistato. (art. 32, c. 1 e 2, D.Lgs. n. 150/2015)

A decorrere dal 1° gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 ai datori di lavoro – che assumevano a tempo indeterminato, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che avevano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, era riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico<sup>138</sup>, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua. (art. 1, c. 308<sup>139</sup>, L. 11 dicembre 2016, n. 232)

La concessione dell'agevolazione contributiva era subordinata alla presentazione all'Inps di un'apposita domanda<sup>140</sup>.

Le aliquote contributive vanno calcolate sulla retribuzione effettivamente erogata all'apprendista<sup>141</sup>,

tenendo presente che, per l'apprendistato di 1° e 3° livello, per le ore di formazione svolte esternamente all'azienda il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo, mentre per le ore effettuate all'interno dell'azienda la retribuzione oraria non può essere inferiore al 10% di quella spettante in orario ordinario. I ccnl possono prevedere per le ore di formazione, esterne/interne, una retribuzione migliore sulla quale verrà naturalmente imposta l'adeguata contribuzione.

### **DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO ALLE DIPENDENZE UN NUMERO DI ADDETTI SUPERIORE A 9**

---

<sup>136</sup> V. Msg Inps 16 giugno 2017, n. 2499.

<sup>137</sup> L'aliquota contributiva del 5% si applica «a tutti i datori di lavoro a prescindere dal limite dimensionale. Conseguentemente, non è ammessa la riduzione contributiva prevista per le aziende che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove» (Msg Inps n. 2499/2017). A parziale correzione di quanto sopra riportato la circolare Inps n. 108/2018 a disposto che «per gli assunti contratto di apprendistato di 1° livello a far tempo dal 24 settembre 2015 da datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, l'aliquota contributiva datoriale va calcolata, per i primi due anni, secondo quanto disposto dall'art. 1, c. 773, quinto periodo, della L. n. 296/2006, mentre, a partire dal terzo anno, è ridotta al 5%».

<sup>138</sup> È escluso il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria pari allo 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

<sup>139</sup> Il comma 308 è stato abrogato dall'art. 1, c. 113, L. 27 dicembre 2017, n. 205 a decorrere dal 1° gennaio 2018 e con effetto sulle assunzioni decorrenti da tale data.

<sup>140</sup> V. Circ. Inps 10 luglio 2017, n. 109.

<sup>141</sup> Interpello Ministero del lavoro 11 agosto 2016, n. 22; Circolari Inps 13 ottobre 1988, n. 208 e 14 novembre 2018, n. 108, par. 3.1.

<b>Voci contributive</b>	<b>%</b>
FPLD	9,01
Cuaf	0,11
Malattia	0,53
Maternità	0,05
INAIL	0,30
<i>Totale</i> <sup>1</sup>	<b>10,00</b>
Assicurazione soc. (dal 1/1/2013) <sup>2</sup>	1,31
Fondi interprofessionali <sup>3</sup>	0,30
<i>Totale</i>	<b>11,61</b>
A carico apprendista <sup>4</sup> (dal 1/1/2007)	5,84
<b><i>Totale</i></b>	<b>17,45</b>

<sup>1</sup> Comunicato Ministero del Lavoro (G.U. n. 161/2007); Msg Inps n. 25374/2007

<sup>2</sup> Art. 2, c. 36, L n. 92/2012 e art. 42, c. 6, lett. f, D.Lgs. n. 81/2015

<sup>3</sup> Art. 25, L. n. 845/1978 (v. Circ. Inps n. 140/2012 e 144/2013)

<sup>4</sup> Art. 21, L. n. 41/1986

Per i contratti di *apprendistato professionalizzante*, a partire dal periodo di paga di *settembre 2015*, i datori di lavoro, le cui imprese sono interessate dall'applicazione delle integrazioni salariali<sup>142</sup>, devono versare anche un contributo per la Cigo, in base al tipo di impresa e al numero dei lavoratori impiegati:

<b>Apprendisti di tipo professionalizzante – Aliquote contributive Cigo da settembre 2015<sup>143</sup></b>					
Imprese fino a 50 dipendenti			Imprese oltre 50 dipendenti		
Industria	Edilizia Ind. e Artig.	Lapidei Ind. e Artig.	Industria	Edilizia Ind. e Artig.	Lapidei Ind. e Artig.
<b>1,70%</b>	<b>4,70%</b>	<b>3,30%</b>	<b>2,00%</b>	<b>4,70%</b>	<b>3,30%</b>

Es.: *Imprese edili artigiane e non artigiane oltre i 9 addetti*

<b>Voci contributive</b>	<b>%</b>
FPLD	9,01
Cuaf	0,11

<sup>142</sup> Per l'elenco delle imprese soggette alla disciplina della Cigo, v. Circ. Inps 2 dicembre 2015, n. 197, par. 2.1.

<sup>143</sup> Artt. 2 e 13, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148; Circ. Inps 2 dicembre 2015, n. 197, par. 2.4.; Msg. Inps 5 gennaio 2016, n. 24 e 18 luglio 2016, n. 3112.

Malattia	0,53
Maternità	0,05
INAIL	0,30
<i>Totale</i>	<b>10,00</b>
Assicurazione soc.	1,31
Fondi interprofessionali	0,30
Cigo	4,70
<i>Totale</i>	<b>16,31</b>
A carico apprendista	5,84
<i>Totale</i>	<b>22,15</b>

Per gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante occupati presso aziende destinatarie della sola Cigs, l'aliquota di finanziamento dovuta dal periodo di paga "settembre 2015" è pari allo 0,90% (0,30% a carico dell'apprendista)<sup>144</sup>.

Dal 14 aprile 2016 i datori di lavoro che rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS)<sup>145</sup> devono versare per gli apprendisti professionalizzanti una contribuzione pari allo:

- 0,65%, di cui 1/3 a carico dell'apprendista, della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali, se occupano mediamente più di 15 dipendenti;
- 0,45%, di cui 1/3 a carico dell'apprendista, della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali, se occupano mediamente da più di 5 a 15 dipendenti.

#### **DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO ALLE DIPENDENZE UN NUMERO DI ADDETTI PARI O INFERIORE A 9:**

- dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016<sup>146</sup>:  
primi 3 anni di contratto: sgravio contributivo del 100%<sup>147</sup>.  
Dal 1° gennaio 2013 la contribuzione totale è pari all'1,61% (1,31% + 0,30%) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.  
Per i contratti di durata inferiore ai 3 anni l'1,31% si applica per il periodo di effettiva durata del contratto;
- dal 1° gennaio 2017:

<sup>144</sup> Circ. Inps 2 dicembre 2015, n. 197.

<sup>145</sup> Trattasi di datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della Cigo e della Cigs e che appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.

<sup>146</sup> L. n. 183/2011, art. 22, c. 1.

<sup>147</sup> Lo sgravio contributivo era concesso unicamente se veniva rispettata la disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", di cui al Regolamento CE n. 1998/2006.

A tale scopo l'impresa doveva presentare all'Inps una dichiarazione dove attestava che, nell'anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari precedenti, non aveva percepito aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "de minimis". La predetta dichiarazione doveva inoltre contenere la quantificazione degli incentivi "de minimis" già fruiti nel triennio alla data della richiesta.

V. Circolare Inps 2 novembre 2012, n. 128, par. 8.1. V. ora Regolamento CE 18 dicembre 2013, n. 1407/2013 entrato in vigore il 1° gennaio 2014.

