

3

Apprendistato

Guida pratica luglio 2026

Arturo Di Mario

SOMMARIO

1. Evoluzione normativa	1
2. Definizione e natura del contratto	3
3. Disciplina generale	4
4. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	6
5. Apprendistato professionalizzante	13
6. Apprendistato di alta formazione e di ricerca	17
7. Apprendistato per i lavoratori in mobilità o disoccupati	21
8. Piano formativo individuale (PFI)	22
9. Fascicolo elettronico del lavoratore	23
10. Certificazione delle competenze	24
11. Crediti formativi	25
12. Repertorio delle professioni	25
13. Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali	25
14. Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro	26
15. Enti bilaterali	27
16. Tutori	28
16.1 <i>Apprendistato di 1° e 3° livello</i>	29
16.2 <i>Apprendistato somministrato</i>	29
16.3. <i>Cooperative</i>	29
16.4. <i>Calcio professionistico</i>	29
17. Assunzione	30
17.1. <i>Forma del contratto</i>	30
17.2. <i>Periodo di prova</i>	30
17.3. <i>Comunicazioni di assunzione</i>	30
17.4. <i>Visita medica preassuntiva</i>	31
17.5. <i>Registrazione nel Libro unico del lavoro (LUL)</i>	32
17.6. <i>Inquadramento, qualifica, mansioni</i>	32
17.7. <i>Clausola di stabilizzazione</i>	32
17.8. <i>Limiti numerici</i>	33
18. Obblighi del datore di lavoro	35
19. Obblighi dell'apprendista	35
20. Cumulabilità dei rapporti di apprendistato	36
21. Trasformazione di contratti di apprendistato	36
22. Minori	37
22.1. <i>Visita medica preassuntiva</i>	37
22.2. <i>Orario di lavoro</i>	37
22.3. <i>Riposo settimanale</i>	37
22.4. <i>Lavori vietati</i>	37
22.5. <i>Licenziamento per giusta causa</i>	37
22.6. <i>Minori stranieri</i>	37
23. Orario di lavoro	38
23.1. <i>Lavoro straordinario</i>	38
23.2. <i>Lavoro notturno</i>	38
24. Riposo settimanale	39
25. Ferie annuali	39
26. Distacco	39
27. Contratto a termine	40
28. Somministrazione	40
29. Lavoro a tempo parziale (<i>part-time</i>)	41

30. Lavoro stagionale	41
31. Lavoro sportivo	42
32. Previdenza e assistenza sociale	43
32.1. <i>Infortuni sul lavoro e malattie professionali</i>	44
32.2. <i>Malattia</i>	44
32.3. <i>Invalidità e vecchiaia</i>	45
32.4. <i>Maternità/Paternità</i>	45
32.5. <i>Assegni familiari</i>	45
32.6. <i>Agevolazioni contributive</i>	46
32.7. <i>Lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità</i>	53
32.8. <i>Lavoratori disoccupati</i>	54
32.9. <i>Beneficiari del Reddito di cittadinanza (Rdc)</i>	55
32.10. <i>Beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro</i>	56
33. Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	56
34. Visite mediche	57
34.1. <i>Visite preassuntive</i>	57
34.2. <i>Sorveglianza sanitaria</i>	57
34.3. <i>Lavoro notturno</i>	58
35. Ammortizzatori sociali	58
35.1. <i>Cassa integrazione guadagni (CIGO/GIGS)</i>	58
35.2. <i>CIG in deroga</i>	60
35.3. <i>Contratti di solidarietà difensiva</i>	60
35.4. <i>Disoccupazione involontaria</i>	60
35.5. <i>Mobilità in deroga</i>	61
35.6. <i>Integrazione salariale nel settore agricolo</i>	62
36. Retribuzione	62
36.1. <i>Sottoinquadramento e percentualizzazione</i>	62
36.2. <i>Cottimo</i>	62
37. Agevolazioni per il datore di lavoro	63
37.1. <i>Beneficio contributivi temporanei</i>	63
37.2. <i>Beneficio economico</i>	69
37.3. <i>Beneficio fiscale</i>	69
37.4. <i>Beneficio normativo</i>	69
38. Sanzioni per il datore di lavoro	70
39. Termine del contratto	72
39.1. <i>Trasformazione del contratto</i>	72
39.2. <i>Risoluzione del rapporto</i>	73
39.3. <i>Mancato superamento della prova anticipata di idoneità</i>	75
APPENDICE	
D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (artt. 41-47)	79
Circolare Inps 14 novembre 2018, n. 108	86

1. Evoluzione normativa

- 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»;*
 - **D.Lgs. 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. 81¹** “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 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»*².

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

¹ M.A. CARBONE, L. CAROLLO, S. DONÀ, D. FARNOLI, I. RYZHA, C. SERRAPICA, *Il contratto di apprendistato nel D.Lgs. 81/2015*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT - 286/2015; 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; 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; M. TIRABOSCHI, *Prima lettura del D.Lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, Labour Studies e-Book Series, n. 45/2015, pp. 16-20.

² 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.

L’unica eccezione è costituita dal lavoro sportivo dove il contratto risulta a tempo determinato, infatti *«al termine del periodo di apprendistato, fissato nel contratto, quest’ultimo si risolve automaticamente»* (art. 30, c. 3, D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36).

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.*»³.

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*»⁴ e 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'impresa⁵.

Come sottolineato più volte dalla giurisprudenza⁶, 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 lavoro⁷.

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 professionale⁸, 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*»⁹.

3. Disciplina generale¹⁰

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, livello di inquadramento iniziale intermedio

³ Circ. Ministero del lavoro 28 aprile 1955, n. 153-bis.

⁴ *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. 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*.

⁵ Cass. n. 6134/2000, cit.

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

⁷ Trib. Milano 23 aprile 2002 e 23 ottobre 2003.

⁸ *Ex multis*: Cass. n. 6792/1987, n. 13364/1991, n. 5399/1993, n. 6637/1995, n. 8988/1995, n. 6787/2002, n. 14754/2014 e n. 9286/2020.

⁹ Interpello Ministero del lavoro 1° marzo 2007, n. 13.

¹⁰ 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; 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; 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*, Labour Studies e-Book Series n. 48/201; G. MONTEMARANO, *Apprendistato e prassi amministrativa*, Professional Series, e-Book, n. 5/2021.

e finale, durata del periodo di apprendistato). Il contratto contiene, in forma sintetica¹¹, 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. Salvo quanto sopra riportato, la disciplina dell'apprendistato è rimessa agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto 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. In alternativa, è possibile 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 all'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)¹², 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 giorni¹³;
- 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 affine¹⁴.

¹¹ 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» (Circ. Ministero del lavoro 30 luglio 2014, n. 18).

¹² Lettera abrogata dall'art. 34, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 150/2016.

V. par. 9 Fascicolo elettronico del lavoratore.

¹³ Viene confermato l'indirizzo giurisprudenziale (Cass. 12 maggio 2000, n. 6134; 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 Circ. 4 marzo 1959, n. 196).

¹⁴ Interpello Ministero del lavoro 5 febbraio 2013, n. 4.

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 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato (apprendistato) effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine¹⁵.

4. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Apprendistato di primo livello)¹⁶

D.Lgs. n. 81/2015, art. 43; D.I. 12 ottobre 2015; D.M. 2 agosto 2022, n. 139; Circ. Inps n. 87/2021; Circ. Ministero del lavoro n. 12/2022; Circ. Ministero del lavoro n. 12/2022

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 svolta dalle istituzioni formative¹⁷ che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione.

¹⁵ Art. 24, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015.

Con Interpello n. 2 dell'8 agosto 2017 il Ministero del lavoro ha chiarito 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 Circ. Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5, par. 5. V. E. MASSI, *Apprendistato e diritto di precedenza*, in *Diritto & Pratica lav.* 37/2017, pp. 2203-2207; A. BORELLA, *Assunzione di apprendisti e diritto di precedenza dei lavoratori a termine*, in *Sintesi* 9/2017, pp. 10-14.

¹⁶ V.: 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. 258-270; D. FARGNOLI, 4. *L'apprendistato per la qualifica e diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*, in AA.VV., *Il contratto di apprendistato nel D.Lgs. 81/2014*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 286/2015, pp. 24-35; Guida operativa ANPAL *Il contratto di apprendistato di I e III livello*, 2020; Manuale operativo ANPAL *Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*, 2022; C. MAZZANTI, *Le misure in materia di politica formativa nell'apprendistato*, in D. GAROFALO E A. OLIVIERI (a cura di), *La manovra previdenza-lavoro 2025. Commentario alle leggi n. 203/2024 e 207/2024*, 2025, T. I, pp. 163-174; F. STOLFA, *Apprendistato duale; analisi giuridica, problemi applicativi, i ritocchi del collegato lavoro*, in D. GAROFALO e A. OLIVIERI (a cura di), *La manovra previdenza-lavoro 2025. Commentario alle leggi n. 203/2024 e 207/2024*, 2025, T. I, pp. 191-206.

¹⁷ Per Istituzioni formative devono intendersi:

- le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado, per i percorsi di cui ai D.P.R. nn. 87, 88 e 89 del 2010 e relativi decreti attuativi;
- le istituzioni formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al D.Lgs. n. 226/2005;
- i centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), di cui al D.P.R. n. 263/2012;
- le strutture formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui agli artt. 9 e 10 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008;
- gli Istituti tecnici superiori di cui agli artt. da 6 a 8 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008;
- le università e gli enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM);
- le altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale, aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico. (Art. 2, c. 1, lett. a), D.M. 12 ottobre 2015)

Ambito di applicazione

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

Beneficiari

Giovani che abbiano compiuto 15 anni¹⁸ e fino al compimento (giorno del compleanno) del venticinquesimo anno di età (24 anni e 364 giorni), iscritti e inseriti all'interno di un percorso scolastico e/o formativo.

Per le *società sportive professionistiche* che assumono atleti sportivi, a decorrere dal 1° luglio 2023, il limite minimo di età è stato ridotto a 14 anni¹⁹.

Finalità

Conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado²⁰, tramite un percorso formativo “duale” che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la *formazione esterna* e in parte presso un'impresa che eroga la *formazione interna* (c.d. apprendistato duale o formativo).

Attivazione

Il contratto, a condizione che il soggetto risulti regolarmente iscritto al percorso di formazione, può essere attivato:

- prima dell'avvio del percorso formativo;
- contestualmente all'avvio del percorso;
- a percorso già avviato, purché vengano garantite sia la durata minima contrattuale di 6 mesi e sia il rispetto dell'orario minimo ordinamentale.

L'attivazione avviene a seguito della:

- verifica della fattibilità ovvero:
 - coerenza tra attività lavorativa (figura contrattuale) e titolo di studio (es. qualifica/diploma);
 - possesso da parte del datore di lavoro dei requisiti strutturali, tecnici e formativi necessari all'erogazione della formazione dell'apprendista;
- stipulazione di un *protocollo formativo*²¹ (All. 1, D.I. 12 ottobre 2015) sottoscritto dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa;
- selezione dell'apprendista;
- formulazione di uno *schema di piano formativo individuale*²² (All. 1a, D.I. 12 ottobre 2015), sottoscritto dall'apprendista (o, in caso di minore, dall'esercente la potestà genitoriale), dal legale rappresentante dell'istituzione formativa e dal datore di lavoro;
- firma, da parte dell'apprendista (o, in caso di minore, dell'esercente la potestà genitoriale) e del datore di lavoro, di un contratto di lavoro individuale;
- comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di apprendistato²³.

¹⁸ 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 è 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, devono 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).

¹⁹ D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, art. 30, c. 1-bis, introdotto dall'art. 1, c. 23, D.Lgs. 29 agosto 2023, n. 120. V. Circ. Inps 31 ottobre 2023, n. 88, par. 7.

²⁰ V. D.P.C.M. 25 gennaio 2008.

²¹ Il *protocollo formativo* definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa (art. 2, c. 1, lett. c), D.I. 12 ottobre 2015).

²² Lo *schema* definisce gli elementi minimi del piano formativo individuale e, nel rispetto delle normative e degli ordinamenti vigenti a livello nazionale e regionale, può essere suscettibile di integrazioni e modulazioni da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro, in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati.

²³ Art. 9-bis, c. 2, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510 conv., con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608; note Ministero del lavoro 4 gennaio 2007, n. 440 e 14 febbraio 2007, n. 4746.

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 mesi²⁴.

La durata massima non può essere superiore a:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale (IeFP);
- 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 2005²⁵;
- 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)²⁶.

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 rapporto²⁷.

Il periodo formativo si intende concluso, anche ai fini dell'accertamento ispettivo, alla pubblicazione dell'esito dell'esame finale sostenuto dall'apprendista, esito che l'istituzione formativa deve comunicare entro 3 giorni, tramite PEC.

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;

²⁴ D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 2; D.I. 12 ottobre 2015, art. 4, c. 1.

²⁵ «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».

²⁶ D.I. 12 ottobre 2015, art. 4, c. 1.

²⁷ Nota Ministero del lavoro 13 luglio 2012, n. 25014.

- *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 PFI²⁸.

Formazione professionale

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore²⁹ 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. L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione *interna (on the job)* ed *esterna (off the job)*³⁰.

I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e dal datore di lavoro e attuati sulla base di un protocollo³¹ 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 esterna³².

Per quanto riguarda i contratti di *part-time*, la riduzione oraria riguarda unicamente le ore di prestazione lavorativa³³.

Per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo (e contributivo³⁴), mentre per le ore di formazione interna il lavoratore percepirà una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe spettata³⁵.

Gli standard formativi sono i seguenti:

²⁸ Art. 3, D.I. 12 ottobre 2015.

²⁹ Dalla regolamentazione risulta escluso il diploma di istruzione secondaria superiore.

³⁰ *Formazione interna e Formazione esterna* sono periodi di apprendimento formale che si svolgono, rispettivamente, sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa.

³¹ Lo schema è riportato nell'All. 1 del D.I. 12 ottobre 2015 e nell'All. 1 della Circ. del Ministero del lavoro 6 giugno 2022, n. 12.

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).

³² Qualora il contratto di apprendistato di 1° livello venga attivato successivamente all'avvio del percorso formativo «il calcolo dei periodi di formazione interna ed esterna si realizza nel rispetto della durata ordinamentale, secondo i limiti percentuali previsti, fatte salve le ore di formazione già fruite dall'allievo» (Circ. Ministero del lavoro 6 giugno 2022, n. 12, par. 5).

³³ V. anche Interpello Ministero del lavoro 13 dicembre 2006, n. 7209.

³⁴ V. Interpello Ministero del lavoro 11 agosto 2016, n. 22 e Msg Inps 16 giugno 2017, n. 2499.