Assicurazioni	Durata del rapporto di apprendistato		
	1°-12° mese	13°-24° mese	oltre il 24° mese
FPLD	1,35	2,70	9,01
CUAF	0,02	0,03	0,11
Malattia	0,08	0,16	0,53
Maternità	0,01	0,02	0,05
INAIL	0,04	0,09	0,30
<i>Totale</i> <sup>1</sup>	<b>1,50</b>	<b>3,00</b>	<b>10,00</b>
Assicurazione soc. <sup>2</sup>	1,31	1,31	1,31
Fondi interprofessionali <sup>3</sup>	0,30	0,30	0,30
<b>Totale</b>	<b>3,11</b>	<b>4,61</b>	<b>11,61</b>
A carico apprendista	5,84	5,84	5,84
<b>Totale</b>	<b>8,95</b>	<b>10,45</b>	<b>17,45</b>
<sup>1</sup> D.M. 28 marzo 2007 (Comunicato Ministero del Lavoro - G.U. n. 161/2007); Msg Inps n. 25374/2007 e Circ. Inps n. 108/2018 <sup>2</sup> Art. 42, comma 6, lett. f, D.Lgs. n. 81/2015 <sup>3</sup> Art. 25, L. n. 845/1978 (v. Circ. Inps n. 140/2012 e 144/2013)			

Per i contratti di *apprendistato professionalizzante*, a partire dal periodo di paga di *settembre 2015*, i datori di lavoro, le cui imprese sono interessate dall'applicazione delle integrazioni salariali, devono versare anche un contributo per la Cigo, in base al tipo di impresa e al numero dei lavoratori impiegati:

<b>Apprendisti di tipo professionalizzante – Aliquote contributive Cigo da settembre 2015<sup>148</sup></b>					
Imprese fino a 50 dipendenti			Imprese oltre 50 dipendenti		
Industria	Edilizia Ind. e Artig.	Lapidei Ind. e Artig.	Industria	Edilizia Ind. e Artig.	Lapidei Ind. e Artig.
<b>1,70%</b>	<b>4,70%</b>	<b>3,30%</b>	<b>2,00%</b>	<b>4,70%</b>	<b>3,30%</b>

Es.: *Imprese edili artigiane e non artigiane fino a 9 addetti*

Assicurazioni	Durata del rapporto di apprendistato		
	1°-12°	13°-24°	oltre il 24°

<sup>148</sup> Artt. 2 e 13, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148; Circ. Inps 2 dicembre 2015, n. 197, par. 2.4.; Msg. Inps 5 gennaio 2016, n. 24 e 18 luglio 2016, n. 3112.

	mese	mese	mese
FPLD	1,35	2,70	9,01
CUAF	0,02	0,03	0,11
Malattia	0,08	0,16	0,53
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>
Assicurazione soc.	1,31	1,31	1,31
Fondi interprofessionali	0,30	0,30	0,30
Cigo	4,70	4,70	4,70
<b>Totale</b>	<b>7,81</b>	<b>9,31</b>	<b>16,31</b>
A carico apprendista	5,84	5,84	5,84
<b>Totale</b>	<b>13,65</b>	<b>15,15</b>	<b>22,15</b>

- anno successivo alla trasformazione del rapporto: mantenimento per un anno, dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, dei benefici contributivi, con esclusione dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, c. 7)

Nel computo dei dipendenti<sup>149</sup> sono ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica:

- dirigenti;
- dipendenti con contratto a tempo indeterminato;
- dipendenti con contratto a tempo determinato<sup>150</sup>;
- dipendenti *part-time*<sup>151</sup>;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori intermittenti<sup>152</sup>;
- lavoratori stagionali, in base alla percentuale di attività svolta.

Il lavoratore assente (malattia, maternità ecc.) va escluso dal computo solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato quest'ultimo.

Vanno esclusi:

- gli apprendisti (art. 47, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015);

<sup>149</sup> Il computo va considerato sull'intera impresa e non sulle singole unità.

<sup>150</sup> «... si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro» (art. 27, D.Lgs. n. 81/2015).

<sup>151</sup> «... in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno» (art. 9, D.Lgs. n. 81/2015).

<sup>152</sup> «... lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre» (art. 18, D.Lgs. n. 81/2015).

- i lavoratori assunti con contratto di inserimento (dal 31/12/2012 non è più possibile utilizzare questa tipologia contrattuale);
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore<sup>153</sup>.

Il datore di lavoro conserva i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione assunti in apprendistato professionalizzante. (art. 47, c. 7, D.Lgs. n. 81/2015)

Il datore di lavoro continuerà a fruire dei benefici contributivi anche se la trasformazione del rapporto avverrà in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto<sup>154</sup>.

### **30.7. Lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, c. 4; Circ. Inps n. 108/2018, Msg. Inps n. 2243/2017)

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante lavoratori, di qualsiasi età, beneficiari di indennità di mobilità.

#### **Assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2016**

Per i primi 18 mesi dalla data di assunzione dei lavoratori in mobilità la contribuzione – ex lege n. 223/1991, art. 25, c. 9<sup>155</sup> – sarà pari complessivamente al **15,84%** (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dipendente)<sup>156</sup>.

Per il rimanente periodo di apprendistato (dal 19° mese) il carico contributivo del lavoratore rimarrà invariato (5,84%), mentre per il datore di lavoro sarà in misura piena, in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali.

<sup>153</sup> Circolare Inps 23 gennaio 2007, n. 22.

<sup>154</sup> Interpello Ministero del lavoro 4 maggio 2005, n. 3883.

<sup>155</sup> Il c. 9 dell'art. 25 della L. n. 223/1991 è stato abrogato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, dall'art. 2, c. 71, L. n. 92/2012, tuttavia l'Inps ha precisato che «... il comma 4 del citato art. 47 ... opera il rinvio agli abrogati art. 25, comma 9 e art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991 al solo fine di individuare ... rispettivamente il regime contributivo agevolato e la misura degli incentivi economici ad esso applicabili» e che quindi «le agevolazioni di natura contributiva ed economica previste dall'art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 per le assunzioni in contratto di apprendistato di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità continuano a restare in vigore, non solo per le assunzioni operate entro il 31 dicembre 2016 ed i cui effetti si protraggono dopo detto termine, ma anche per le assunzioni intervenute dopo il 31 dicembre 2016. In altri termini, le predette assunzioni possono essere effettuate sino a quando saranno erogate le indennità di mobilità.» (Msg Inps 31 maggio 2017, n. 2243).

<sup>156</sup> Non trova applicazione «la riduzione dell'aliquota contributiva prevista dall'art. 1, comma 773, legge n. 296/2006, a favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove. Ciò in quanto il regime contributivo stabilito dall'art. 25, c. 9, della L. n. 223/1991, per i lavoratori beneficiari della prestazione di mobilità, è circoscritto al primo periodo dell'art. 1, c. 773, della L. n. 296/2006, che fissa appunto l'aliquota a carico del datore di lavoro alla misura del 10%» (Msg Inps 31 maggio 2017, n. 2243, par. 1).

Non viene applicata la contribuzione di finanziamento per l'ASpI (ora NASpI)<sup>157</sup>.

In caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali ovvero soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà, la misura della contribuzione è incrementata.

*Al termine del periodo di apprendistato*, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro.

### **Assunzioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2017**

Per i *datori di lavoro con più di 9 dipendenti*, l'aliquota contributiva a carico del datore per il periodo dell'apprendistato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile e non) è pari 11.61%: 10% della retribuzione imponibile aumentata dell'1,31% per il finanziamento della NASpI e dello 0,30% per il finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Compete all'apprendista un contributo pari al 5,84%.

L'aliquota complessiva da versare è pari a **17,45%**

(10%+1,31%+0,30%+5,84%).

Per i *datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti*, detta aliquota è pari all'1,5% nel primo anno di contratto, al 3,0% nel secondo anno di contratto, per tornare all'ordinaria misura del 10% negli anni successivi al secondo.

Rimane a carico del datore di lavoro l'aliquota contributiva dell'1,31% per il finanziamento della NASpI e dello 0,30% per il finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

È a carico dell'apprendista l'aliquota del 5,84%.

Per i primi 12 mesi l'aliquota complessiva da versare è pari all'**8,95%**

(1,5%+1,31%+0,30%+5,84%);

per i mesi dal 13° al 24° è pari al **10,45%** (3%+1,31%+0,30%+5,84%);

per i mesi dal 25° al 36° (60° artigianato edile e non) è pari al **17,45%**

(10%+1,31%+0,30%+5,84%).

### **30.8. Lavoratori disoccupati**

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, c. 4; Circ. Inps n. 128/2012 e n. 108/2018, Msg. Inps n. 11761/2013 e n. 2243/2017)

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante lavoratori, di qualsiasi età, beneficiari di trattamento di disoccupazione (NASpI, ASpI e MiniASpI, DIS-COLL, indennità speciale di disoccupazione edile).

L'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il periodo dell'apprendistato è pari al 10% della retribuzione imponibile; per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti, detta aliquota è pari all'1,5% nel primo anno di contratto, al 3,0% nel secondo anno di contratto, per tornare all'ordinaria misura del 10% negli anni successivi al secondo.

---

<sup>157</sup> Art. 2, c. 37, L. n. 92/2012.



È a carico del datore di lavoro anche l'aliquota contributiva dell'1,31% per il finanziamento della NASpI e dello 0,30% per il finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Compete invece all'apprendista un contributo pari al 5,84%.

Non si applica lo sgravio contributivo del 100% introdotto dall'art. 22, c. 1, della L. n. 183/2011, il cui scopo era quello di "...promuovere l'occupazione giovanile..." presso i datori di lavoro con un numero di addetti non superiore a nove unità.

Per il periodo di agevolazione (36 mesi ovvero 60 mesi nell'artigianato) l'aliquota contributiva complessiva è la seguente:

- **aziende con un numero di addetti fino a 9 persone:**
  - primi 12 mesi, **8,95%** (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista);
  - dal 13° al 24° mese, **10,45%** (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista);
  - dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non) **17,45%** (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista)
- **aziende che superano i 9 addetti:**
  - **17,45%** (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista).

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro.

### **31. Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro**

(D.Lgs. n. 81/2008, artt. 1, lett. a), 2, c. 1 e 3, c. 4)

Anche agli apprendisti, lavoratori subordinati a tutti gli effetti, si applicano le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 che dispone di applicare una particolare attenzione verso i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'«età» e «alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro» (D.Lgs. n. 81/2008, art. 28, c. 1).

Nel sistema duale, il datore di lavoro d'intesa con l'istituzione formativa, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, sulle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna<sup>158</sup>.

Il datore di lavoro deve adottare tutte le cautele necessarie per «evitare che lavoratori inesperti siano coinvolti in lavorazioni pericolose» adottando misure relative all'organizzazione del lavoro e fornendo informazioni sui rischi e la pericolosità di macchine o lavorazioni, con particolare riguardo verso gli «apprendisti nei cui confronti la legge pone a carico del datore di lavoro precisi obblighi di formazione e addestramento, tra i quali non può che primeggiare l'educazione alla sicurezza del lavoro»<sup>159</sup>.

<sup>158</sup> D.M. 12 ottobre 2015, art. 6, c. 1, lett. d).

<sup>159</sup> Cass., Sez. lav., 18 maggio 2007, n. 11622 e 24 maggio 2012, n. 944. V. anche Cass. pen. 21 febbraio 2012, n. 6870, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2016, p. 15.

Per quanto riguarda i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni vige il divieto di impiego in lavorazioni, processi e lavori indicati nell'All. I della L. n. 977/1967<sup>160</sup>.

Le lavoratrici apprendiste in stato di gravidanza, e fino a sette mesi di età del figlio, e le lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età non possono essere adibite al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri<sup>161</sup>.

Qualora il datore di lavoro valuti la sussistenza di rischi per la sicurezza e la salute delle apprendiste, è tenuto ad adottare le misure necessarie ad evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro e ove ciò, per motivi organizzativi o produttivi, non fosse possibile dovrà applicarle in altre mansioni<sup>162</sup> – in coerenza con quanto previsto nel piano formativo e nel percorso di formazione – e quando anche questa soluzione non fosse praticabile, sarà il servizio ispettivo del Ministero del lavoro a disporre l'interdizione<sup>163</sup> dal lavoro prorogando l'astensione obbligatoria.

## **32. Visite mediche**

### **32.1. Visite preassuntive**

(D.L. n. 69/2013, art. 42, c. 1, lett. b) conv., con modif., dalla L. n. 98/2013)  
Sono abrogate, fermi restando gli obblighi di certificazione previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, le disposizioni inerenti i certificati di idoneità per l'assunzione degli apprendisti e dei minori.

### **32.2. Sorveglianza sanitaria**

(D.Lgs. n. 81/2008, art. 41)

La sorveglianza sanitaria per apprendisti esposti a rischi specifici comprende:

- visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

---

<sup>160</sup> V. Cass. pen. 4 aprile 2009, n. 15009, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2016, p. 17.

<sup>161</sup> V. elenco riportato nell'All. A e B, D.Lgs. n. 151/2001. V. anche Interpello del Ministero del lavoro 8 agosto 2008, n. 28.

<sup>162</sup> Il Ministero del lavoro ha ritenuto che la lavoratrice «*potrà essere spostata ad altra sede di lavoro ove vi siano condizioni ambientali compatibili, purché ubicata nello stesso comune e previo consenso dell'interessata*» (Interpello 19 luglio 2006, n. 4255).

<sup>163</sup> V. Interpelli del Ministero del lavoro 28 novembre 2006, n. 6584 e 4 agosto 2008, n. 26; Circolari Ministero del lavoro 17 aprile 2008, n. 5249 e 29 aprile 2013, n. 7553.

- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

La sorveglianza sanitaria è effettuata da un medico di qualificata professionalità con specifiche conoscenze ed esperienze professionali e con specifici titoli e requisiti; le visite mediche sono a cura e spese del datore di lavoro.

### **32.3. Lavoro notturno**

(D.Lgs. 66/2003, art. 14, c. 1)

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

## **33. Ammortizzatori sociali**

### **33.1. Cassa integrazione guadagni (CIGO/GIGS)**

(D.Lgs. n. 148/2015, artt. 2 e 39; Circ. Ministero del lavoro n. 4/2016; Circ. Inps n. 197/2015 e n. 108/2018 e Msg. Inps nn. 24 e 3028/2016)

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante possono usufruire del trattamento di integrazione salariale, sia straordinaria che ordinaria:

- imprese destinatarie di trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale "crisi aziendale"<sup>164</sup>: trattamento di integrazione salariale straordinaria<sup>165</sup>;
- imprese destinatarie di trattamenti straordinari e ordinari di integrazione salariale: trattamento di integrazione salariale ordinario;
- imprese destinatarie di trattamenti ordinari di integrazione salariale: trattamento di integrazione salariale ordinario.

Gli apprendisti devono possedere un'anzianità lavorativa di 90 gg di lavoro effettivo<sup>166</sup> dalla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale.

<sup>164</sup> V. Circolari Ministero del lavoro 5 ottobre 2015, n. 24 e 8 agosto 2016, n. 27.

<sup>165</sup> Non è previsto il trattamento di integrazione salariale per riorganizzazione aziendale, il contratto di solidarietà e di solidarietà espansiva.