È esclusa anche la contribuzione figurativa.

³⁵ V. Circ. Ministero del lavoro 6 giugno 2022, n. 12, par. 7 e Circ. Inps 18 giugno 2021, n. 87, par. 2.

APPRENDISTATO

Percorsi di formazione	Riferimenti legislativi	Formazione esterna non può essere superiore al
<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> (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.I. 12/10/2015)
<i>Istruzione degli adulti</i> (art. 5, c. 2, lett. c, 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. c, D.I. 12/10/2015)
<i>Specializzazione tecnica superiore</i> (art. 5, c. 2, lett. d, 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. d, D.I. 12/10/2015)
<i>Istruzione tecnica superiore (IFTS)</i> (art. 5, c. 2, lett. f, 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. f, 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 individuale³⁶ 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 individuale³⁷; 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 licenziamento³⁸.

³⁶ Lo schema è riportato nell'All. 2 del D.I. 12 ottobre 2015.

³⁷ Lo schema del PFI è riportato nell'All. 1a del D.I. 12 ottobre 2015.

³⁸ D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 3.

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 interna³⁹.

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.

Al termine del periodo formativo si possono verificare le seguenti fattispecie:

- trasformazione del contratto di apprendistato in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015).

Non è necessario inviare una nuova comunicazione obbligatoria.

- Proroga fino a 1 anno del contratto di apprendistato (art. 43, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015 e art. 4, c. 2, D.M. 12 ottobre 2015).

Occorre:

- inviare, entro 5 gg. dalla data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale per il rilascio del titolo di studio, una nuova comunicazione obbligatoria;
- integrare/modificare il PFI;
- modificare/prolungare il protocollo formativo.

- Trasformazione del contratto, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

a) *apprendistato professionalizzante*, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale⁴⁰ ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5⁴¹;

b) *apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale*, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi (art. 43, c. 9, D.Lgs. n. 81/2015 come riformulato dall'art. 18, L. 13 dicembre 2024, n. 203).

Occorre:

- inviare la comunicazione obbligatoria di trasformazione del contratto;
- modificare il PFI.

- Risoluzione (*ad nutum*) del contratto di apprendistato (art. 42, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015).

Occorre inviare, entro 5 gg. dal termine del preavviso, la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro.

Assunzione di familiari

È possibile instaurare un rapporto di apprendistato di 1° livello, senza incorrere in sanzioni o provvedimenti di disconoscimento del rapporto, con familiari che svolgono attività non occasionale in favore del coniuge, parente o affine⁴².

Retribuzione

Confindustria con Accordo 18 maggio 2016⁴³, Confservizi con Accordo 19 luglio 2016 e Concooperative con Accordo 26 luglio 2016, hanno concordato con le associazioni sindacali (CGIL-

³⁹ Circ. Ministero del lavoro 11 novembre 2011, n. 29.

⁴⁰ 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 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.

⁴¹ V. Nota Ministero del lavoro 29 luglio 2016, n. 14994.

⁴² Circ. Ministero del lavoro 6 giugno 2022, n. 12, par. 8.

⁴³ A. BALZAMO, *Apprendistato "duale". Prime valutazioni sull'accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione*, in *Bollettino Adapt*, 23 maggio 2016

APPRENDISTATO

CISL-UIL) – fermo restando quanto previsto dall’art. 43, comma 7⁴⁴, D.Lgs. n. 81/2015 – le seguenti percentuali di retribuzione rispetto al livello di inquadramento:

Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all’art. 4, c. 1, lett. b) e c) del D.I. 12/10/2015 Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all’art. 4, c. 1, lett. a) del D.I. 12/10/2015 Primo anno dei percorsi art. 4, lett. a) e b) D.I. 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni (1)
Secondo	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all’art. 4, c. 1, lett. b) e c) del D.I. 12/10/2015 Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all’art. 4, c. 1, lett. a) del D.I. 12/10/2015 Secondo anno 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)
Terzo	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all’art. 4, c. 1, lett. b) e c) del D.I. 12/10/2015 Primo anno 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 Terzo anno 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)
Quarto	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Quinto anno 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 Secondo anno 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 Quarto anno 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) Primo e unico anno 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

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

⁴⁴ «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.».

Per il trattamento retributivo degli apprendisti somministrati il riferimento è l'Accordo interconfederale siglato il 18 maggio 2016.

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 stagionali⁴⁵.

5. Apprendistato professionalizzante (Apprendistato di secondo livello)⁴⁶

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)⁴⁷.

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.

Per le *società sportive professionistiche* che assumono lavoratori sportivi il limite massimo di età è stato ridotto a 23 anni dall'art. 1, c. 154, della L. 30 dicembre 2021, n. 234 e, a decorrere dal 1° luglio 2023, il limite minimo di età è stato ridotto a 15 anni dall'art. 18, c. 1, lett. b), del D.Lgs. 5 ottobre 2022, n. 163⁴⁸.

Finalità

Conseguimento di una qualificazione professionale⁴⁹ ai fini contrattuali.

Durata

La durata del periodo di apprendistato è definita dalla contrattazione collettiva e comunque non può essere superiore a 3 anni ovvero a 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano⁵⁰ individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento⁵¹.

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

⁴⁵ V. anche note INL 7 agosto 2023, n. 1369 e 24 aprile 2024, n. 795.

⁴⁶ 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. 270-272; C. SERRAPICA, *5. L'apprendistato professionalizzante*, in AA.VV., *Il contratto di apprendistato nel D.Lgs. 81/2014, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 286/2015*, pp. 35-43.

⁴⁷ Circ. 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.

⁴⁸ Art. 30, c. 7-bis, D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36.

V. Circ. Inps 31 ottobre 2023, n. 88, par. 7.

⁴⁹ La qualificazione professionale è determinata dalle parti nel 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.

⁵⁰ «Il riferimento della norma alle "figure professionali dell'artigianato" vuole indicare tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani» Interpello 26 ottobre 2011, n. 40.

⁵¹ 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).

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 rapporto⁵². Per i lavoratori disabili è possibile l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata purché giustificate da specifici progetti di inserimento mirato⁵³.

Formazione professionale e di mestiere⁵⁴

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, 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»⁵⁵.

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'apprendista⁵⁶.

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 dichiarate disponibili.

In assenza dell'offerta formativa pubblica trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti⁵⁷.

⁵² Nota Ministero del lavoro 13 luglio 2012, n. 25014.

⁵³ Art. 11, c. 6, L. 12 marzo 1999, n. 68.

⁵⁴ «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)

⁵⁵ Interpello 5 febbraio 2013, n. 4.

⁵⁶ Il Ministero del lavoro ritiene superflua «la formazione nell'ambito di un nuovo contratto di apprendistato professionalizzante, nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di attestazione formale dell'acquisizione di competenze di base e trasversali, in conformità ai contenuti sanciti dalle citate Linee Guida e dalla normativa regionale di riferimento, anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato» (Interpello n. 5 del 30 novembre 2017).

⁵⁷ La formazione pubblica integrativa viene considerata obbligatoria nella misura in cui:

- sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi;
- 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. (Circ. Ministero del lavoro n. 18/2014)

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 interna⁵⁸.

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 (Circ. 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 (Circ. 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:

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 (*e-learning*⁵⁹) con le modalità disciplinate dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale si applica l'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011.

⁵⁸ Circ. Ministero del lavoro 11 novembre 2011, n. 29.

⁵⁹ Per "*e-learning*" deve intendersi «una specifica ed evoluta forma di FAD consistente in un modello di formazione in remoto caratterizzato da forme di interattività a distanza tra i discenti e i docenti e/o gli e-tutor e/o altri discenti, in modalità sincrona» (Circ. INL 7 aprile 2022, n. 2).

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 determinato⁶⁰.

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. Nel caso in cui, invece, le mansioni siano corrispondenti, la stipula del contratto di apprendistato di 2° livello è attuabile a condizione che:

- l'oggetto del contratto faccia riferimento a un tipo di formazione che conferisca una professionalità diversa da quella già acquisita, anche se rientrante nella stessa qualifica contrattuale;
- la durata del rapporto precedente non sia stata 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 apprendistato⁶¹.

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 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. 38/2010⁶²)

⁶⁰ 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.

⁶¹ Interpello Ministero del lavoro 2 febbraio 2007, n. 8; Circ. Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5; Msg. Inps 17 aprile 2014, n. 4152.

⁶² V. anche nota INL 31 maggio 2021, n. 873.

6. Apprendistato di alta formazione e di ricerca (Apprendistato di terzo livello)⁶³

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

Ambito di applicazione

Il contratto viene stipulato da:

- datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, pubblici⁶⁴ e privati;
- Istituti tecnici superiori, Università, Enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico;
- apprendisti.

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.⁶⁵.

Beneficiari

Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni⁶⁶), in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore (liceo, Istituto tecnico, Istituto professionale) o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP)

⁶³ 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. 48/201, pp. 273-287; Guida operativa ANPAL *Il contratto di apprendistato di I e III livello*, 2020; *Rapporto sull'apprendistato di alta formazione e ricerca negli ITS*, ANPAL, ottobre 2022; *Domande frequenti sull'apprendistato di III livello*, ANPAL, agg. dicembre 2023; C. MAZZANTI, *Le misure in materia di politica formativa nell'apprendistato*, in D. GAROFALO E A. OLIVIERI (a cura di), *La manovra previdenza-lavoro 2025. Commentario alle leggi n. 203/2024 e 207/2024*, 2025, T. I, pp. 163-174; F. STOLFA, *Apprendistato duale; analisi giuridica, problemi applicativi, i ritocchi del collegato lavoro*, in D. GAROFALO E A. OLIVIERI (a cura di), *La manovra previdenza-lavoro 2025. Commentario alle leggi n. 203/2024 e 207/2024*, 2025, T. I, pp. 191-2026.

Per l'attivazione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca v. le guide ANPAL: *10 passi per l'apprendistato – Imprese*; *10 passi per l'apprendistato – ITS*; *10 passi per l'apprendistato – Università*; *Guida operativa per l'attivazione del contratto di Apprendistato di alta formazione e ricerca in Italia*.

⁶⁴ Premesso che «il concorso è lo strumento ordinario e prioritario per il reclutamento di personale» da parte delle PP.AA., fino al 31 dicembre 2026, le suddette amministrazioni, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali esercitabili, possono assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato di durata massima di 36 mesi, giovani laureati individuati su base territoriale mediante avvisi pubblicati nel portale del reclutamento (www.inpa.gov.it) della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Per i comuni, le unioni di comuni, le province, le città metropolitane, le regioni e le provincie autonome di Trento e di Bolzano, una ulteriore quota del 15% può essere destinata al reclutamento di soggetti in possesso del diploma di specializzazione per le tecnologie applicate o del diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate rilasciato dagli Istituti tecnologici superiori (ITS Academy), oppure dei diplomi di cui al D.P.C.M. 25 gennaio 2008 ove strettamente conferenti ai profili tecnici banditi.

Alla scadenza dei contratti, in presenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego, ivi compreso quello relativo al possesso del titolo di studio, e della valutazione positiva del servizio prestato, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto a tempo indeterminato nei limiti delle facoltà assunzionali già autorizzate. (V. art. 3-ter, c. 1, D.L. 22 aprile 2023, n. 44 convertito dalla L. 21 giugno 2023, n. 74 così come successivamente modificato dall'art. 1, c. 1, D.L. 14 marzo 2025, n. 25 conv., con modificazioni, dalla L. 9 maggio 2025, n. 69).

⁶⁵ «Nelle more dell'attuazione della previsione di cui all'art. 47, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro dell'istruzione, il Ministro dell'università e della ricerca e il Ministro per le politiche giovanili, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le amministrazioni pubbliche possono attivare specifici progetti di formazione e lavoro per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato anche nelle more della disciplina dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale di diplomati e di studenti universitari.» (art. 2, c. 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 conv., con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113).

V. anche il Decreto 23 marzo 2022.

⁶⁶ Circ. 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.

integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Finalità

Assunzioni per ottenere il conseguimento di una formazione professionale e uno dei seguenti titoli di studio (c.d. apprendistato duale e formativo):

- Diploma di specializzazione per le tecnologie applicate (Diploma ITS – V livello EQF⁶⁷);
- Diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate (Diploma ITS – VI livello EQF);
- Diploma di Alta formazione artistica, musicale e coreutica di I e II livello (Diploma Accademico AFAM – VI e VII livello EQF);
- Laurea (VI livello EQF);
- Laurea Magistrale (VII livello EQF);
- Master universitario/AFAM di I e II livello (VII e VIII livello EQF);
- Diploma Accademico di specializzazione di I e II livello (VII e VIII livello EQF);
- Diploma perfezionamento di I e II livello (VII e VIII livello EQF);
- Dottorato di ricerca Universitario (VIII livello EQF);

o per svolgere:

- attività di ricerca;
- praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche⁶⁸.

Durata

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca 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.

La durata dei contratti è stata così definita dal D.I. 12 ottobre 2015, art. 4:

- *contratto di alta formazione*: non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi;
- *contratto per attività di ricerca*: non può essere inferiore a 6 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 1 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 6 mesi ed è definito, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

Attivazione del contratto

L'attivazione del contratto avviene a seguito di:

- stipulazione di un *protocollo formativo*⁶⁹ (All. 1, D.I. 12 ottobre 2015) sottoscritto dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa;

⁶⁷ Quadro Europeo delle Qualifiche.

⁶⁸ 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.

⁶⁹ Il *protocollo formativo* definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa (art. 2, c. 1, lett. c), D.I. 12 ottobre 2015).

- formulazione di uno *schema di piano formativo individuale*⁷⁰ (All. 1a, D.I. 12 ottobre 2015), sottoscritto dall'apprendista, dal legale rappresentante dell'istituzione formativa e dal datore di lavoro;
- firma, da parte dell'apprendista e del datore di lavoro, di un contratto di lavoro individuale.

È possibile stipulare, alla conclusione del periodo formativo, un nuovo contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (anche in aziende diverse) con l'apprendista che ha intrapreso un nuovo percorso formativo (conclusione del percorso di laurea e inizio di un master) e che, all'interno della stessa azienda, abbia ricevuto un cambio di mansione. In questo caso il nuovo contratto dovrà riportare una nuova finalità e un nuovo PFI.

Requisiti del datore di lavoro

Ai fini della stipula del contratto di apprendistato di 3° livello, il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti⁷¹:

- *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.

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 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 (e l'Agenzia per il lavoro in caso di somministrazione) sottoscrive, con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, un protocollo⁷² che stabilisce:

- la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro;
- 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.

La formazione esterna all'azienda, svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore, non può, di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale (residuo)⁷³.