<sup>166</sup> Per giornate di effettivo lavoro si intendono le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e anche i periodi di maternità obbligatoria. (Circolare Ministero del lavoro 5 ottobre 2010, n. 24 e Circolare Inps 2 febbraio 2015, n. 197)

Vanno, inoltre, computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, sia il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), in quanto tali giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità. (Circolari Inps 9 settembre 2016, n. 176 e 19 gennaio 2017, n. 9; Msg. Inps 25 novembre 2016, n. 4783)

Le aliquote contributive per CIGO sono così modulate<sup>167</sup>:

<b>Apprendisti di tipo professionalizzante – Aliquote contributive CIGO da “settembre 2015”</b>					
<b>Imprese fino a 50 dipendenti</b>			<b>Imprese oltre 50 dipendenti</b>		
Industria	Edilizia Ind. e Artig.	Lapidei Ind. e Artig.	Industria	Edilizia Ind. e Artig.	Lapidei Ind. e Artig.
<b>1,70%</b>	<b>4,70%</b>	<b>3,30%</b>	<b>2,00%</b>	<b>4,70%</b>	<b>3,30%</b>

Le aliquote contributive per CIGS sono così determinate:

<b>Apprendisti di tipo professionalizzante – Aliquote contributive CIGS da “settembre 2015</b>
Aziende destinatarie della sola Cigs
<b>0,90%</b> (di cui <b>0,30%</b> a carico dell'apprendista).

Alle contribuzioni di finanziamento della Cassa integrazione (CIGO/CIGS) non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (sgravio del 100%).

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

Gli apprendisti beneficiari del trattamento di integrazione salariale possono usufruire delle prestazioni dei Fondi di solidarietà<sup>168</sup>.

### **33.2. CIG in deroga**

(D.I. 1° agosto 2014, n. 83473)

Il trattamento d'integrazione salariale in deroga per il 2016<sup>169</sup> può essere concesso - subordinatamente al conseguimento di una anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data d'inizio del periodo d'intervento - agli apprendisti non titolari del contratto professionalizzante e agli apprendisti assunti con contratto professionalizzante dipendenti da imprese che non rientrano nella disciplina della Cassa integrazione<sup>170</sup>, che sono sospesi dal lavoro o effettuano prestazioni di lavoro a orario ridotto per contrazione o sospensione dell'attività produttiva a causa di:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
- crisi aziendali;
- ristrutturazione o riorganizzazione.

Il trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga può essere richiesto dalle imprese, così come individuate dall'art. 2082 c.c.

<sup>167</sup> Messaggio Inps 5 gennaio 2016, n. 24.

<sup>168</sup> Artt. 39, 26, 27 e 28 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

<sup>169</sup> Il trattamento è stato prorogato con la L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016).

<sup>170</sup> Circolare Ministero del lavoro 2 febbraio 2016, n. 4; Circolare Inps 29 marzo 2016, n. 56.

### **33.3. Contratti di solidarietà**

- *Contratti di solidarietà per le imprese rientranti nel regime di CIGS ex L. n. 863/1984 – Solidarietà difensiva (art. 21, c. 5, D.Lgs. n. 148/2015)*

Questa tipologia di contratto di solidarietà non può essere applicata per i dirigenti, i lavoratori a domicilio e per gli apprendisti (art. 3, D.M. 10 luglio 2009, n. 46448; Circolare Ministero del lavoro 14 marzo 1994, n. 33).

Il datore di lavoro che ricorre alla solidarietà difensiva può comunque procedere a nuove assunzioni<sup>171</sup>, anche utilizzando il contratto di apprendistato tenendo presente i requisiti di legge e garantendo all'apprendista una formazione adeguata rispetto alle finalità dell'apprendistato<sup>172</sup>.

- *Contratti di solidarietà per le imprese non rientranti nel regime di CIGS ex L. n. 236/1993*

È possibile applicare questo regime di solidarietà ed il relativo contributo anche agli apprendisti per tutta la durata del contratto di solidarietà, in ogni caso, non oltre il termine di scadenza dell'apprendistato purché la riduzione di orario concordata non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi (Circolare Ministero del lavoro 25 maggio 2004, n. 20).

Il Ministero del lavoro con interpello n. 69/2009 ha dato parere positivo all'applicazione - o meglio all'estensione - in chiave analogica dell'art. 8 del D.L. n. 185/2009 dichiarando possibile la fruizione contestuale del contributo integrativo di solidarietà e del trattamento di integrazione salariale da parte del personale apprendista.

### **33.4. Disoccupazione involontaria**

Dal 1° gennaio 2013 al 30 aprile 2015 in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi nel predetto periodo è stata istituita l'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), con la funzione di fornire ai lavoratori, compresi gli apprendisti, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione. (L. n. 92/2012, art. 2)

A decorrere dal 1° maggio 2015 l'ASpI è sostituita da una indennità mensile di disoccupazione denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c) D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181;
- possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione;

---

<sup>171</sup> È possibile che esigenze di maggior lavoro «possano essere soddisfatte soltanto da lavoratori con mansioni non disponibili nell'organico aziendale, la cui assunzione è, evidentemente, funzionale anche al superamento della condizione di difficoltà che ha dato causa all'intervento di integrazione salariale». (Art. 4, D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033)

<sup>172</sup> Interpello Ministero del lavoro 21 agosto 2016, n. 21.

- possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni di disoccupazione.

Per fruire dell'indennità i lavoratori aventi diritto devono presentare, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'INPS entro il termine di decadenza di sessantotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. (D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22; Msg. Inps 30 marzo 2015, n. 2971; Interpello 20 maggio 2016, n. 19)

### **33.5. Mobilità in deroga**

La mobilità in deroga può essere concessa a tutti i lavoratori subordinati, compresi quindi gli apprendisti, subordinatamente al presupposto che per i lavoratori interessati non sussistano le condizioni di accesso ad ogni altra prestazione a sostegno del reddito connessa alla cessazione del rapporto di lavoro prevista dalla normativa vigente<sup>173</sup>.

Il trattamento di mobilità in deroga non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi. Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso nelle seguenti modalità:

Dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 <sup>1</sup>	6 mesi nell'arco del periodo 6 + 2 mesi nell'arco del periodo per i lavoratori residenti nelle aree di cui al D.P.R. n. 218/1978
Dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016 <sup>2</sup>	4 mesi nell'arco del periodo 4 + 2 mesi nell'arco del periodo per i lavoratori residenti nelle aree di cui al D.P.R. n. 218/1978
Dal 1° gennaio 2017 <sup>3</sup>	Il trattamento non può più essere concesso

<sup>1</sup>Art. 3, c. 5, D.M. n. 83473/2014.

<sup>2</sup> Art. 1, c. 304, L., n. 208/2015.

<sup>3</sup> Art. 3, c. 6, D.M. n. 83473/2014.

## **34. Retribuzione**

### **34.1. Sottoinquadramento e percentualizzazione**

Il datore di lavoro può inquadrare il lavoratore *fino* a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui

<sup>173</sup> Decreto interministeriale 1° agosto 2014, n. 83473, art. 3, c. 1; L. 28 dicembre 2015, n. 208; Circolari Inps 27 maggio 2015, n. 107, punto 5 e 29 maggio 2016, n. 56, punto 5; Circolare Ministero del lavoro 11 settembre 2014, n. 19.

conseguimento è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio. (D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 5, lett. b)

I suddetti benefici, già concessi, vengono a mancare nel momento in cui il contratto venga "disconosciuto" per violazione degli obblighi di carattere formativo o per assenza dei presupposti di instaurazione del rapporto di apprendistato<sup>174</sup>.

Nell'apprendistato di 1° e 3° tipo, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per la formazione esterna dell'apprendista, mentre per le ore di formazione interna il lavoratore percepisce una retribuzione pari al 10% di quella che gli spetterebbe. (D.Lgs. n. 81/2015, artt. 43, c. 7 e 45, c. 3)

### **34.2. Cottimo**

L'art. 2131 del cod. civ. stabilisce che «*la retribuzione dell'apprendista non può assumere la forma del salario a cottimo*» - divieto confermato prima dalla L. n. 25/1955 (art. 11, lett. f), poi dal D.Lgs. n. 276/2003 (art. 49, c. 4, lett. b), dal D.Lgs. n. 167/2011 (art. 2, c. 2, lett. b) e infine dal D.Lgs. n. 81/2016 (art. 42, c. 5, lett. a).

Il divieto ha lo scopo «*di evitare che l'apprendista possa subire un pregiudizio dall'applicazione di una retribuzione commisurata al risultato, proprio in ragione della minore capacità produttiva dovuta evidentemente ad una minore esperienza di lavoro*».

Il Ministero del lavoro ha però confermato la validità del cottimo qualora sia sganciato dal risultato di produzione, costituendo una voce retributiva fissa legata alla mansione<sup>175</sup>.

## **35. Agevolazioni per il datore di lavoro**<sup>176</sup>

Nel contratto di apprendistato «*la formazione assume un ruolo assolutamente preminente, ponendosi essa quale strumento per la realizzazione di finalità considerate già di alto valore sociale dalla Costituzione (art. 35, comma 2), il che spiega una serie di interventi legislativi ... miranti, da una parte, a rendere effettiva quella finalità e, dall'altra, a compensare gli oneri affrontati dal datore di lavoro connessi all'attività di addestramento, attraverso una serie di vantaggi (di varia natura, dalle agevolazioni contributive, ..., all'applicazione di un regime di recedibilità ad nutum nei confronti dell'apprendista, all'esclusione del novero degli apprendisti nell'organico dell'azienda ai fini del raggiungimento, della soglia dimensionale necessaria per l'applicazione delle tutele a tanto condizionate, ecc.)*» Cass. 11 maggio 2002, n. 6787.

---

<sup>174</sup> «*Tali benefici sono infatti "intimamente" connessi allo status di apprendista e decadono automaticamente nel momento in cui il rapporto di lavoro venga "disconosciuto", in quanto vengono meno le caratteristiche essenziali della tipologia contrattuale.*» (Circolare Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5).

<sup>175</sup> Interpello Ministero del lavoro 1° marzo 2007, n. 13.

<sup>176</sup> D. GAROFALO, *Incentivi e sanzioni*, cit., pp. 278-281; E. MASSI, *Riordino degli incentivi e novità per l'apprendistato*, in *Diritto & Pratica lav.*, 42/2015, pp. 2409-2413 ([www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)).

### **35.1. Beneficio contributivo**

- Datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9: sgravio triennale del 100%, a decorrere dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016 (L. n. 183/2011, art. 22 e D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, c. 7).

L'esonero contributivo triennale non è cumulabile con altre agevolazioni di tipo contributivo (Incentivo Occupazione Giovani, Incentivo Occupazione SUD), mentre è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, come:

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI.

Le agevolazioni non si applicano ai lavoratori iscritti nella lista di mobilità<sup>177</sup>;

- datori di lavoro che occupano più di 9 dipendenti: contribuzione pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (11,31% dal 1° gennaio 2013<sup>178</sup>).

Il datore di lavoro conserva i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione assunti in apprendistato professionalizzante. (art. 47, c. 7, D.Lgs. n. 81/2015)

Il datore di lavoro continuerà a fruire dei benefici contributivi anche se la trasformazione del rapporto avverrà in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto<sup>179</sup>.

La Suprema Corte ha stabilito che il prolungamento dei benefici contributivi spetta unicamente se il lavoratore, a seguito della trasformazione in rapporto a tempo determinato, viene utilizzato nella specifica qualifica per la quale ha svolto l'apprendistato<sup>180</sup>.

Il regime contributivo previsto per il rapporto di apprendistato (regime di sottocontribuzione) è escluso dal novero dei benefici contributivi, per cui non è necessario il possesso della regolarità contributiva (c.d. Durc interno)<sup>181</sup>.

Per tutto il periodo di contribuzione agevolata, successivamente alla trasformazione del rapporto, il lavoratore può naturalmente beneficiare

---

<sup>177</sup> Msg Inps 31 maggio 2017, n. 2243.

<sup>178</sup> Art. 42, c. 6, lett. f, D.Lgs. n. 81/2015.

<sup>179</sup> Interpello Ministero del lavoro 4 maggio 2005, n. 3883.

<sup>180</sup> «Il testuale riferimento alla "trasformazione" del rapporto implica una continuità tra iniziale apprendistato e successivo rapporto a tempo indeterminato, continuità che è assicurata proprio dall'utilizzo, nella qualifica appropriata, della formazione ricevuta dal lavoratore come apprendista. È questo "buon esito" dell'apprendistato, traslato nell'ordinario rapporto a tempo indeterminato, a giustificare che il beneficio contributivo si protragga per un ulteriore anno, laddove il beneficio stesso sarebbe senza causa se il lavoratore, completato con esito favorevole l'apprendistato in riferimento a determinate mansioni, fosse assegnatario di mansioni diverse, non riferibili alla formazione ricevuta durante l'apprendistato, trattandosi in tale evenienza della costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, che seguirebbe quello di apprendistato solo in termini temporali, e non già della "trasformazione" di quest'ultimo» Cass., Sez. lav., 22 giugno 2010, n. 15055 in *Lav. e previdenza oggi*, 2011, 2, pp. 209-218, con nota di G. MATARAZZO, *A agevolazioni contributive dell'apprendistato*.

<sup>181</sup> V.: Circolare Ministero del lavoro 30 gennaio 2008, n. 5; Circolare Inps 18 aprile 2008, n. 51; Nota Ministero del lavoro 28 gennaio 2016, n. 1677; Cass. 15 marzo 2018, n. 6428.



dell'integrazione salariale e dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria<sup>182</sup>.

In via sperimentale, fino al 31 dicembre 2017<sup>183</sup>, per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore si applicano i seguenti benefici:

- non trova applicazione il contributo di licenziamento<sup>184</sup> di cui all'art 2, c. 31 e 32, L. n. 92/2012;
- riduzione dell'aliquota contributiva dal 10% al 5%;
- sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro del finanziamento dell'ASpI (1,31%), di cui all'art. 42, c. 6, lett. f), D.Lgs. n. 81/2015, e dello 0,30%, previsto dall'art. 25 L. n. 845/1978<sup>185</sup>.

Gli incentivi non sono mantenuti oltre il termine del periodo di apprendistato<sup>186</sup>.

***Datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti superiore a 9***

<b>Assicurazioni</b>	<b>Intera durata del rapporto di apprendistato</b>
FPLD	4,50%
Cuaf	0,06%
Malattia	0,53%
Maternità	0,05%
INAIL	0,30%
<i>Totale</i>	<b>5,00%</b>

***Datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9:***

<b>Assicurazioni</b>	<b>Durata del rapporto di</b>
----------------------	-------------------------------

<sup>182</sup> Circolare Inps 3 dicembre 1991, n. 274.

<sup>183</sup> Il periodo è stato così prorogato dall'art. 1, c. 240, lett. b), L. 11 dicembre 2016, n. 232.

<sup>184</sup> Trattasi del cosiddetto "ticket licenziamento", ovvero una somma, pari al 41% del massimale mensile di NASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, dovuta dal datore di lavoro a seguito di interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, compreso il licenziamento al termine del periodo di formazione.

<sup>185</sup> E. MASSI, *D.Lgs. n. 150/2015. Riordino degli incentivi e novità per l'apprendistato*, in *Dir. e pratica lav.*, 2015, 42, pp. 2412-2413 ([www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)).

<sup>186</sup> Art. 32, c. 1 e 2, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150. V. Msg Inps 16 giugno 2017, n. 2499.