⁷⁰ Lo *schema* definisce gli elementi minimi del piano formativo individuale e, nel rispetto delle normative e degli ordinamenti vigenti a livello nazionale e regionale, può essere suscettibile di integrazioni e modulazioni da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro, in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati.

⁷¹ Art. 3, D.I. 12 ottobre 2015.

⁷² Il "protocollo" è l'accordo sottoscritto dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa che «*definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa. La stipula del protocollo può avvenire anche tra reti di istituzioni formative*» (art. 2, c. 1, lett. c), D.I. 12 ottobre 2015).

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).

⁷³ Nel percorso ordinamentale vengono comprese le ore dedicate alla didattica frontale e quelle dedicate alla didattica integrativa.

Le ore destinate alla formazione interna (in azienda) si ottengono sottraendo all'orario complessivo ordinamentale (residuo) le ore di formazione esterna.

Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il *praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche*⁷⁴ e per *attività di ricerca*⁷⁵ la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto.

Percorsi di formazione	Riferimenti legislativi	Formazione esterna non può essere superiore al
<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.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>Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche</i> (art. 5, c. 9, D.I. 12/10/2015)		Non è obbligatoria (art. 5, c.11, D.I. 12/10/2015)
<i>Attività di ricerca</i> (art. 5, c.10, D.I. 12/10/2015)		Non è obbligatoria (art. 5, c. 11, D.I. 12/10/2015)

Il datore di lavoro per le ore di *formazione esterna*, svolte nella istituzione formativa, è esonerato da ogni obbligo retributivo (e contributivo⁷⁶), mentre per le ore di *formazione interna* a suo carico è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi⁷⁷.

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. 81/2015⁷⁸ – 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.

Per trattamento retributivo degli apprendisti somministrati il riferimento è l'Accordo interconfederale siglato il 18 maggio 2016.

⁷⁴ 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).

⁷⁵ 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).

⁷⁶ V. Interpello Ministero del lavoro 11 agosto 2016, n. 22.

⁷⁷ V. Circ. Ministero del lavoro 6 giugno 2022, n. 12, par. 7 e Circ. Inps 18 giugno 2021, n. 87, par. 2.

⁷⁸ «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».

7. Apprendistato per i lavoratori in mobilità o disoccupati

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

Lavoratori, di qualsiasi età⁷⁹, beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione (NASpI, ASpI e MiniASpI, indennità speciale di disoccupazione Edile, DIS-COLL)⁸⁰ e i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e i detenuti assegnati al lavoro all'esterno, con esclusione dei soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione pur non avendola ancora percepita.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 è possibile assumere, senza limiti di età, anche lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter D.Lgs. n. 148/2015.

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 lavoratore⁸¹.

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)

Agevolazioni contributive

Per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità si applica:

- il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, c. 9⁸², 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 Inail⁸³.

⁷⁹ V. Interpello Ministero del lavoro 1° agosto 2012, n. 21.

⁸⁰ 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).

⁸¹ Il Ministero del lavoro, con interpello n. 12 del 1° agosto 2012, ha precisato che riguardo ai lavoratori in mobilità, in possesso dei requisiti anagrafici previsti per ciascuna tipologia contrattuale di apprendistato, i datori di lavoro potranno scegliere se ricorrere alla “normale” disciplina dell'apprendistato – applicando i relativi “sgravi” e modalità di recesso al termine del periodo di formazione – o quella per i lavoratori in mobilità o disoccupati.

⁸² 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.

⁸³ 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; Circ. Inail 4 maggio 1992, n. 24, Note Inail 5 settembre 2003, n. 637 e 15 febbraio 2012, n. 1100.

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, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro o che ha presentato dimissioni per giusta causa⁸⁴.

8. Piano formativo individuale (PFI)⁸⁵

D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 1; D.I. 12 ottobre 2015, art. 5, c. 3 e 4

Il piano formativo individuale è parte integrante del contratto di apprendistato⁸⁶ ed è predisposto, in forma sintetica⁸⁷, mediante moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali⁸⁸.

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 contiene⁸⁹:

- 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.

Nel PFI deve essere indicato anche l'eventuale distacco nel rispetto dei requisiti di legge⁹⁰.

Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso. Il piano aggiornato deve essere poi sottoscritto dal datore di lavoro, dall'apprendista e dall'istituzione formativa.

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 sanzionatori⁹¹.

L'acquisizione di eventuali competenze (*conoscenza di nozioni non solo teoriche ma anche pratiche, nonché il superamento di specifiche prove di idoneità*⁹²) da parte dell'individuo non ostano all'attivazione di un percorso formativo nell'apprendistato professionalizzante, purché il singolo

⁸⁴ Interpello Ministero del lavoro 1° agosto 2012, n. 25.

⁸⁵ M.A. CARBONE, 3.4. *La componente formativa del contratto: il Piano formativo individuale*, in AA.VV., *Il contratto di apprendistato nel D.Lgs. 81/2014*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 286/2015, pp. 17-19.

⁸⁶ La Cassazione con sentenza n. 6704 del 13 marzo 2024 ha stabilito la nullità del contratto di apprendistato privo del piano formativo e la conseguente trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

⁸⁷ Il PFI in "forma sintetica" «può limitarsi ad indicare esclusivamente la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche» Circ. Ministero del lavoro 30 luglio 2014, n. 18.

⁸⁸ V. Interpello Ministero del lavoro 14 giugno 2012, n. 16.

⁸⁹ L'Accordo 18 maggio 2016 di Confindustria e l'Accordo 19 luglio 2016 di Confservizi 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».

⁹⁰ V. note INL 19 dicembre 2017, n. 290 e 17 gennaio 2019, n. 1118.

⁹¹ Circ. Ministero del lavoro 29 agosto 2013, n. 35.

⁹² Cass. 20 settembre 2010, n. 19834.

Piano formativo individui «*un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore*»⁹³.

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. La disposizione non opera in caso di apprendistato duale.

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 CST competenti per territorio secondo modalità definite successivamente dalle Parti⁹⁴.

In caso di:

- *sospensione involontaria del rapporto di lavoro* (malattia, maternità, infortunio), debitamente documentata, il PFI può prevedere modalità di erogazione di formazione esterna anche a distanza;
- *sospensione per causa di forza maggiore* (terremoti, alluvioni, pandemie ecc.) sia la formazione esterna che quella interna potranno essere erogate a distanza, in modalità FAD/*e-learning*, quando le caratteristiche del comparto economico-produttivo lo consentano.

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 aprile 2012

La registrazione nel libretto formativo del cittadino⁹⁵, 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.

Nel *Fascicolo elettronico del lavoratore* (FEL), nonché all'interno del *Fascicolo sociale e lavorativo del cittadino* (FSL) vengono registrate anche le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione. Il contenuto del Fascicolo elettronico è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso ne tengono conto gli organi di vigilanza⁹⁶.

Le informazioni contenute nella piattaforma digitale saranno messe a disposizione dal Ministero del lavoro, dall'Inps, dall'Inail, dall'Inapp, dalle Università, dalle Regioni e Province autonome, dai Centri per l'impiego.

⁹³ V. Interpelli Ministero del lavoro 2 febbraio 2007, n. 8 e 5 novembre 2010, n. 38.

⁹⁴ CCNL Agenzie somministrazione lavoro 27 settembre 2022.

⁹⁵ 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.

⁹⁶ D.Lgs. n. 81/2008, art. 37, c. 14.

10. Certificazione delle competenze⁹⁷

D.Lgs. n. 81/2015, art. 46; D.Lgs. 13 gennaio 2013, n. 13; D.M. 30 giugno 2015; D.M. 5 gennaio 2021; D.M. 9 luglio 2024; Accordo Stato-Regioni 19 aprile 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 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 autorizzato⁹⁸.

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.

La procedura di certificazione si attua attraverso tre fasi:

- *fase di identificazione*: l'ammissione alla procedura di certificazione avviene tramite la presa d'atto del raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti nel percorso formale, secondo le norme in vigore presso i rispettivi enti titolari, o tramite l'acquisizione del «Documento di validazione» in esito a un processo di individuazione e validazione;
- *fase di valutazione*: valutazione diretta e sommativa realizzata con prove orali, scritte o pratiche (ad esempio audizione, colloquio tecnico, prova pratica) in base alle regolamentazioni dei rispettivi enti titolari e, laddove consentito, anche da remoto con il supporto delle idonee tecnologie digitali. Tale valutazione si svolgerà a cura di una commissione o di un organismo di valutazione che assicuri il rispetto dei principi di collegialità, oggettività, terzietà, indipendenza, completezza e correttezza metodologica del processo;
- *fase di attestazione*: stesura e rilascio del «Certificato».

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 Decreto 5 gennaio 2021 (Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari) così definisce gli apprendimenti⁹⁹:

- *apprendimento permanente*: qualsiasi attività intrapresa dalla persona 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 di crescita personale, civica, sociale e occupazionale.

⁹⁷ G. ROSAMARÌ SIMONCINI, *La certificazione delle competenze: definizione e inquadramento giuridico*, Working Paper n. 4/2016; 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; M.A. CARBONE, 3.8. *La certificazione delle competenze*, in AA.VV., *Il contratto di apprendistato nel D.Lgs. 81/2014*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 286/2015, p. 23.

⁹⁸ Così anche in D.Lgs. 13 gennaio 2013, n. 13, art. 2 e in L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, c. 65.

⁹⁹ Le definizioni sono state riprese integralmente dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, c. 51-54.

- *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, nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari;
- *apprendimento non formale*: apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi di apprendimento formale, 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*: apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di 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. Min. 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 dell'apprendistato

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

Presso la banca-dati dell'INAPP¹⁰⁰ è consultabile il *Repertorio delle professioni dell'apprendistato* nato con lo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato professionalizzante e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali. Nel Repertorio sono presenti tutti i ccnl raccolti nell'Archivio nazionale del CNEL, divisi in 14 comparti.

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

D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, art. 8; D.M. 5 gennaio 2021

Il *Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali*¹⁰¹ costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze, attraverso la

¹⁰⁰ [Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni](#).

¹⁰¹ [L. CASANO, Certificazione delle competenze: i nodi irrisolti, in attesa delle Linee Guida per l'avvio del sistema nazionale, 2020](#); [L. CASANO, Repertori, qualifiche professionali e apprendistato: i tanti errori e gli equivoci del Jobs](#)

progressiva standardizzazione degli elementi 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 costituito da tutti i Repertori dei titoli di istruzione e formazione esistenti e delle Qualificazioni professionali rilasciati in Italia da un Ente titolare o rilasciati in esito a un contratto di apprendistato.

Le qualificazioni contenute nel Repertorio Nazionale sono organizzate in tre sezioni:

- *Secondo ciclo di istruzione*: include i titoli di istruzione e formazione generale e i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP);
- *Istruzione superiore*: comprende le qualificazioni dell'Università, dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM) e dell'Istruzione Tecnica Superiore (ITS Academy).
- *Formazione professionale regionale e IFTS*: raggruppa le qualificazioni della formazione regionale, del Quadro Nazionale delle Qualificazioni regionali (QNQR) e dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS).

Il Repertorio è consultabile presso la banca-dati INAPP¹⁰².

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, 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-lavoro¹⁰³ – il Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro¹⁰⁴.

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 di 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.

Act, in *Bollettino Adapt*, 15 luglio 2015; L. CASANO, *Professionalità e certificazione delle competenze: legge, contrattazione collettiva, autoregolazione*, in *DRI*, 2015, 3, pp. 905 ss..

¹⁰² V. *Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni*.

¹⁰³ A. BALSAMO, *"La Buona scuola" è legge: troppi compromessi, ma con qualche buona novità*, in *Bollettino Adapt*, 9 luglio 2015; E. MASSAGLI, *Buoni intenti, poca sussidiarietà. Alternanza e apprendistato ai tempi del Jobs Act e della Buona Scuola*, in *Bollettino Adapt*, 15 luglio 2015; F. PASTORE, *Apprendistato e alternanza scuola lavoro*, in *Bollettino Adapt*, 19 agosto 2015; E. MASSI, *Agevolazioni per le assunzioni dopo l'alternanza scuola-lavoro*, in *Diritto & Pratica lav.* 13/2017, pp. 759-761.

¹⁰⁴ [Registro imprese it](http://registroimprese.it).

Gli studenti verranno seguiti da un *tutor* designato dall'impresa, anche esterno all'impresa, e da un *tutor* designato dall'Istituto scolastico¹⁰⁵.

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.

L'iscrizione al registro è aperta:

- alle imprese iscritte al Registro delle Imprese (società di capitali, società di persone, imprese individuali e altre forme);
- agli enti pubblici;
- agli enti privati;
- ai professionisti appartenenti a Ordini o Collegi.

15. Enti bilaterali

(D.Lgs., n. 276/2003, art. 2, c. 1, lett. h); D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 1; Interpello Ministero del lavoro n. 16/2012)

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 svantaggiati¹⁰⁶; 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 riferimento¹⁰⁷.

La contrattazione collettiva può prevedere l'obbligatorietà da parte del datore di lavoro di richiedere il parere di conformità del Piano formativo individuale all'Ente bilaterale, tuttavia il parere di congruità dell'Ente bilaterale non può configurarsi, in generale, come *condicio sine qua non* per la validità della stipulazione del contratto di apprendistato.

I datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni stipulanti il CCNL non hanno l'obbligo di sottoporre il Piano formativo individuale all'Ente bilaterale di riferimento, ad eccezione del contratto di apprendistato professionalizzante qualora tale obbligo sia stato previsto da una legge regionale e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale. Non vi è obbligo da parte del datore di lavoro di iscriversi all'Ente bilaterale per ottenere il parere di conformità¹⁰⁸.

Il Ministero del lavoro precisa che, a prescindere dall'obbligo giuridico, è auspicabile il coinvolgimento dell'Ente bilaterale per la verifica della corretta stesura del Piano formativo secondo le direttive del CCNL, ciò anche in previsione del giudizio del personale ispettivo che comunque

¹⁰⁵ 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 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, D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77).

¹⁰⁶ Lavoratore svantaggiato: «qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore della occupazione, nonché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 8 novembre 1991, n. 381» (art. 2, c. 1, lett. k), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276).

¹⁰⁷ V. anche Corte cost. 14 maggio 2010, n. 176.

¹⁰⁸ V. anche: Circ. Ministero del lavoro 14 ottobre 2004, n. 40, par. 2; Interpello Ministero del lavoro 12 aprile 2005, n. 389; Circ. Ministero del lavoro 15 luglio 2005, n. 30, par. III; Interpello Ministero del lavoro 18 gennaio 2007, n. 4.

concentrerà l'attenzione soprattutto nei confronti di quei contratti di apprendistato e di quei PFI che non sono stati sottoposti alle valutazioni dell'Ente.