Art. 1, c. 110, L. 27 dicembre 2017, n. 205 «A decorrere dall'anno 2018, sono destinati annualmente, nell'ambito delle risorse di cui all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2:

d) euro 5 milioni per l'anno 2018, 15,8 milioni di euro per l'anno 2019 e 22 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020 per l'estensione degli incentivi di cui all'articolo 32, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;»

	<b>apprendistato</b>		
	1°-12° mese	13°-24° mese	oltre il 24° mese
FPLD	1,35%	2,70%	4,50%
CUAF	0,02%	0,03%	0,06%
Malattia	0,08%	0,16V	0,53%
Maternità	0,01%	0,02V	0,05%
INAIL	0,04%	0,09%	0,30%
<i>Totale</i>	<b>1,50%</b>	<b>3,00%</b>	<b>5,00%</b>

Nell'ipotesi di trasformazione dell'apprendistato di 1° livello in apprendistato professionalizzante, i benefici si applicano unicamente al periodo prima della trasformazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2018, nel caso di trasformazione del contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato – anche nei casi di prosecuzione successiva al 31 dicembre 2017 – si applica, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della conferma, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi complessivi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015<sup>187</sup>. (art. 1, c. 106, L. 27 dicembre 2017, n. 205; Circ. Inps 2 marzo 2018, n. 40)

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018<sup>188</sup> per i datori di lavoro (anche non imprenditori) che assumono, con contratto di *apprendistato professionalizzante* (anche stagionale se previsto dal ccnl) di durata pari o superiore a 12 mesi, giovani (tra i 16 e i 29 anni<sup>189</sup>) che si sono registrati al Programma Garanzia Giovani – i minorenni devono aver assolto al diritto-dovere all'istruzione e formazione – usufruiscono del c.d. *Incentivo Occupazione NEET* del Programma "Iniziativa Occupazione Giovani" (PON IOG).

L'agevolazione vale per le assunzioni effettuate su tutto il territorio italiano, a esclusione di quelle che abbiano come sede di lavoro la Provincia Autonoma di Bolzano.

Nel caso di spostamento della sede di lavoro al di fuori dei territori per cui è previsto l'incentivo, l'agevolazione non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento

<sup>187</sup> «... i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ...».

<sup>188</sup> L'incentivo è riconosciuto anche per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 e dovrà essere fruito, pena decadenza, entro il 28 febbraio 2021. (Decreto direttoriale Anpal 28 dicembre 2018, n. 581).

<sup>189</sup> Per la precisione 29 anni e 364 giorni.

L'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro annui per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile. (art. 5, c. 1, Decreto direttoriale Anpal 2 gennaio 2018, n. 3).

L'Inps<sup>190</sup> ha chiarito che nell'ipotesi in cui il periodo formativo concordato risulti inferiore a dodici mesi, l'importo del beneficio deve essere proporzionalmente ridotto in base alla reale durata della formazione<sup>191</sup>. Nessun beneficio spetta per il periodo di proseguimento del servizio al termine del rapporto di apprendistato.

L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

Per le attività stagionali è previsto un *bonus* massimo a quello previsto per i rapporti a tempo indeterminato, qualora il rapporto abbia una durata pari o superiore a 12 mesi; se, invece, la durata è inferiore a 12 mesi, l'importo massimo complessivo del beneficio viene proporzionalmente ridotto in base all'effettivo decorso della formazione. L'incentivo non è cumulabile con la retribuzione ridotta competente per il primo anno di assunzione e deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020.<sup>192</sup>

Gli incentivi sono disponibili nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "*de minimis*". Il limite può essere superato esclusivamente qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

Gli incentivi non spettano se l'assunzione è attuazione di un obbligo legale o contrattuale<sup>193</sup>.

Per fruire dell'incentivo i datori di lavoro devono inoltrare un'istanza preliminare di ammissione all'Inps, esclusivamente in via telematica, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 ai datori di lavoro - che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione<sup>194</sup> - è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle

---

<sup>190</sup> Circolari Inps 19 marzo 2018, n. 48 e 17 aprile 2019, n. 54.

<sup>191</sup> Per un periodo formativo di durata pari a sei mesi, l'importo massimo dell'incentivo spettante, da riparametrare alla contribuzione effettivamente dovuta, è pari a 4.030 euro (€ 671,66x6).

Il limite massimo di 8.060 euro annui riparametrato su base mensile corrisponde a 671,66 euro (€ 8.060,00/12); su base giornaliera a 21,66 euro (€ 671,66/31).

<sup>192</sup> Decreto direttoriale Anpal 2 gennaio 2018, n. 3.

<sup>193</sup> Art. 31, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 150/2015; Circ. Ministero del lavoro 19 marzo 2018, n. 48.

<sup>194</sup> «... per i giovani che abbiano effettuato un percorso di apprendistato di alta formazione e ricerca, l'assunzione a tempo indeterminato, per essere legittimamente incentivata, deve avvenire, presso il medesimo datore di lavoro, entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio». (Circ. Inps 2 marzo 2018, n. 40)

prestazioni pensionistiche, l'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.000 euro su base annua riparametrato e applicato su base mensile.

L'Inps ha precisato che nel caso di lavoratori somministrati l'esonero spetta sia nel caso in cui il lavoratore - al termine del periodo di apprendistato duale ed entro i sei mesi dal conseguimento del titolo - venga assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione e sia nel caso in cui venga assunto direttamente dall'ex utilizzatore.

La concessione dell'agevolazione contributiva è subordinata alla presentazione all'Inps di un'apposita domanda<sup>195</sup>. (Art. 1, c. 108, L. 27 dicembre 2017, n. 205; Circ. Inps 2 marzo 2018, n. 40)

A decorrere dal 1° maggio 2019 e fino al 31 dicembre 2019 ai datori di lavoro privati (anche non imprenditori) - con imprese ubicate in una delle Regioni "meno sviluppate"<sup>196</sup> o "in transizione"<sup>197</sup> - che, senza esservi tenuti, assumano giovani, con contratto di apprendistato professionalizzante (anche stagionale se previsto dal ccnl), compete un incentivo denominato *Incentivo Occupazione Mezzogiorno*.

L'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro annui per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile. (art. 5, c. 1, Decreto direttoriale Anpal 19 aprile 2019, n. 178)

L'Inps<sup>198</sup> ha chiarito che nell'ipotesi in cui il periodo formativo concordato risulti inferiore a dodici mesi, l'importo del beneficio deve essere proporzionalmente ridotto in base alla reale durata della formazione<sup>199</sup>. Nessun beneficio spetta per il periodo di proseguimento del servizio al termine del rapporto di apprendistato.

L'incentivo è cumulabile con:

- l'incentivo previsto dall'art. 8 D.L. n. 4/2019 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 26/2019 (art. 8, c. 1, Decreto direttoriale Anpal 19 aprile 2019, n. 178).
- incentivi di natura economica introdotti e attuati dalle Regioni del Mezzogiorno in favore di datori di lavoro che abbiano sede nel territorio di tali Regioni. (art. 8, c. 3, Decreto direttoriale Anpal 19 aprile 2019, n. 178).

L'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2021.

Gli incentivi sono disponibili nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e

---

<sup>195</sup> V. Circolare Inps 10 luglio 2017, n. 109.

<sup>196</sup> Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia.

<sup>197</sup> Abruzzo, Molise e Sardegna.

<sup>198</sup> Circolare Inps 19 marzo 2018, n. 49.

<sup>199</sup> Per un periodo formativo di durata pari a sei mesi, l'importo massimo dell'incentivo spettante, da riparametrare alla contribuzione effettivamente dovuta, è pari a 4.030 euro (€ 671,66x6).

Il limite massimo di 8.060 euro annui riparametrato su base mensile corrisponde a 671,66 euro (€ 8.060,00/12); su base giornaliera a 21,66 euro (€ 671,66/31).

108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "*de minimis*". Il limite può essere superato esclusivamente qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

Per fruire dell'incentivo i datori di lavoro devono inoltrare un'istanza preliminare di ammissione all'Inps, esclusivamente in via telematica, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare.