Nel caso di richiesta da parte del datore di lavoro del parere di conformità all'Ente bilaterale, le modifiche o le integrazioni effettuate dallo stesso acquistano efficacia precettiva.

Infine, il controllo dell'Ente bilaterale sul Piano formativo individuale riguarda unicamente la congruità (tipologia e modalità di erogazione della formazione) e non la verifica degli altri presupposti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto (limiti numerici o c.d. clausole di stabilizzazione ecc.). Quindi la sanzionabilità delle eventuali mancanze spetta esclusivamente al personale ispettivo.

16. Tutori

D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 5, lett. c); D.M. 12 ottobre 2015, art. 7

Il Decreto 12 ottobre 2015 ha previsto due diverse figure di tutor:

Il *tutor aziendale*, 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 tutor, che devono essere indicati nel Piano formativo:

- garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna;
- collaborano alla compilazione del PFI e 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.

La figura del *tutor formativo aziendale* può essere individuata nel:

- datore di lavoro;
- dipendente a tempo determinato (indicando la scadenza del contratto);
- lavoratore parasubordinato/libero professionista (indicando la scadenza del contratto);
- dipendente a tempo indeterminato;
- titolare/socio/familiare coadiuvante¹⁰⁹.

I requisiti del tutor sono rimessi alla contrattazione collettiva¹¹⁰.

Nel caso di formazione a distanza (*e-learning*), anche attraverso tele-affiancamento e video-comunicazione da remoto, non è necessaria la presenza del tutor nell'unità produttiva ove operano gli apprendisti¹¹¹.

¹⁰⁹ V. lo "Schema di Piano Formativo Individuale", sez. 2, allegato al D.M. 12 ottobre 2015.

Per quanto riguarda la figura del datore di lavoro come tutor, v. anche Circ. Ministero del lavoro 14 ottobre 2004, n. 40, par. 4.5.

¹¹⁰ 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.*» (Circ. Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5).

Ccnl Imprese edili e affini 21 febbraio 2025, art. 92 «*Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:*
a) *possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello dell'apprendista;*
b) *svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;*
c) *possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore o, in alternativa, aver frequentato un apposito corso formativo a titolo gratuito, da effettuarsi in via prioritaria presso la Scuola Edile/Ente unificato.*».

¹¹¹ Circ. Ministero del lavoro 14 ottobre 2004, n. 40; Interpello Ministero del lavoro 27 marzo 2008, n. 9.

Il Ministero del lavoro ritiene che le sanzioni legate alla presenza del *tutor* aziendale siano esclusivamente di natura amministrativa e non «riverberino necessariamente effetti automatici sulla genuinità del rapporto di apprendistato¹¹²».

16.1. Apprendistato di 1° e 3° livello

Nell'apprendistato di 1° e 3° livello l'apprendista/studente è seguito obbligatoriamente, nel suo percorso di apprendimento, sia dal *tutor aziendale*, che dal *tutor formativo*.

16.2. Apprendistato somministrato

Il lavoratore somministrato, durante il periodo di apprendistato professionalizzante, deve rapportarsi con due tutor: 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 stessa che, a seguito di comunicazione, viene iscritto nell'apposito elenco istituito presso FORMATEMP. Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare alternativamente da un'esperienza professionale – di durata non inferiore a 2 anni – acquisita, in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale, o della fornitura di lavoro temporaneo 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 qualificazione¹¹³.

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.

16.4. Calcio professionistico

Nelle società di calcio professionistico il ruolo di tutor/referente può essere ricoperto esclusivamente da un allenatore tesserato con la società e in possesso della prescritta qualifica federale, o da un calciatore professionista, con contratto depositato, tesserato con la società.

Le società possono avvalersi di tutor interni, a titolo gratuito, aventi qualsiasi ruolo societario, a condizione che questi ultimi siano stati tesserati FIGC, come allenatori o calciatori professionisti, per un periodo di tempo complessivo pari o superiore a 10 stagioni sportive anche non consecutive.

Il rapporto tra referenti e apprendisti calciatori professionisti non può superare la proporzione di 1 a 5¹¹⁴.

¹¹² Lett.-circ. Ministero del lavoro 22 aprile 2013, n. 7258.

¹¹³ CCNL Agenzia di somministrazione lavoro 27 settembre 2022. V. anche Accordo interconfederale 5 aprile 2012.

¹¹⁴ Art. 6, *Addendum* all'Accordo Collettivo FIGC – Lega Italiana Calcio Professionistico – Associazione Italiana Calciatori.

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, non superiore a 6 mesi¹¹⁵, risultante da atto scritto, che sarà regolato ai sensi dell'art. 2096 del cod. civ.

Il periodo di prova, salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva, comprende tutto l'orario contrattuale, comprensivo quindi dell'orario impiegato per svolgere la formazione interna ed esterna. 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 servizio¹¹⁶.

17.3. Comunicazioni di assunzione

Il datore di lavoro deve comunicare¹¹⁷, 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 lavoro¹¹⁸, l'assunzione dell'apprendista, entro il giorno antecedente a quello di instaurazione del rapporto, tramite documentazione avente data certa di trasmissione¹¹⁹.

La comunicazione¹²⁰ 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;
- il livello di inquadramento riconosciuto al momento dell'assunzione;
- il CCNL di riferimento;
- il dato relativo alla retribuzione/compenso al primo anno di contratto.

¹¹⁵ «Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.» (art. 7, c. 1, D.Lgs. 7 giugno 2022, n. 104).

Sulla durata massima del periodo di prova, v. Circ. Ministero del lavoro 20 settembre 2022, par. 4.1.

¹¹⁶ Cass. civ. S.U. 23 settembre 2010, n. 20074.

¹¹⁷ 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).

¹¹⁸ 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).

¹¹⁹ Art. 9-bis, c. 2, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510 conv., con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608; note Ministero del lavoro 4 gennaio 2007, n. 440 e 14 febbraio 2007, n. 4746.

¹²⁰ 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 termine per inviare la comunicazione di assunzione scade alle ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro¹²¹.

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. 181/2000¹²²)

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 lavoro¹²³.

17.4. *Visita medica preassuntiva*

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 dei minori¹²⁴, permane invece l'obbligo della visita medica prima dell'assunzione¹²⁵.

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 sanitaria¹²⁶.

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 terzi¹²⁷.

Le visite mediche per i minori sono a cura e spese del datore di lavoro¹²⁸.

¹²¹ 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).

¹²² «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)

¹²³ Circ. Ministero del lavoro 11 novembre 2011, n. 29.

¹²⁴ Art. 42, c. 1, lett. b), D.L. n. 69/2013, conv., con modif., dalla L. n. 98/2013.

¹²⁵ Cass. 6 dicembre 2016, n. 51907.

V. Circ. Ministero lavoro 11 aprile 2006, prot. 15/VI/7144/14/2006; Interpello Ministero del lavoro 19 luglio 2006, n. 1866; Lett.-circ. Ministero del lavoro 22 gennaio 2010, n. 1401; Cass. pen. 14 maggio 2014, n. 19848.

¹²⁶ Art. 41, c. 2-bis, D.Lgs. n. 81/2008.

V. Lett.-circ. Ministero lavoro 22 gennaio 2010, n. 1401.

¹²⁷ Art. 41, c. 4, D.Lgs. n. 81/2008.

¹²⁸ Art. 8, c. 3, L. n. 977/1967.

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

Per ciascun apprendista assunto devono essere indicati, nel Libro unico del lavoro¹²⁹:

- 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 successivo¹³⁰.

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.

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*¹³¹

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 diversi¹³².

¹²⁹ 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).

¹³⁰ Art. 40, c. 4, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 conv. dalla L. n. 214/2011.

¹³¹ M.A. CARBONE, 3.7. *I limiti legali*, in AA.VV., *Il contratto di apprendistato nel D.Lgs. 81/2014*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 286/2015, pp. 21-22.

¹³² «... 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

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 rapporto¹³³. (D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 8)

Il datore di lavoro che non abbia stabilizzato alcun lavoratore o perché privo di personale apprendista o perché, nel periodo considerato, non sia venuto a "scadenza" nessun apprendistato, non è soggetto a particolari limitazioni in ordine a nuove assunzioni, ferme restando quelle di carattere numerico¹³⁴.

La disposizione sulla stabilizzazione degli apprendisti non è applicabile nell'ambito delle attività stagionali¹³⁵.

17.8. Limiti numerici

(D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 7; Circ. Inps n. 22/2007)

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere è il seguente:

- il datore di lavoro che impiega 10 o più unità, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro (*staff leasing*)¹³⁶, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate¹³⁷ in servizio (3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati o specializzati);
- il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori tra le 3 e 9 unità non può superare il rapporto del 100% delle maestranze specializzate e qualificate;
- il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne ha in numero inferiore a 3, non può assumere più di 3 apprendisti;
- le *imprese artigiane*¹³⁸ 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, purché con lavorazione non del tutto automatizzata*: massimo 9 dipendenti, compresi 5 apprendisti e con elevazione del numero massimo dei dipendenti a 12 sempreché le unità aggiunte siano apprendisti;

"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).

¹³³ Il personale ispettivo «non potrà non seguire un criterio "cronologico" per l'individuazione delle unità da considerare quali "normali" lavoratori subordinati a tempo indeterminato» (Circ. Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5).

¹³⁴ Circ. Ministero del lavoro n. 5/2013.

¹³⁵ Interpello Ministero del lavoro 5 febbraio 2013, n. 5.

¹³⁶ È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

¹³⁷ Si considerano «maestranze specializzate e qualificate»:

- i soci o i coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitudine, 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 (Circ. Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5);
- il socio lavoratore di società di persone se e in quanto effettivamente e stabilmente inserito e occupato nello svolgimento dell'attività lavorativa aziendale e in possesso delle relative qualità e competenze professionali (Interpello Ministero del lavoro 10 ottobre 2006, n. 4584).

¹³⁸ Art. 4, L. 8 agosto 1985, n. 443. V. anche Lett.-circ. Ministero del lavoro 21 aprile 2021, n. 5/26334/70/APPR.

- lavorazioni *artistiche, tradizionali e abbigliamento su misura*¹³⁹: 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.

Nel limite del 100% delle maestranze specializzate e qualificate vanno computati i «*lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista*»¹⁴⁰.

Nel computo dei dipendenti da considerare per il calcolo del numero massimo degli apprendisti da assumere, sono ricompresi:

- dirigenti;
- dipendenti con contratto a tempo indeterminato¹⁴¹;
- dipendenti con contratto a tempo determinato¹⁴²;
- dipendenti *part-time*¹⁴³;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori intermittenti¹⁴⁴;
- lavoratori stagionali, in base alla percentuale di attività svolta.
- lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità ecc.) unicamente se, in loro sostituzione, è stato assunto un altro lavoratore.

Vanno esclusi:

- apprendisti¹⁴⁵;
- lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore¹⁴⁶.
- lavoratori impiegati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità¹⁴⁷;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento (dal 31/12/2012 non è più possibile utilizzare questa tipologia contrattuale);
- lavoratori a progetto (questa tipologia contrattuale non è più applicabile ex D.Lgs. n. 81/2015, art. 52, c. 1).

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.

¹³⁹ L'elenco delle lavorazioni artistiche tradizionali e dell'abbigliamento su misura è riportato nell'Allegato al D.P.R. 25 maggio 2001, n. 288.

¹⁴⁰ Ministero del lavoro Circ. 21 gennaio 2013, n. 5 e interpello 2 aprile 2010, n. 11.

¹⁴¹ «I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.» (art. 23, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80).

¹⁴² «... 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).

¹⁴³ «... 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).

¹⁴⁴ «... 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).

¹⁴⁵ Art. 47, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015.

¹⁴⁶ Circ. Inps 23 gennaio 2007, n. 22; Interpello n. 4584/2006.

¹⁴⁷ Art. 7, c. 7, D.Lgs. n. 81/2000.

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

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, nell'ipotesi di apprendistato professionalizzante 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 apprendisti¹⁴⁸.

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)¹⁴⁹.

Le assunzioni effettuate in violazione dei limiti numerici devono essere ricondotte a "normali" rapporti di lavoro a tempo indeterminato¹⁵⁰.

18. Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- impartire o di far impartire 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 previsto all'interno del piano formativo e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale*»¹⁵¹;
- 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 esterna¹⁵².

19. Obblighi 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;

¹⁴⁸ Accordo Agenzie per il lavoro 5 aprile 2012.

¹⁴⁹ V. anche nota operativa Ministero del lavoro 17 febbraio 2016, n. 33.

¹⁵⁰ Circ. Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5 e Circ. Inps 14 novembre 2018, n. 108.

¹⁵¹ Circ. Ministero del lavoro 14 ottobre 2004, n. 40.

¹⁵² D.M. 12 ottobre 2015, art. 6, c.1.

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

Pur non essendo esplicitamente previsto dalla normativa si ritiene plausibile:

- che il percorso formativo intrapreso da un apprendista in una azienda, e non portato a termine, possa essere proseguito in una nuova impresa;
- stipulare due contratti consecutivi di apprendistato nella stessa azienda, avendo ottenuto un cambio di mansione, o presso un'altra azienda con una nuova mansione o con la stessa mansione purché il periodo formativo con la precedente azienda sia stato portato a termine.

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

21. Trasformazione di contratti di apprendistato

D.Lgs. n. 81/2015, art. 43, c. 9

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, previo aggiornamento del piano formativo individuale, è possibile trasformare il contratto di *apprendistato di primo livello* in:

- apprendistato professionalizzante*, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale¹⁵³ ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5¹⁵⁴;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale*, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

¹⁵³ 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 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.

¹⁵⁴ V. Nota Ministero del lavoro 29 luglio 2016, n. 14994.

22. Minori

22.1. *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 minori¹⁵⁵. (D.L. n. 69/2013, art. 42, c. 1, lett. b) conv., con modif., dalla L. n. 98/2013)

22.2. *Orario di lavoro*

Per gli apprendisti *minori* degli anni 18 restano salve le limitazioni all'orario di lavoro che per gli adolescenti¹⁵⁶ non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali comprensive sia delle ore di insegnamento che delle ore lavorative¹⁵⁷ (L. n. 977/1967, art. 18).

Per i lavoratori quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con contratto di apprendistato di primo livello, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali (Interpello n. 11/2016).

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

22.3. *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 domenica¹⁵⁸. (L. n. 977/1967, art. 22, c. 2)

22.4. *Lavori vietati*

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).

22.5. *Licenziamento per giusta causa*

Nel caso in cui, nel corso del rapporto di lavoro, l'apprendista minore interrompa, nonostante l'espresso 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 causa¹⁵⁹.

22.6. *Minori stranieri*

Ai minori extracomunitari con regolare permesso di soggiorno si applicano le stesse norme applicate ai minori italiani.

¹⁵⁵ V. Circ. Ministero lavoro 11 aprile 2006, prot. 15/VI/7144/14/2006, Lett.-circ. Ministero lavoro 22 gennaio 2010, n. 1401 e Interpello Ministero del lavoro 19 luglio 2006, n. 1866.

¹⁵⁶ 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)

¹⁵⁷ V. Circ. Ministero del lavoro 3 marzo 2005, n. 8; Cass. n. 9516/2003 e Cass. pen. 17 gennaio 1986.

¹⁵⁸ V. Cass. pen. 9 giugno 2005, n. 2639.

¹⁵⁹ Interpello Ministero del lavoro 13 settembre 2006, n. 7209.

Per i minori extracomunitari *non accompagnati*¹⁶⁰ la legge prevede l'attivazione di misure per favorire l'assolvimento dell'obbligo scolastico e formativo e l'applicazione di convenzioni volte a promuovere specifici programmi di apprendistato (D.Lgs. n. 47/2017, art. 14, c. 3).

23. Orario di lavoro

Il monte ore contrattuale deve prevedere le ore di prestazione lavorativa e le ore di formazione interna ed esterna, che devono essere considerate a tutti gli effetti come orario di lavoro¹⁶¹.

Per gli apprendisti *maggioresnni* 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 lavorative¹⁶².

Per i lavoratori quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con contratto di apprendistato di primo livello, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali¹⁶³.

23.1. Lavoro straordinario

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

23.2. Lavoro notturno

L'orario di lavoro notturno degli apprendisti *maggioresnni* 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.

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 lavoro¹⁶⁴.

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*»¹⁶⁵.

¹⁶⁰ Con l'espressione "minore non accompagnato", in ambito europeo e nazionale, si fa riferimento allo straniero (cittadino di Stati non appartenenti all'Unione europea e apolide), di età inferiore ai 18 anni «*che si trova, per qualsiasi causa, nel territorio nazionale, privo di assistenza e rappresentanza legale*» (art. 2, c. 1, lett. e), D.Lgs. 18 agosto 2015, n. 142 e art. 2, L. n. 47/2017).

¹⁶¹ D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, art. 11; Circ. Ministero del lavoro 20 settembre 2022, n. 19.

¹⁶² Art. 18, L. n. 977/1967. V. Circ. Ministero del lavoro 3 marzo 2005, n. 8; Cass., Sez. lav., n. 9516/2003 e Cass. pen. 17/1/1986.

¹⁶³ Interpello Ministero del lavoro 21 marzo 2016, n. 11.

¹⁶⁴ Circ. Ministero del lavoro 5 gennaio 2000, n. 1, par. 7.

¹⁶⁵ Cass., Sez. lav., n. 2352/2000.

24. 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, possibilmente 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 impiegati in 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).

25. Ferie annuali

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

Le ferie sono retribuite e la contrattazione collettiva ne regola le modalità e il godimento.

La durata minima 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 ultrasedicenni*: 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 fruite dall'apprendista in coincidenza con la sospensione dell'attività didattica, mentre la parte residua alla fine delle lezioni su indicazione del datore di lavoro.

L'apprendista non può utilizzare le ferie annuali durante le giornate dedicate alla formazione¹⁶⁶.

Il periodo di ferie goduto dall'apprendista non comporta alcuna proroga del contratto trattandosi di evento normale (fisiologico) nello svolgimento del rapporto¹⁶⁷.

26. Distacco

D.Lgs. n. 276/2003, art. 30; Circ. Inps n. 83/2010; note INL 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.

¹⁶⁶ Lettera Ministero del lavoro 18 marzo 1999, n. 21761.

¹⁶⁷ Cass. n. 15915/2000 e n. 20357/2010.

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.).

27. 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 previdenziali destinato ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato¹⁶⁸.

28. Somministrazione

D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 7; Accordo 5 aprile 2012; Accordo 18 maggio 2016; Ccnl 21 luglio 2025, art. 26; Circ. Ministero del lavoro n. 5/2013

È possibile assumere apprendisti, a tempo indeterminato (*staff leasing*), 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 deve essere sottoposto al parere di conformità di Forma Temp prima dell'avvio dell'attività formativa.

L'apprendista somministrato dovrà rapportarsi con:

- il *tutor dell'Agenzia per il lavoro* (TDA) che è un dipendente o un consulente dell'Apl, iscritto nell'apposito albo istituito presso Forma.Temp, e che deve possedere adeguate competenze professionali che possono derivare, alternativamente, 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 o 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.

¹⁶⁸ Art. 2, c. 29, lett. c), L. 28 giugno 2012, n. 92.

- il *tutor aziendale* 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 deve:

- definire, prima dell'avvio in missione e di comune intesa con l'apprendista e l'impresa utilizzatrice, il PFI che deve essere sottoposto alla valutazione di conformità da parte di Forma Temp;
- comunicare all'apprendista, prima dell'inizio della missione, il tutor nominato dall'impresa utilizzatrice;
- svolgere, con cadenza semestrale e dandone conseguente comunicazione all'utilizzatore, un colloquio con l'apprendista per verificare l'effettiva attuazione del PFI, lo sviluppo delle sue capacità professionali e personali, le difficoltà incontrate, gli eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato;
- attestare periodicamente l'effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore al termine del periodo di apprendistato svolto presso di esso, attribuire la specifica qualifica professionale.

Ogni Tutor di Agenzia può seguire fino ad un massimo di 50 apprendisti nel loro percorso di qualificazione.

29. 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 ha poi confermato con circolare n. 123/2000 l'orientamento amministrativo espresso con la circolare n. 102 e successivamente ha precisato che non si ravvisa alcun limite di orario minimo settimanale da osservarsi nella stipula del contratto *part-time*, tenuto conto 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), occorre quindi valutare caso per caso se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale e il soddisfacimento dell'esigenza formativa, considerando 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 (o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) non può essere subordinata alla preventiva verifica ispettiva circa la compatibilità tra contenuto formativo del contratto e riduzione di orario (interpello n. 4/2007).

30. Lavoro stagionale

D.Lgs. n. 81/2015, artt. 43, c. 8 e 44, c. 5; note INL 7 agosto 2023, n. 1369 e 24 aprile 2024, n. 795

Rientrano nelle attività stagionali *«oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro»*¹⁶⁹.

¹⁶⁹ Art. 11, L. 13 dicembre 2024, n. 203.

Per i datori di lavoro (imprenditori e non imprenditori) che svolgono la propria attività in cicli stagionali¹⁷⁰ 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 stagionali¹⁷¹.

Gli Accordi interconfederali sul turismo¹⁷² e sull'agricoltura¹⁷³ 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 lavoro¹⁷⁴ ha precisato che la disposizione sulla stabilizzazione degli apprendisti non è applicabile al contratto di apprendistato stagionale.

31. Lavoro sportivo

D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, art. 30; Circ. INL n. 2/2023; Circ. Inps n. 88/2023, par. 7; Circ. Inail n. 46/2023, par. E; Ccnl per i lavoratori dello sport 12 gennaio 2024, artt. 24-43

Apprendistato di 1° e 3° livello

Dal 1° luglio 2023 le società o associazioni sportive dilettantistiche e le società professionistiche possono stipulare contratti di apprendistato di 1° e 3° livello con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale nel rispetto dei requisiti, criteri e procedure dettati dalle norme che disciplinano i relativi percorsi di istruzione e formazione.

A decorrere dal 25 settembre 2023 possono essere assunti con un contratto di 1° livello, nell'ottica di una valorizzazione non solo sportiva, ma anche culturale-sociale, i giovani atleti che abbiano compiuto 14 anni.

La formazione può essere conseguita anche con le classi di laurea L-22 (Scienze Motorie e di laurea magistrale), LM-47 (Organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie), la LM-67 (Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattative), nonché la LM-68 (Scienze e tecniche dello sport).

L'apprendistato è attivato con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 13/2013, nel rispetto

V. anche Note INL 30 dicembre 2024, n. 9740 e 10 marzo 2021, n. 413.

Precedentemente la Suprema Corte con sentenza n. 9243 del 4 aprile 2023 aveva precisato che potevano essere considerate "attività stagionali" unicamente quelle «*situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e non anche situazioni aziendali collegate ad esigenze d'intensificazione dell'attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico-produttiva*».

¹⁷⁰ Compresa le attività del settore cinema e audiovisivo (art. 2, D.Lgs. 7 dicembre 2017, n. 202).

¹⁷¹ Anche la Regione Emilia-Romagna ha stabilito, con DGR n. 496/2023, che possono essere assunti con contratto di "apprendistato stagionale di primo livello" «*i giovani di età compresa tra i 16 e i 25 anni che sono iscritti ad un percorso di Istruzione o di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) per l'assolvimento del diritto dovere all'istruzione e alla formazione*».

¹⁷² Accordi per l'Apprendistato 14 aprile 2012 e 14 maggio 2012.

¹⁷³ Accordo per l'Apprendistato professionalizzante 30 luglio 2012.

¹⁷⁴ Interpello Ministero del lavoro 5 febbraio 2013, n. 5.

dei requisiti, criteri e procedure dettati dalle norme che disciplinano i relativi percorsi di istruzione e formazione.

Al termine del periodo formativo il contratto si risolve automaticamente.

La società o associazione sportiva che stipula con il giovane atleta un contratto di lavoro sportivo, successivamente alla scadenza del contratto di apprendistato, senza soluzione di continuità rispetto a quest'ultimo, è tenuta a corrispondere il premio di formazione tecnica in favore della diversa società o associazione presso la quale l'atleta abbia precedentemente svolto attività dilettantistica, amatoriale o giovanile¹⁷⁵.

Agli apprendisti di cui sopra non si applicano le disposizioni riguardanti:

- i c.d. limiti numerici e dimensionali per le assunzioni (art. 42, c. 7, D.Lgs. n. 81/2015);
- gli impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo (art. 4, L. n. 300/1970);
- gli accertamenti sanitari (art. 5, L. n. 300/1970);
- il licenziamento (art. 18, L. n. 300/1970; artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, L. n. 604/1966; artt. 2, 4, 5, L. n. 108/1990; D.Lgs. n. 23/2015);
- la riduzione del personale (art. 24, L. n. 223/1991);
- le disposizioni sulle sanzioni disciplinari (art. 7, L. n. 300/1970);
- le sanzioni per il licenziamento illegittimo (art. 42, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015);
- le mansioni e il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra (art. 2013 c.c.).

Apprendistato di 2° livello

Le società e le associazioni sportive professionistiche possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante lavoratori sportivi di età compresa tra i 15 e i 23 anni¹⁷⁶.

Ai lavoratori sportivi assunti con contratto di apprendistato di tutte le tipologie si applicano le disposizioni per:

- la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva;
- l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS);
- la malattia, l'infortunio, la gravidanza, la maternità, la genitorialità e la disoccupazione involontaria;
- l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali¹⁷⁷;
- gli assegni per il nucleo familiare;
- la NASpI;
- il lavoro minorile.

Tutti gli apprendisti sono assicurati al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) e non al Fondo previdenziale degli sportivi professionisti (FPSP).

32. 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/paternità;

¹⁷⁵ V. art. 31, c. 2, D.Lgs. n. 36/2021.

¹⁷⁶ V. art. 1, c. 154, L. 30 dicembre 2021, n. 234; art. 18, c. 1, lett. b), D.Lgs. 5 ottobre 2022, n. 163; Ccnl per i lavoratori dello sport 12 gennaio 2024, art. 25.

V. anche *Addendum* all'Accordo Collettivo F.I.G.C. – Lega Italiana Calcio professionistico – Associazione Italiana Calciatori.

¹⁷⁷ V. Circ. Inail 27 ottobre 2023, n. 46, par. E.

- assegno familiare;
- assicurazione sociale per l'impiego.

32.1. *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*¹⁷⁸

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

La copertura assicurativa è a carico del datore di lavoro durante tutto il periodo di lavoro e formazione dell'apprendista in azienda, mentre per il periodo di formazione esterna, in qualità di studente (apprendistato di I e III livello), compete all'istituzione formativa¹⁷⁹.

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'azienda¹⁸⁰, e sia l'infortunio accaduto all'apprendista nel raggiungimento del luogo preposto all'attività formativa (infortunio *in itinere*)¹⁸¹.

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 retribuzione¹⁸².

Il datore di lavoro, al termine del periodo di formazione, non può applicare il diritto di recesso per l'apprendista infortunato, il preavviso decorrerà dal termine del periodo di assenza per infortunio con conseguente licenziamento¹⁸³.

Tutti i soggetti che ricoprono la carica di tutor aziendale, ancorché privi di assicurazione Inail¹⁸⁴, hanno diritto per tutto il periodo di tutoraggio alla tutela prevista dal D.P.R. n. 1124/1965¹⁸⁵.

32.2. *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.

Le assenze andranno comunicate al datore di lavoro e, in caso di formazione esterna, all'istituzione formativa. Verranno quindi applicate le disposizioni in materia di certificazione medica telematica, di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia; 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 malattia¹⁸⁶.

Il datore di lavoro può prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia superiore a 30 giorni (evento singolo o sommatoria di più eventi brevi), 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*

¹⁷⁸ E. MUROLO, *L'assicurazione Inail per gli apprendisti*, in *Diritto & Pratica lav.* 19/2017, pp. 1160-1165 (www.dottrinalavoro.it).

¹⁷⁹ V. art. 4, c. 1, n. 5, D.P.R. n. 1124/1965; Circ. Ministero del lavoro 6 giugno 2022, n. 12, par. 7.

¹⁸⁰ Nota Inail 5 dicembre 2011, n. 8082.

¹⁸¹ Interpello Ministero del lavoro 13 dicembre 2006, n. 7209.

¹⁸² 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.

¹⁸³ Interpello Ministero del lavoro 14 giugno 2012, n. 16.

¹⁸⁴ Professionisti (avvocati, architetti, commercialisti ecc.), commercianti titolari di ditta individuale ecc.

¹⁸⁵ Nota Inail 18 gennaio 2016, n. 60010.

¹⁸⁶ Circ. Inps 21 febbraio 2007, n. 43 e Messaggio Inps 3 aprile 2007, n. 8615.

scadenza, lo spostamento del termine finale, spiegando le ragioni e indicando la nuova scadenza o il periodo che deve essere detratto»¹⁸⁷.