### **35.2. Beneficio economico**

- Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante o retribuzione a percentualizzazione proporzionata all'anzianità di servizio (D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 5, lett. b);
  - per l'apprendistato di 1° e 3° livello il datore di lavoro può contare sull'azzeramento della retribuzione del lavoratore per le ore di formazione esterna e sulla diminuzione al 10% della retribuzione dovuta all'apprendista per le ore di formazione interna (D.Lgs. n. 81/2015, artt. 45, c. 3 e 42, c. 7);
  - per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionale, iscritti alle liste di mobilità, è previsto per il datore di lavoro un incentivo economico pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione (art. 8, c. 4, L. n. 223/1991)<sup>200</sup>;
  - al datore di lavoro privato che assume giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca finalizzati:
    - allo svolgimento di attività di ricerca
    - oppure al conseguimento dei seguenti titoli di studio:
      - diploma di tecnico superiore (ITS)
      - laurea triennale;
      - laurea magistrale;
      - laurea magistrale a ciclo unico;
      - master universitario I e II livello;
      - diploma di specializzazione;
      - diploma di perfezionamento;
      - dottorato di ricerca;
- compete un *bonus di assunzione* (Programma FIo) pari a:
- 6.000 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato a tempo pieno;
  - 4.000 euro per ogni soggetto assunto con il contratto di apprendistato a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali.

Il contratto dovrà avere una durata minima di 12 mesi e la sede operativa dell'impresa – presso cui dovrà essere operata l'assunzione – deve essere dislocata sul territorio italiano.

Il termine di presentazione della domanda è stato prorogato al 30 giugno 2017.

- i datori di lavoro privati<sup>201</sup> a partire dal 1° agosto 2016 e fino al 29 dicembre 2017<sup>202</sup> potranno, fino a concorrenza delle risorse disponibili, ottenere,

---

<sup>200</sup> Msg. Inps 31 maggio 2017, n. 2243.

<sup>201</sup> I datori di lavoro devono necessariamente aver effettuato attività di tutoraggio solo ed esclusivamente attivati in collaborazione con i Centri di Formazione Professionale e/o Enti di Formazione Professionale.

<sup>202</sup> Termine prorogato al 31 dicembre 2018.

tramite domanda inviata telematicamente al sito Italia Lavoro, un contributo massimo di euro 3.000 per coprire i costi di tutoraggio aziendale – almeno 96 ore complessive per un periodo non inferiore a 12 mesi – riferibile a ciascun contratto di apprendistato di 1° livello<sup>203</sup>.

### **35.3. Beneficio fiscale**

- A decorrere dal 2019 per le imprese che assumono, a tempo indeterminato o a termine, aumentando il numero medio dei dipendenti, viene praticata una riduzione sull'Ires (c.d. mini Ires) del 9% o una riduzione sull'Irpef <sup>204</sup>(L. 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, c. 28-34).
- Dal periodo d'imposta 2015 il datore di lavoro ha la possibilità di dedurre anche per gli apprendisti, dalla base imponibile IRAP, il costo sostenuto per il personale (L. n. 190/2014, art. 1, c. 20<sup>205</sup>).
- Agevolazioni, per i titolari di reddito d'impresa, per 12 mesi, decorrenti dalla data di assunzione, sul costo aziendale<sup>206</sup> di personale altamente qualificato assunto con contratto di apprendistato dalle *start-up innovative* e dagli *incubatori di start-up innovative* (D.M. 23 ottobre 2013, art. 2, c. 2).

### **35.4. Beneficio normativo**

- esclusione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato (qualunque sia la tipologia, compresi i cd. "apprendisti in mobilità") dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, c. 3). Il beneficio normativo viene meno nel momento in cui il rapporto viene "disconosciuto", sia per violazione degli obblighi di carattere formativo, che per assenza dei presupposti di instaurazione del rapporto stesso (Circolare Ministero lavoro n. 5/2013).
- esclusione dalla clausola di stabilizzazione dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca (D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 8);
- adozione, per i lavoratori apprendisti disabili, di deroghe ai limiti di età e di durata purché siano presenti specifici progetti di inserimento mirato (L. n. 68/1999, art. 11, c. 6);
- applicazione di un regime di recedibilità *ad nutum* nei confronti dell'apprendista.

## **36. Sanzioni per il datore di lavoro**

---

<sup>203</sup> V Decreto Direttoriale Ministero del lavoro 23 maggio 2016, n. 158.

<sup>204</sup> Le agevolazioni sono cumulabili con altri benefici eventualmente concessi, ad eccezione di quelli che prevedono regimi forfetari di determinazione del reddito.

<sup>205</sup> V. Circ. Agenzia delle entrate 9 giugno 2015, n. 22/E.

<sup>206</sup> Per *costo aziendale*, si intende il costo salariale che corrisponde all'importo totale effettivamente sostenuto dall'impresa in relazione ai contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati con i lavoratori e comprende: la retribuzione lorda, prima delle imposte; i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali obbligatori per legge. (D.M. 23 ottobre 2013, art. 2, c. 3)

• **Violazione delle norme riguardanti:**

- la forma scritta del contratto<sup>207</sup>;
- la forma scritta del piano formativo individuale;
- il divieto di retribuzione a cottimo;
- il sottoinquadramento del lavoratore;
- la retribuzione percentualizzata;
- la presenza di un tutore o referente aziendale<sup>208</sup>.

Per ogni violazione il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro o, in caso di recidiva<sup>209</sup>, da 300 a 1500 euro.

Alla contestazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale<sup>210</sup>. L'autorità competente a ricevere il rapporto è la direzione territoriale del lavoro. (Art. 47, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015)

• **Inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative**<sup>211</sup>

Il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotterà un provvedimento di disposizione assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. (Art. 47, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015)

La mancata ottemperanza al provvedimento di "disposizione" comporterà una sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro<sup>212</sup>.

---

<sup>207</sup> «L'obbligo di formalizzazione per iscritto del contratto non può peraltro considerarsi adempiuto mediante la sola consegna, ai sensi dell'art. 40, comma 2, del D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), della copia della comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego, essendo necessaria ad evitare la sanzione per mancanza di forma scritta nell'apprendistato la consegna del contratto individuale di lavoro» (Circolare Ministero del lavoro 11 novembre 2011, n. 29).

<sup>208</sup> Il Ministero del lavoro ritiene che «le sanzioni connesse a violazioni legate alla presenza di un tutor aziendale siano esclusivamente di natura amministrativa e non necessariamente riverberino effetti automatici sulla genuinità del rapporto di apprendistato» (Lettera-circolare Ministero del lavoro 22 aprile 2013, n. 7258).

V. anche Circolare Inps 21 gennaio 2013, n. 5.

<sup>209</sup> «... si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza-ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, non necessariamente con riferimento alla stessa lettera dell'art. 2, c. 1, del D.Lgs. n. 167/2011 e anche in relazione a lavoratori diversi» (Circolare Ministero del lavoro 11 novembre 2011, n. 29).

<sup>210</sup> Ministero del lavoro, INPS, INAIL, ecc.

<sup>211</sup> LUCIANI V., *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riordino" delle fonti di regolazione* in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 301/2016 (<http://csdle.lex.unict.it>).

<sup>212</sup> Art. 11, c. 1, D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520 come sostituito dall'art. 11, D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758 e successivamente così modificato negli importi delle sanzioni amministrative dall'art. 1, c. 1177, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

L'inadempimento formativo sarà valutato sulla base del percorso di formazione<sup>213</sup> e verrà valutato in base alla: quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale; assenza di un *tutor* aziendale avente competenze adeguate o di ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo.

L'inadempimento formativo non potrà essere imputabile al datore di lavoro per: carenza dell'offerta pubblica; rifiuto da parte dell'apprendista di seguire i corsi o per volontaria interruzione del percorso formativo; per mancata acquisizione, imputabile all'apprendista, di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione o della mancata specializzazione tecnica superiore, conseguibile con contratto di apprendistato di alta formazione.

In questo caso il datore manterrà inalterato il diritto al riconoscimento degli incentivi contributivi previsti per il contratto.

- **Assunzione apprendista**

La mancata comunicazione al Servizio competente dell'assunzione dell'apprendista, entro il giorno antecedente a quello di instaurazione del rapporto comporta la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato (art. 19, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003).