In assenza di una specifica disciplina contrattuale il datore di lavoro deve rifarsi al *principio di effettività* in virtù del quale le interruzioni del rapporto inferiori al mese sono «*ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento*»¹⁸⁸. Il datore di lavoro, al termine del periodo di formazione, non può applicare il diritto di recesso per l'apprendista in malattia, il preavviso decorrerà dal termine del periodo di malattia con conseguente licenziamento¹⁸⁹.

La continuazione della malattia del lavoratore durante la trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato viene considerata come unico evento morboso.

32.3. Invalidità e vecchiaia

La contribuzione accreditata in favore del lavoratore apprendista è utile ai fini del diritto e della misura delle prestazioni pensionistiche¹⁹⁰.

32.4. Maternità/Paternità¹⁹¹

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)¹⁹².

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, quindi a seguito dell'interruzione per 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*»¹⁹³.

Nel periodo in cui vige l'obbligo di non adibire le lavoratrici madri al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, il datore di lavoro può impiegare le apprendiste madri ad altre mansioni, purché in linea con il piano formativo.

Il datore di lavoro, al termine del periodo di formazione, non può applicare il diritto di recesso per l'apprendista in maternità, il preavviso decorrerà dal termine del periodo di maternità (gravidanza e fino a 12 mesi dalla nascita del bambino) con conseguente licenziamento¹⁹⁴.

32.5. Assegni familiari¹⁹⁵

Agli apprendisti spetta l'assegno per il nucleo familiare, come a tutti i lavoratori dipendenti, in presenza dei requisiti richiesti dalla vigente normativa¹⁹⁶.

¹⁸⁷ 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.

¹⁸⁸ Interpello Ministero del lavoro 15 ottobre 2010, n. 34.

¹⁸⁹ Interpello 14 giugno 2012, n. 16.

¹⁹⁰ Circ. Inps 1° febbraio 2005, n. 18.

¹⁹¹ G. FAVA, *Permane l'incertezza in tema di licenziamento dell'apprendista in stato di gravidanza*, in *Sintesi*, 9/2017, pp. 8-9.

¹⁹² Sul congedo di paternità obbligatorio v. l'art. 27-bis D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, c. 1, lett. c), D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 e sul congedo di paternità alternativo v. l'art. 28 D.Lgs. n. 151/2001.

¹⁹³ Messaggio Inps 9 marzo. 2010, n. 6827.

¹⁹⁴ Interpello Ministero del Lavoro 14 giugno 2012, n. 16.

¹⁹⁵ D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 6, lett. e); Circ. Inps 13 marzo 2006, n. 41.

¹⁹⁶ V. ora D.Lgs. 29 dicembre 2021, n. 230.

32.6. Agevolazioni contributive

A decorrere dal **1° gennaio 2007**, per tutta la durata del contratto di apprendistato, la L. n. 296/2006 (art. 1, c. 773) 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 artigiani¹⁹⁷.

La contribuzione del 10% è ripartita tra le gestioni previdenziali interessate nelle seguenti percentuali¹⁹⁸:

Voci contributive	%
FPLD	9,01
Cuaf	0,11
Malattia	0,53
Maternità	0,05
INAIL ¹⁹⁹	0,30
Totale	10,00

A decorrere dal **1° gennaio 2013**, prima la L. n. 92/2012 e poi la L. n. 81/2015²⁰⁰, hanno previsto a carico dei datori di lavoro, per gli apprendisti artigiani e non artigiani, una aliquota contributiva di finanziamenti della NASpI 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 microimprese²⁰¹).

L'aliquota contributiva dell'1,31% è incrementata dello 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua²⁰².

Voci contributive	%
FPLD	9,01
Cuaf	0,11
Malattia	0,53
Maternità	0,05
INAIL	0,30
Totale	10,00
Assicurazione sociale	1,31
Fondi interprofessionali	0,30
Totale	11,61

L'aliquota contributiva a carico del dipendente, per effetto dell'art. 21 L. n. 41/1986, è pari al 5,84%, da applicare durante tutto il periodo di apprendistato e per i successivi 12 mesi dopo la trasformazione del contratto.

¹⁹⁷ V. Circ. Inps 23 gennaio 2007, n. 22 e Msg Inps 19 ottobre 2007, n. 25374.

¹⁹⁸ V. comunicato del Ministero del lavoro e della previdenza sociale pubblicato nella G.U. 13 luglio 2007, n. 161, p. 78.

¹⁹⁹ Il contributo è riscosso dall'Inps che poi provvede a versarlo all'Inail (Circ. Inail 5 dicembre 2011, n. 8082 e 24 maggio 2013, n. 27).

²⁰⁰ Art. 2, c. 35 e 36, L. 28 giugno 2012, n. 92 e art. 42, c. 5, lett. f), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

²⁰¹ V. Circ. Inps 2 novembre 2012, n. 128.

²⁰² V. art. 25, c. 4, L. 21 dicembre 1978, n. 845; Circ. Inps 14 dicembre 2012, n. 140, par. 3.3 e 8 ottobre 2013, n. 144.

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

Voci contributive	%
FPLD	9,01
Cuaf	0,11
Malattia	0,53
Maternità	0,05
INAIL ¹	0,30
Totale²	10,00
Assicurazione soc. (dal 1/1/2013) ³	1,31
Fondi interprofessionali ⁴	0,30
Totale	11,61
A carico apprendista (dal 1/1/2007) ⁵	5,84
Totale	17,45
¹ Contributo riscosso dall'Inps e successivamente versato all'Inail (Circ. Inail n. 8082/2011 e n. 27/2013) ² Comunicato Ministero del Lavoro (G.U. n. 161/2007); Msg Inps n. 25374/2007 ³ Art. 42, comma 6, lett. f, D.Lgs. n. 81/2015 ⁴ Art. 25, L. n. 845/1978 (v. Circ. Inps n. 140/2012 e 144/2013) ⁵ Art. 21, L. n. 41/1986; Circ. Inps n. 22/2007	

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

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 l'aliquota del 10% a carico dei datori di lavoro è ridotta, in ragione dell'anno di vigenza, di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo²⁰³.

All'aliquota come sopra determinata deve essere aggiunta l'aliquota dell'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

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
Totale	1,50	3,00	10,00
Assicurazione sociale	1,31	1,31	1,31
Fondi interprofessionali	0,30	0,30	0,30
Totale	3,11	4,61	11,61
A carico apprendista	5,84	5,84	5,84
Totale	8,95	10,45	17,45

Per ottenere i benefici contributivi per i primi 24 mesi il datore di lavoro deve:

- osservare gli obblighi di legge;
- rispettare gli accordi e contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale²⁰⁴;
- essere in possesso del DURC²⁰⁵.

²⁰³ Art. 1, c. 773, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

²⁰⁴ V. Circ. INL 25 gennaio 2018, n. 5 e Circ. INL 10 settembre 2019, n. 9.

²⁰⁵ V. art. 1, c. 1175, L. 27 dicembre 2006, n. 296; Circ. Inps 18 aprile 2008, n. 51, par. 3; Nota Ministero del lavoro 28 gennaio 2016, n. 1677; Cass. 15 marzo 2018, n. 6428.

Lo sgravio contributivo è concesso unicamente se viene rispettata la disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", di cui al Regolamento UE n. 1407/2013²⁰⁶.

Il computo dei dipendenti deve essere valutato nel momento di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato considerando la struttura aziendale nel complesso e non per singole unità²⁰⁷.

Nel computo sono ricompresi:

- dirigenti;
- dipendenti con contratto a tempo indeterminato²⁰⁸;
- dipendenti con contratto a tempo determinato²⁰⁹;
- dipendenti *part-time*²¹⁰;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori intermittenti²¹¹;
- 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:

- apprendisti²¹²;
- lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore²¹³;
- lavoratori impiegati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità²¹⁴;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento (dal 31/12/2012 non è più possibile utilizzare questa tipologia contrattuale);
- lavoratori a progetto (questa tipologia contrattuale non è più applicabile ex D.Lgs. n. 81/2015, art. 52, c. 1).

Le aliquote contributive vanno calcolate sulla retribuzione effettivamente erogata all'apprendista²¹⁵, 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 ordinario²¹⁶. I ccnl possono prevedere per le ore di formazione, esterne/interne, una retribuzione migliore sulla quale verrà naturalmente imposta l'adeguata contribuzione.

Qualora il datore di lavoro abbia omissso il versamento dei contributi ai fondi di previdenza complementare «*si configura una violazione di legge che legittima il recupero degli sgravi contributivi eventualmente fruiti in applicazione del suddetto art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006*» nota INL 17 febbraio 2020, n. 1436.

²⁰⁶ V. Circ. Inps 18 giugno 2021, n. 87, par. 5.1.

V. ora Reg. UE 15 dicembre 2023, n. 2831.

²⁰⁷ V. Ministero del lavoro Circ. 21 gennaio 2013, n. 5 e interpello 2 aprile 2010, n. 11.

²⁰⁸ «*I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.*» (art. 23, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80).

²⁰⁹ «*... 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).

²¹⁰ «*... 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).

²¹¹ «*... 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).

²¹² Art. 47, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015.

²¹³ Circ. Inps 23 gennaio 2007, n. 22; Interpello n. 4584/2006.

²¹⁴ Art. 7, c. 7, D.Lgs. n. 81/2000.

²¹⁵ Interpello Ministero del lavoro 11 agosto 2016, n. 22; Circolari Inps 13 ottobre 1988, n. 208, 14 novembre 2018, n. 108, par. 3.1 e 18 giugno 2021, n. 87, par. 3.

²¹⁶ Per i periodi non retribuiti non compete al lavoratore alcun contributo figurativo. (Msg. Inps 16 giugno 2017, n. 2499)

Al termine del periodo di formazione se il rapporto di apprendistato (ad esclusione dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione assunti in apprendistato professionalizzante) viene trasformato in rapporto a tempo indeterminato, il datore di lavoro ottiene i seguenti sgravi contributivi:

- il 1° anno mantiene i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale (art. 47, c. 7, D.Lgs. n. 81/2015);
- il 2° anno, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della conferma, ha diritto all'esonero dal versamento del 50% dei contributi complessivi previdenziali, 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 mensile²¹⁷ (art. 1, c. 106, L. 27 dicembre 2017, n. 205).

Se la trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato avverrà in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro nell'anno successivo alla trasformazione continuerà a fruire dei benefici contributivi sempreché il periodo di formazione sia stato completato²¹⁸.

La Suprema Corte ha stabilito che il prolungamento dei benefici contributivi spetta unicamente se il lavoratore, a seguito della trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, viene utilizzato nella specifica qualifica (o qualificazione) per la quale ha svolto l'apprendistato²¹⁹.

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)²²⁰. Tuttavia quando al normale "regime di sottocontribuzione" vengono applicate ulteriori agevolazioni di carattere contributivo, queste sono considerate benefici e conseguentemente il datore di lavoro deve essere in possesso del DURC²²¹.

Per tutto il periodo di contribuzione agevolata, successivamente alla trasformazione del rapporto, il lavoratore può naturalmente beneficiare dell'integrazione salariale e dell'assicurazione per la disoccupazione involontaria²²².

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 apprendistato²²³, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e

²¹⁷ Per le istruzioni operative e contabili v. Circ. Inps 2 marzo 2018, n. 40.

²¹⁸ Interpello Ministero del lavoro 4 maggio 2005, n. 3883 e Lett.-Circ. 6 febbraio 2009, n. 1727.

²¹⁹ «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 prev. oggi*, 2011, 2, pp. 209-218, con nota di G. MATARAZZO, *Agevolazioni contributive dell'apprendistato*.

²²⁰ Art. 1, c. 1175, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

²²¹ «Per quanto attiene ai benefici contributivi ... gli stessi sembrano potersi individuare in quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo, deroga che però non configura una ipotesi agevolativa nel caso in cui lo sgravio non sia costruito come "abbattimento" di una aliquota più onerosa, calcolata secondo i normali parametri statistico-attuariali, ma rappresenti la "regola" per un determinato settore o categoria di lavoratori.» Circ. Ministero del lavoro 30 gennaio 2008, n. 5;

V. anche: Circ. Inps 18 aprile 2008, n. 51, par. 3; Nota Ministero del lavoro 28 gennaio 2016, n. 1677; Cass. 15 marzo 2018, n. 6428.

²²² Circ. Inps 3 dicembre 1991, n. 274.

²²³ L'inadempimento deve avere «un'obiettivo rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e quindi trasfusi nel contratto» Cass. 25 gennaio 2021, n. 1510.

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)

Contratto di apprendistato di primo livello

Msg. Inps n. 2499/2017, Circ. Inps n. 108/2018, Msg. Inps n. 1478/2019, Circ. Inps n. 87/2021; Circ. Inps n. 70/2022

In via sperimentale, a partire da **settembre 2015** e fino al **31 dicembre 2017**²²⁴, 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 benefici²²⁵:

- non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui all'art 2, c. 31 e 32, L. n. 92/2012;
- riduzione dell'aliquota contributiva dal 10% al 5%²²⁶;
- sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro del finanziamento del NASpI (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.

Gli incentivi non sono mantenuti oltre il termine del periodo di apprendistato²²⁷, ma nei 12 mesi successivi il datore di lavoro applica l'aliquota prevista in generale per il rapporto di apprendistato (11,61%). A carico dei dipendenti continua ad applicarsi la normale aliquota contributiva ridotta²²⁸.

Dal **1° gennaio 2018** per i datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato di 1° livello è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti INAIL, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile²²⁹.

Dal **1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022**, per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9²³⁰, per le assunzioni con contratto di apprendistato di 1° livello è riconosciuto uno sgravio contributivo pari al 100% per i primi tre anni di contratto, ai successivi anni (a partire dal 37° mese) viene applicata l'aliquota contributiva (10%)²³¹.

²²⁴ 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).

²²⁵ V. Msg Inps 16 giugno 2017, n. 2499.

²²⁶ 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 ha 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%».

²²⁷ Art. 32, c. 1 e 2, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150.

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;»

²²⁸ V.: Msg. Inps 16 giugno 2017, n. 2499; Circ. Inps 14 novembre 2018, n. 108; Msg. Inps 14 aprile 2019, n. 1478.

²²⁹ Art. 1, c. 108, L. 27 dicembre 2017, n. 205; Circ. Inps 2 marzo 2018, n. 40.

²³⁰ Il requisito dimensionale deve sussistere al momento dell'assunzione dell'apprendista di 1° livello e permane anche se successivamente viene superato.

Per il computo del limite dimensionale v. par. 17.8.

²³¹ Art. 1, c. 8, L. 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di bilancio 2020), art. 15-bis, c. 12, D.L. 28 ottobre 2020, n. 137 conv., con modificazioni, dalla L. 18 dicembre 2020, n. 176 e art. 1, c. 645, L. 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di bilancio 2022).