Qualora sia omessa, oltre alla comunicazione al Centro per l'impiego, anche la forma scritta del contratto, il rapporto in questione potrà considerarsi "in nero" con conseguente applicazione delle relative sanzioni.

- **Trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato**

La mancata comunicazione comporta la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato (art. 19, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003).

- **Licenziamento illegittimo**

Trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente<sup>214</sup> (art. 42, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015).

- **Registrazioni sul Libro unico del lavoro**

L'omessa o infedele registrazione dei dati e la mancata registrazione dei dati entro la fine del mese successivo<sup>215</sup> - qualora determinino differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali -comportano la sanzione pecuniaria amministrativa da 150 a 1500 euro, se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro (art. 39, c. 7, D.L. n. 112/2008, conv., con modificazioni, dalla L. n. 133/2008, successivamente sostituito dall'art. 22, D.Lgs. n. 151/2015)

- **Lavoro notturno**

---

<sup>213</sup> Il Ministero del lavoro (Decreto interministeriale 26 settembre 2012) ha chiarito che per formazione s'intende la c.d. *formazione formale* cioè un «*apprendimento erogato in un contesto organizzativo e strutturato appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma si conclude in una convalida e in una certificazione*». V. anche Circolari Ministero del lavoro n. 29/2011 e n. 5/2013.

<sup>214</sup> V. D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23. V. LUCIANI V., *op. cit.*

<sup>215</sup> Art. 40, c. 4, D.L. n. 201/2011 conv., con modificazioni dalla L. 214/2011.



- *Apprendista maggiorenne*: l'inosservanza dei controlli periodici per la valutazione dello stato di salute implicano l'arresto da tre a sei mesi o ammenda da 1.549 euro a 4.131 euro (art. 18-bis, c. 2, D.Lgs. n. 66/2003);
- *Apprendista minorenni*: l'impiego al lavoro comporta l'arresto non superiore a sei mesi o l'ammenda fino a 5.164 euro (art. 26, c. 2, L. n. 977/1967).

## **37. Termine del contratto**

### **37.1. Trasformazione del contratto**

Se al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro e l'apprendista non esercitano la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015), caratterizzato esclusivamente dallo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, nel qual caso il datore deve comunicare telematicamente, entro 5 giorni, la trasformazione al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro (art. 4-bis, c. 5, lett. d), D.Lgs. n. 181/2000; Nota Ministero del lavoro n. 440/2007).

A seguito dell'avvenuta conversione del contratto di apprendistato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, si applicano, per i licenziamenti illegittimi, le disposizioni a "tutele crescenti". (D.Lgs. n. 23/2015, art. 1, c. 2)

La trasformazione del rapporto può avvenire anche anticipatamente alla scadenza del contratto, in qualsiasi momento, con il conferimento effettivo delle mansioni che spettano all'operaio qualificato e con il conseguente diritto da parte del datore di lavoro a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo<sup>216</sup>.

Successivamente alla trasformazione anticipata del rapporto, l'obbligo formativo non rientra più nel sinallagma contrattuale e la formazione «*non potrà più rappresentare un elemento in grado di inficiare la validità del rapporto di lavoro, né potrà essere più "rivendicata" dagli enti formativi cui si è rivolto il datore di lavoro fintanto che sussisteva il rapporto di apprendistato*»<sup>217</sup>.

A partire dal 7 maggio 2015 per gli apprendisti passati in qualifica si applicherà il nuovo istituto della conciliazione per la risoluzione stragiudiziale delle controversie sui licenziamenti illegittimi, «*che consente al datore di lavoro di offrire una somma predeterminata in modo certo al lavoratore in cambio della rinuncia alla impugnazione del licenziamento, somma che per il lavoratore non rientra nel reddito imponibile ai fini fiscali*»<sup>218</sup>.

Il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore, compreso il periodo di prova<sup>219</sup>.

### **37.2. Risoluzione del rapporto**<sup>220</sup>

<sup>216</sup> Cass. n. 845/1988; Interpello Ministero del lavoro 4 maggio 2005, n. 3883; Circ. Ministero del lavoro 10 novembre 2008, n. 27.

<sup>217</sup> Lettera-circolare Ministero del lavoro 6 febbraio 2009, n. 1727.

<sup>218</sup> Nota del Ministero del lavoro 27 maggio 2015, n. 2788.

<sup>219</sup> Cass., S.U., 23 settembre 2010, n. 20074.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro e l'apprendista possono risolvere (*ad nutum*) il contratto, con preavviso decorrente dal medesimo termine, a norma dell'art. 2118 cod. civ.; nel periodo di preavviso continua ad applicarsi *in toto* la disciplina del contratto di apprendistato. (art. 42, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015).

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo<sup>221</sup>. (art. 42, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015)

Il licenziamento è nullo a causa di matrimonio, gravidanza e per i periodi di malattia, infortunio, congedo parentale. Al termine di detti periodi il datore di lavoro può legittimamente operare il recesso facendo decorrere il preavviso dal termine dei periodi di divieto di licenziamento<sup>222</sup>.

Il recesso *ad nutum* è da considerarsi illegittimo allorché, per esclusiva responsabilità del datore di lavoro, non sia stato rispettato l'obbligo formativo, «*elemento essenziale e indefettibile del contratto di apprendistato entrando a farne parte della causa negoziale*»<sup>223</sup>.

Per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione vigono le disposizioni della L. n. 604/1966 in materia di licenziamenti individuali.

Il licenziamento o le dimissioni devono essere comunicate con preavviso scritto alla scadenza del periodo di apprendistato.

### **37.3. Mancato superamento della prova anticipata di idoneità**

Il mancato superamento da parte dell'apprendista della prova anticipata di idoneità all'esercizio del mestiere (c.d. prova d'arte) che ha formato oggetto

---

<sup>220</sup> U BURATTI e G ROSOLEN, *Apprendistato e recesso: una prima lettura del d.lgs. n. 81/2015*, in *Bollettino Adapt*, 14 luglio 2015 ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)); M.A. CARBONE, *La disciplina del recesso*, in AA.VV., *Il contratto di apprendistato nel D.Lgs. 81/2015*, cit., pp. 20-21.

<sup>221</sup> Per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore e compreso il licenziamento del lavoratore da parte del datore al termine del periodo di formazione, è dovuta, a carico di quest'ultimo, una somma pari al 41% del massimale mensile di NASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni (art. 2, c. 31 e 32, L. 28 giugno 2012, n. 92). Il pagamento del c.d. *Ticket licenziamento* per l'apprendistato è stato sospeso dal 24 settembre 2015 al 31 dicembre 2017 (art. 32, c. 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 e art. 2, c. 240, lett. b, L. 11 dicembre 2016, n. 232). V. anche D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

<sup>222</sup> V. Interpello Ministero del lavoro 14 giugno 2012, n. 16.

Per quanto riguarda le lavoratrici madri v. Cassazione, Sez. lav., 15 marzo 2016, n. 5051. G. FAVA, *Permane l'incertezza in tema di licenziamento dell'apprendista in stato di gravidanza*, in *Sintesi*, 9/2017, pp. 8-9 (<http://consulentidellavoro.mi.it/rivista-sintesi>).

<sup>223</sup> «... ove siffatta peculiare caratteristica manchi e le mansioni dell'apprendista non siano in realtà intrinsecamente formative, deve riconoscersi l'esistenza di un comune rapporto di lavoro subordinato, soggetto alla disciplina ordinaria anche in relazione alla stabilità del posto di lavoro, tenendo conto che incombe su chi allega l'esistenza di un contratto di apprendistato l'onere di fornire la relativa e completa prova». Cass., Sez. lav., n. 6236/1986, n. 6972/1987, n. 5399/1993, n. 6637/1995, n. 11265/2013.

dell'apprendistato non costituisce legittima causa di licenziamento e l'addestramento teorico-pratico deve proseguire fino al termine contrattuale del rapporto (Cass. n. 6180/1996; Interpello n. 79/2009).