Pertanto, per questo periodo, le assunzioni in apprendistato di 1° livello:

- non sono soggette al c.d. “ticket licenziamento”²³² di cui all’art 2, c. 31 e 32, L. n. 92/2012;
- sono esonerate dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro del finanziamento del NASpI (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.

Nell’ipotesi di trasformazione di contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato di secondo o terzo livello i benefici contributi di cui sopra si applicano unicamente per i periodi di lavoro svolti antecedentemente alla trasformazione²³³.

Es. 1

Datore di lavoro	
Durata del rapporto	Aliquota %
Dal 1° al 12° mese apprendistato I livello	0
Dal 13° al 24° mese apprendistato I livello	0
Dal 25° mese apprendistato II livello	11,61

Es. 2

Datore di lavoro	
Durata del rapporto	Aliquota %
Dal 1° al 12° mese apprendistato I livello	0
Dal 13° mese apprendistato II livello	4,61
Dal 25° mese apprendistato II livello	11,61

L’aliquota a carico dell’apprendista corrisponde sempre al 5,84%.

Per ottenere gli ulteriori sgravi contributivi, rispetto al normale “regime di sottocontribuzione”, il datore di lavoro deve:

- osservare gli obblighi di legge;
- rispettare gli accordi e contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale²³⁴;
- essere in possesso del DURC²³⁵.

Lo sgravio contributivo è concesso unicamente se viene rispettata la disciplina comunitaria degli aiuti “*de minimis*”, di cui al Regolamento CE n. 1407/2013²³⁶.

Contratto di apprendistato di secondo livello

(V. par. 35 sugli *Ammortizzatori sociali*)

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:

²³² 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.

²³³ V. Msg. Inps 14 aprile 2019, n. 1478 e Msg. Inps 24 gennaio 2025, n. 285, par. 2.

²³⁴ V. art. 1, c. 1175, L. 27 dicembre 2006, n. 296; Circ. INL 25 gennaio 2018, n. 5; Circ. INL 6 maggio 2019, n. 7; Circ. INL 10 settembre 2019, n. 9.

²³⁵ V. art. 1, c. 1175, L. 27 dicembre 2006, n. 296; Circ. Inps 18 aprile 2008, n. 51, par. 3; Nota Ministero del lavoro 28 gennaio 2016, n. 1677; Cass. 15 marzo 2018, n. 6428; Circ. Inps 18 giugno 2021, n. 87, par. 5.

Qualora il datore di lavoro abbia omissso il versamento dei contributi ai fondi di previdenza complementare «*si configura una violazione di legge che legittima il recupero degli sgravi contributivi eventualmente fruiti in applicazione del suddetto art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006*» nota INL 17 febbraio 2020, n. 1436.

²³⁶ V. Circ. Inps 18 giugno 2021, n. 87, par. 5.1.

APPRENDISTATO

Apprendisti di tipo professionalizzante – Aliquote contributive Cigo da settembre 2015²³⁷					
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.
1,70%	4,70%	3,30%	2,00%	4,70%	3,30%

Per gli apprendisti la misura della contribuzione è sempre allineata a quella del personale con qualifica di operaio

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

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
Totale	1,50	3,00	10,00
Assicurazione soc.	1,31	1,31	1,31
Fondi interprofessionali	0,30	0,30	0,30
Cigo	4,70	4,70	4,70
Totale	7,81	9,31	16,31
A carico apprendista	5,84	5,84	5,84
Totale	13,65	15,15	22,15

Per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionale da aziende destinatarie della sola Cigs l'aliquota di finanziamento, a partire da **settembre 2015**, è così determinata:

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

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

Gli apprendisti assunti con contratto di 2° livello presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento²³⁸.

Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti, di qualsiasi tipologia.

Le prestazioni e i relativi obblighi contributivi non si applicano al personale dirigente se non espressamente previsto²³⁹.

Dal **14 aprile 2016** i datori di lavoro che rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS)²⁴⁰ devono versare per gli apprendisti professionalizzanti una contribuzione pari allo:

²³⁷ Artt. 2, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148; Circ. Inps 2 dicembre 2015, n. 197, par. 2.4.; Msg. Inps 5 gennaio 2016, n. 24, par. 3.

²³⁸ Sui Fondi di solidarietà v. Tit. II, D.Lgs. 14 dicembre 2015, n. 148 e Circ. Inps 12 febbraio 2016, n. 30.

²³⁹ Msg Inps 5 gennaio 2016, n. 24 e 18 luglio 2016, n. 3112.

²⁴⁰ 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.

- 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.

Contratto di apprendistato di terzo livello

Il regime contributivo è quello previsto in via generale dall'art. 42, c. 6, D.Lgs. n. 81/2015.

Dal **1° gennaio 2018** per i datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che non hanno compiuto 30 anni e che hanno svolto, presso il medesimo datore, periodi di apprendistato di 3° livello, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero totale dei complessivi contributi previdenziali, 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 mensile²⁴¹.

L'incentivo non si applica per il biennio 2021/2022²⁴² e per il 2023²⁴³.

Nel caso di trasformazione del contratto di apprendistato di 1° livello in contratto di apprendistato di 3° livello l'aliquota di contribuzione del datore di lavoro è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali²⁴⁴.

32.7. 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. 9²⁴⁵ – sarà pari complessivamente al **15,84%** (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dipendente)²⁴⁶.

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.

Non viene applicata la contribuzione di finanziamento per l'ASpI (ora NASpI)²⁴⁷.

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.

²⁴¹ Art. 1, c. 100 e 108, L. 27 dicembre 2017, n. 205; Circ. Inps 2 marzo 2018, n. 40.

²⁴² Art. 1, c. 13, L. 30 dicembre 2020, n. 178.

²⁴³ Art. 1, c. 297, L. 29 dicembre 2022, n. 197.

²⁴⁴ Msg. Inps 24 gennaio 2025, n. 285, par. 2.

²⁴⁵ 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).

²⁴⁶ 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).

²⁴⁷ Art. 2, c. 37, L. n. 92/2012.

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%).

Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato viene prolungato con la stessa quantità di ore fruite in cassa integrazione.

32.8. 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)²⁴⁸.

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.

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)

²⁴⁸ Per beneficiari di indennità di disoccupazione si intendono i lavoratori che abbiano già ricevuto la comunicazione dell'accoglimento della domanda di indennità e siano stati assunti non prima della data di decorrenza della prestazione riconosciuta.

• *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.

32.9. Beneficiari del Reddito di cittadinanza (Rdc)

(D.L. n. 4/2019 conv., con modificazioni, dalla L. n. 26/2019, art. 8; Circ. Inps n. 104/2019; Msg. Inps n. 4099/2019)

Al datore di lavoro privato²⁴⁹ che ha assunto – a decorrere da aprile 2019 e fino al 31 dicembre 2023²⁵⁰ – con contratto di apprendistato i soggetti beneficiari di Rdc è stato riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un importo non superiore a 780 euro mensili.

La durata dell'incentivo era pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario del Rdc fino alla data di assunzione, con un minimo pari a 5 mensilità. Nel caso in cui il Rdc percepito dal lavoratore assunto derivasse dal rinnovo della misura medesima la durata dell'incentivo veniva stabilita nella misura fissa di 5 mensilità.

L'incentivo veniva riconosciuto a condizione che il datore di lavoro avesse preliminarmente provveduto a comunicare le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL²⁵¹.

Per ottenere gli incentivi il datore di lavoro doveva:

- realizzare un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato secondo i criteri fissati dall'art. 31, c.1, lett. f), D.Lgs. n. 150/2015;
- rispettare gli altri principi generali per la fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015;
- risultare, ai sensi dell'art. 1, c. 1175, L. n. 296/2006, in regola con gli obblighi contributivi e assicurare il rispetto degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi di lavoro – nazionali, territoriali e aziendali – stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- risultare in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della L. n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario di Rdc iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

l'INPS, una volta ricevuta telematicamente dal datore di lavoro la domanda di richiesta dell'incentivo, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- verificava preventivamente che il datore di lavoro avesse comunicato la disponibilità dei posti vacanti (vacancy) alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL;
- calcolava l'ammontare e la durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul Reddito di cittadinanza in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consultava il Registro nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi fosse stata la possibilità di riconoscere aiuti *de minimis*;
- forniva un riscontro di accoglimento della domanda, contestualmente elaborando il relativo piano di fruizione qualora risultava che:

²⁴⁹ Tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

²⁵⁰ L'art. 1, c. 318 della L. 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) ha abrogato, a decorrere dal 1° gennaio 2024, gli artt. 1-13 del D.L. n. 4/2019 e gli incentivi di cui all'art. 8 sono stati mantenuti in vigore per i rapporti di lavoro instaurati entro il 31 dicembre 2023 dall'art. 13, c. 1, del D.L. n. 48/2023 conv., con modificazioni, dalla L. n. 85/2023.

²⁵¹ L'Ente è stato soppresso a decorrere dal 1° marzo 2024 e le sue funzioni sono state attribuite al Ministero del lavoro (D.L. 22 giugno 2023, n. 75 conv., con modificazioni, dalla L. 10 agosto 2023, n. 112, art. 3 e D.P.C.M. 22 novembre 2023, n. 230, art. 36).

- il datore di lavoro avesse comunicato la disponibilità dei posti vacanti (vacancy) alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL;
- il lavoratore fosse percettore del Rdc;
- vi fosse sufficiente capienza di aiuti *de minimis* in capo al datore di lavoro.

32.10. Beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro

(D.L. n. 48/2023 conv., con modificazioni, dalla L. n. 85/2023, art. 10, c. 1 e 3, e 12, c. 10; Circ. Inps 29 dicembre 2023, n. 111)

Ai datori di lavoro privati (a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo) che assumono i beneficiari dell'*Assegno di inclusione* (a decorrere dal 1° gennaio 2024) e i beneficiari del *Supporto per la formazione e il lavoro* (a decorrere dal 1° settembre 2023), con contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dell'azienda, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

I datori di lavoro per ottenere l'incentivo contributivo devono obbligatoriamente inserire l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL.

33. 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 esterna²⁵².

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»²⁵³.

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. 977/1967²⁵⁴.

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 insalubri²⁵⁵.

²⁵² D.M. 12 ottobre 2015, art. 6, c. 1, lett. d).

²⁵³ 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.

²⁵⁴ V. Cass. pen. 4 aprile 2009, n. 15009, in R. GUARINIELLO, *op. cit.*, 2016, p. 17.

²⁵⁵ 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.

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 mansioni²⁵⁶ – 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 ha disporre l'interdizione²⁵⁷ dal lavoro prorogando l'astensione obbligatoria.

L'INL in merito alla possibilità da parte dell'apprendista di ricoprire il ruolo di preposto ha precisato che la normativa non dispone alcun impedimento, ma deve piuttosto essere accertato il possesso, non solo formale ma l'effettività delle competenze e dei requisiti necessari per adempiere agli obblighi per la funzione di preposto, *«con particolare riguardo alle situazioni in cui siano coinvolti lavoratori con contratto di apprendistato, già qualificati per la mansione, ma che non abbiano terminato il percorso professionalizzante triennale, tenendo anche conto del contesto nel quale il soggetto è chiamato ad operare»*.

Gli Organi di Controllo verificheranno inoltre che *«la formazione del preposto non si sia limitata al mero adempimento burocratico e formale, ma lo stesso posseda, in concreto, le conoscenze, le competenze e le abilità necessarie a svolgere il ruolo in relazione alla specifica attività lavorativa, ad esempio, acquisendo sommarie informazioni testimoniali dallo stesso soggetto formalmente incaricato come preposto, dai lavoratori e dai loro rappresentanti.»*²⁵⁸

34. Visite mediche

34.1. 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.

34.2. 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;
- 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.

²⁵⁶ 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).

²⁵⁷ 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.

²⁵⁸ Circ. congiunta INL-Conferenza delle Regioni e delle province autonome 25 luglio 2025.

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.

34.3. Lavoro notturno

D.Lgs. n. 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.

35. Ammortizzatori sociali

35.1. Cassa integrazione guadagni (CIGO/GIGS)

D.Lgs. n. 148/2015, artt. 2 e 39; Circ. Ministero del lavoro n. 4/2016 e n. 1/2022; Circ. Inps n. 197/2015, n. 108/2018 e n. 18/2022; Msg. Inps n. 24/2016, n. 3028/2016 e n. 637/2022

A decorrere dal **1° gennaio 2022** sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, i lavoratori assunti con qualsiasi tipologia di apprendistato²⁵⁹.

Gli apprendisti alle dipendenze di imprese per le quali trovano applicazione:

- *i trattamenti straordinari di integrazione salariale, limitatamente alla causale "crisi aziendale"*²⁶⁰: sono destinatari del trattamento di integrazione salariale straordinaria;
- *sia i trattamenti straordinari che ordinari di integrazione salariale*: sono destinatari del trattamento di integrazione salariale ordinario;
- *i trattamenti ordinari di integrazione salariale*: sono destinatari del trattamento di integrazione salariale ordinario.

Sempre a decorrere dal **1° gennaio 2022**, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, gli apprendisti assunti e occupati presso datori di lavoro destinatari sia del trattamento ordinario di integrazione salariale sia di quello straordinario (ad esempio, imprese industriali che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente) potranno accedere, nel rispetto delle singole causali d'intervento, ad entrambe le misure di sostegno (CIGO-CIGS) e saranno altresì soggetti alle relative contribuzioni di finanziamento.

Lo stesso dicasi per gli apprendisti alle dipendenze di datori di lavoro rientranti nelle tutele:

- del Fondo di integrazione salariale (FIS);
- della cassa integrazione salariale straordinaria per le seguenti causali:
 - riorganizzazione aziendale;
 - crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
 - contratto di solidarietà.

Per i 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 - la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non devono pregiudicare il completamento del percorso formativo degli apprendisti come eventualmente ridefinito ai sensi degli artt. 43, c. 3, e 45, c. 4, del D.Lgs. n. 81/2015.

²⁵⁹ Gli apprendisti professionalizzanti sono stati fino al 31 dicembre 2021 gli unici destinatari dei trattamenti di integrazione salariale.

²⁶⁰ V. Circolari Ministero del lavoro 5 ottobre 2015, n. 24 e 8 agosto 2016, n. 27.

Gli apprendisti devono possedere un'anzianità lavorativa di 90 gg²⁶¹ di lavoro effettivo²⁶² dalla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale. Tale condizione non è necessaria per le sole domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili.

Nelle ipotesi di trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c.) e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, ai fini dell'anzianità richiesta, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

Alle contribuzioni di finanziamento della Cassa integrazione (CIGO/CIGS) non si applicano le disposizioni di cui all'art. 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. Ai fini dell'identificazione del periodo di neutralizzazione, i datori di lavoro interessati rapportheranno a giornate il valore delle ore di cassa integrazione complessivamente fruite dall'apprendista in vigenza del contratto²⁶³.

Durante il periodo di Cassa integrazione a 0 ore la formazione viene sospesa e completata poi alla ripresa dell'attività lavorativa durante la proroga del periodo di apprendistato²⁶⁴; nel caso invece di riduzione dell'attività lavorativa la formazione viene effettuata in e-learning o FAD, nella sola modalità sincrona, durante la regolare prestazione di lavoro²⁶⁵.

Gli apprendisti beneficiari del trattamento di integrazione salariale possono usufruire delle prestazioni dei Fondi di solidarietà²⁶⁶.

Ai fini della determinazione della dimensione aziendale, nel computo dei dipendenti sono ricompresi²⁶⁷:

- i *lavoratori subordinati* di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.);
- gli *apprendisti* di qualsiasi tipologia²⁶⁸;
- i *lavoratori part-time* che 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 *dipendenti a tempo determinato*²⁶⁹;
- 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 *lavoratori ripartiti* sono computati nell'organico aziendale come parti di un'unica unità lavorativa, secondo le specifiche regole disciplinanti il *job sharing*;

²⁶¹ 30 giorni a decorrere dal 1° gennaio 2022 (art. 1, c. 191, lett. b), L. 30 dicembre 2021, n. 234)

²⁶² 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. (Circ. Ministero del lavoro 5 ottobre 2010, n. 24 e Circ. 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)

²⁶³ Msg. Inps 5 gennaio 2016, n. 24, par. 3.

²⁶⁴ V. A. BORELLA, *Apprendistato, cassa integrazione e proroga del periodo informativo*, in *Sintesi*, 6/2021, pp. 4-6.

²⁶⁵ Nota INL 29 luglio 2020, n. 527 e Circ. INL 7 aprile 2022, n. 2.

²⁶⁶ Artt. 39, 26, 27 e 28 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

²⁶⁷ Circolari Inps: n. 176/2016, par. 2.2; n. 9/2017, par. 4.2; n. 18/2022, par. 1.6.

²⁶⁸ Art. 1, c. 193, L. n. 234/2021 (Legge Bilancio 2022).

²⁶⁹ Ai fini della CIGS non si applica il riproporzionamento previsto dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015. (Circ. Inps 19 gennaio 2017, n. 9, par. 4.2.)

- i *lavoratori assenti* anche se non retribuiti (es. per servizio militare, gravidanza e puerperio) vanno esclusi dal computo solamente se, in loro sostituzione, sono stati assunti altri lavoratori; ovviamente in tal caso saranno computati quest'ultimi.

Vanno esclusi:

- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore (Circ. Inps n. 22/2007, Interpello n. 4584/2006);
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 tutti i datori di lavoro, in ragione dell'inquadramento assegnato dall'Istituto alla matricola aziendale, sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro previsti dal Titolo I e/o dal Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015, di cui sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia²⁷⁰.

35.2. CIG in deroga

D.I. 1° agosto 2014, n. 83473

Il trattamento d'integrazione salariale in deroga (CIGD) per il 2016²⁷¹ 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 con contratto professionalizzante dipendenti da imprese che non rientrano nella disciplina della Cassa integrazione²⁷², 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.

35.3. Contratti di solidarietà difensiva

D.Lgs. n. 148/2015, art. 21, c. 5

Il contratto di solidarietà difensiva non può essere applicato agli apprendisti²⁷³, tuttavia il datore di lavoro può comunque procedere a nuove assunzioni²⁷⁴, anche utilizzando il contratto di apprendistato, tenendo presente i requisiti di legge e garantendo all'apprendista una formazione adeguata rispetto alle finalità del contratto²⁷⁵.

35.4. 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

²⁷⁰ Msg Inps 9 febbraio 2022, n. 637, par. 1.

²⁷¹ Il trattamento è stato prorogato con la L. 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016).

²⁷² Circ. Ministero del lavoro 2 febbraio 2016, n. 4; Circ. Inps 29 marzo 2016, n. 56.

²⁷³ V. art. 2, D.Lgs. n. 148/2015.

²⁷⁴ 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)

²⁷⁵ Interpello Ministero del lavoro 21 agosto 2016, n. 21.

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 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 involontariamente²⁷⁶ 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 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione;
 - possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione;
- e, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2025
- possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione contro la ds nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

- l'ultimo evento di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato interrotto per dimissioni volontarie, anche a seguito di risoluzione consensuale, fatte salve le ipotesi di cui al comma 2 e di dimissioni di cui all'articolo 55 D.Lgs. n. 151/2001. Tale requisito si applica a condizione che l'evento di cessazione per dimissioni sia avvenuto nei 12 mesi precedenti l'evento di cessazione involontaria per cui si richiede la prestazione²⁷⁷.

La NASpI è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni, ovvero per un massimo di 24 mesi.

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 68 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).

35.5. 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 vigente²⁷⁸.

²⁷⁶ L'accesso alla NASpI è tuttavia consentito per:

- dimissioni per giusta causa (Circ. Inps n. 163/2003)
- dimissioni durante la procedura di liquidazione giudiziale (Circ. Inps n. 21/2023);
- dimissioni intervenute durante il periodo tutelato di maternità (Circ. Inps n. 32/2003);
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, purché sia intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione presso la direzione territoriale del lavoro;
- risoluzione consensuale a seguito del rifiuto del lavoratore di trasferirsi presso altra sede della stessa azienda distante più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile con i mezzi pubblici in 80 minuti o più;
- licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6, D.Lgs. n. 22/2015;
- licenziamento disciplinare.

V. anche Circ. Inps 22 dicembre 2025, n. 154.

²⁷⁷ Art. 3, c. 1, lett. c-bis, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22. V. Circ. Inps 5 giugno 2025, n. 98.

²⁷⁸ 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; Circ. Ministero del lavoro 11 settembre 2014, n. 19.

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 ¹	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 ²	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 ³	<i>Il trattamento non può più essere concesso</i>
¹ Art. 3, c. 5, D.M. n. 83473/2014. ² Art. 1, c. 304, L., n. 208/2015. ³ Art. 3, c. 6, D.M. n. 83473/2014.	

35.6. Integrazione salariale nel settore agricolo

A decorrere da 1° gennaio 2022 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato (1°, 2° e 3° livello) che siano sospesi temporaneamente dal lavoro per intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, è concessa un'integrazione salariale per le giornate di lavoro non prestate²⁷⁹.

36. Retribuzione

36.1. 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 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 apprendistato²⁸⁰.

Nell'apprendistato di 1° e 3° livello, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per la formazione esterna, mentre per le ore di formazione interna l'apprendista percepisce una retribuzione pari al 10% di quella che gli spetterebbe²⁸¹. (D.Lgs. n. 81/2015, artt. 43, c. 7 e 45, c. 3)

36.2. 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. 81/2015 (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*».

²⁷⁹ Circ. Inps 4 gennaio 2023, n. 1.

²⁸⁰ «*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.*» (Circ. Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5).

²⁸¹ Per le ore di formazione interna la contribuzione va calcolata sulla retribuzione realmente percepita; per le ore di formazione esterna non deve essere versata alcuna contribuzione e non è configurabile un diritto dell'apprendista all'accreditamento di una contribuzione figurativa. (Interpello Ministero del lavoro 11 agosto 2016, n. 22 e Circ. Inps 14 novembre 2018, n. 108, par. 3.1))

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 mansione²⁸².

37. Agevolazioni per il datore di lavoro²⁸³

37.1. Benefici contributivi temporanei

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.

Per l'anno **2022**, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per i **contratti di apprendistato di primo livello** stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo del 100% per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% (11,61%) per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo²⁸⁴.

Per gli **anni 2020 e 2021**, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per i **contratti di apprendistato di primo livello** stipulati nell'anno 2020/2021, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo del 100% per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% (11,61%) per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo²⁸⁵.

Dal 1° gennaio 2017²⁸⁶ al 31 dicembre 2019²⁸⁷ 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 anni²⁸⁸) 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.

²⁸² Interpello Ministero del lavoro 1° marzo 2007, n. 13.

²⁸³ **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. 48/201, pp. 278-281; **E. MASSI**, *Riordino degli incentivi e novità per l'apprendistato*, in *Diritto & Pratica lav.*, 42/2015, pp. 2409-2413.

Riguardo ai diversi incentivi e alle agevolazioni riconosciute ai datori di lavoro, v. il “[Repertorio incentivi](#)”.

²⁸⁴ Art. 1, c. 645, L. 30 dicembre 2021, n. 234.

²⁸⁵ Art. 1, c. 8, L. 27 dicembre 2019, n. 160 e art. 15-bis, c. 12, D.L. 28 ottobre 2020, n. 137 conv., con modificazioni, dalla L. 18 dicembre 2020, n. 176.

²⁸⁶ D. Direttoriale Anpal n. 394/2016.

²⁸⁷ Periodo così prorogato con Decreto direttoriale Anpal 28 dicembre 2018, n. 581.

²⁸⁸ 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.

L'Inps²⁸⁹ 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 formazione²⁹⁰. 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:

- 28 febbraio 2019²⁹¹, per il periodo 1° gennaio 2017-31 dicembre 2017
- 29 febbraio 2020²⁹², per il periodo 1° gennaio-31 dicembre 2018
- 28 febbraio 2021²⁹³, per il periodo 1° gennaio-31 dicembre 2019.

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*".

L'incentivo può essere usufruito esclusivamente qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto e quando:

- il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017;
- il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- il giovane sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla Rilevazione Istat.

Gli incentivi non spettano se l'assunzione è attuazione di un obbligo legale o contrattuale²⁹⁴.

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.

Dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 ai datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumono, con contratto di ***apprendistato professionalizzante***, lavoratori disoccupati²⁹⁵ di età

²⁸⁹ Circolari Inps 19 marzo 2018, n. 48 e 17 aprile 2019, n. 54.

²⁹⁰ 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).

²⁹¹ Decreto direttoriale Anpal 2 dicembre 2016, n. 394.

²⁹² Decreto direttoriale Anpal 2 gennaio 2018, n. 3.

²⁹³ Decreto direttoriale Anpal 28 dicembre 2018, n. 581.

²⁹⁴ Art. 31, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 150/2015; Circ. Ministero del lavoro 19 marzo 2018, n. 48.

²⁹⁵ Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano telematicamente la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate

compresa tra i 16 e 24 anni (24 anni e 364 gg.) o lavoratori di 25 anni di età e oltre, disoccupati e privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (lavoratori svantaggiati)²⁹⁶, compete un incentivo (**IO Lavoro**) 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 su base annua (**671,66 euro** su base mensile), per lavoratore assunto.

La suddetta agevolazione viene applicata durante il periodo formativo pari o superiore a 12 mesi, nel caso in cui il periodo sia inferiore lo sgravio contributivo deve essere riparametrato su base mensile. Nel caso di apprendistato *part-time* il massimale viene proporzionalmente ridotto.

L'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro per i primi 12 mesi di contratto, per gli anni successivi verranno applicate le aliquote contributive specifiche per ogni tipologia di apprendistato.

I lavoratori non devono aver avuto negli ultimi 6 mesi alcun rapporto di lavoro con il datore che li assume.

L'agevolazione contributiva, che deve essere fruita entro il 28 febbraio 2022 pena la decadenza, è cumulabile con l'incentivo spettante per l'assunzione dei percettori di reddito di cittadinanza e con altri incentivi economici introdotti dalle Regioni²⁹⁷. (D.D. ANPAL 11 febbraio 2020, n. 52)

Dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023 ai datori di lavoro privati che assumono con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, di giovani per i quali ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età (29 anni e 364 giorni);
- b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);
- c) che siano registrati al Programma operativo nazionale Iniziativa occupazione giovani (Pon log), attraverso l'adesione a Garanzia Giovani, oppure abbiano un Patto di servizio nell'ambito del programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (Gol), già sottoscritto al momento della presentazione da parte dei datori di lavoro dell'istanza preliminare di ammissione all'incentivo.

Oltre ai suddetti requisiti, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta, venga rispettato, in via alternativa, uno dei seguenti elementi:

- il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017;
- il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- il giovane sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato, ai sensi del D.I. n. 327/2022.

Il datore di lavoro deve:

con il centro per l'impiego. (Art. 19, c. 9, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 come sostituito dall'art. 4, c. 1, lett. i), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185)

²⁹⁶ È privo di impiego regolarmente retribuito chi «nei sei mesi precedenti la data dell'evento agevolato, non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero non ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale sia derivato un reddito» (D.M. 17 ottobre 2017, art. 1, c. 1, n. 1, lett. a); Msg 10 novembre 2020, n. 4191).

²⁹⁷ Per le indicazioni operative v. Circ. Inps 26 ottobre 2020, n. 124; per il cumulo degli incentivi v. anche D.D. Anpal 21 febbraio 2020, n. 66.

- inviare telematicamente la domanda per la fruizione dell'incentivo all'INPS, che provvede, entro 5 giorni, a comunicare l'effettiva disponibilità delle risorse necessarie per l'accesso all'incentivo;
- stipulare, entro e non oltre il settimo giorno dall'avvenuta comunicazione di disponibilità, il contratto di apprendistato;
- trasmettere all'Istituto, entro i successivi 7 giorni, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo²⁹⁸.

A decorrere **dal 1° gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2018** ai datori di lavoro privati (anche non imprenditori) - con imprese ubicate in una delle Regioni “meno sviluppate²⁹⁹” o “in transizione³⁰⁰” - 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 2 gennaio 2018, n. 3).

L'Inps³⁰¹ ha puntualizzato 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 formazione³⁰². 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 e deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 29 febbraio 2020.

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.

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° maggio 2019 e fino al 31 dicembre 2019** ai datori di lavoro privati (anche non imprenditori) - con imprese ubicate in una delle Regioni “meno sviluppate³⁰³” o “in transizione³⁰⁴” - 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)

²⁹⁸ Art. 27, D.L. 4 maggio 2023, n. 48 conv., con modificazioni, dalla L. 3 luglio 2023, n. 85.

V. D. Anpal 19 luglio 2023, n. 189 e Circ. Inps 21 luglio 2023, n. 68.

²⁹⁹ Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia.

³⁰⁰ Abruzzo, Molise e Sardegna.

³⁰¹ Circ. Inps 19 marzo 2018, n. 49.

³⁰² 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).

³⁰³ Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia.

³⁰⁴ Abruzzo, Molise e Sardegna.

L'Inps³⁰⁵ 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 formazione³⁰⁶. 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 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.

A decorrere ***dal 1° ottobre 2020 al 31 dicembre 2029*** ai datori di lavoro privati - con sede di lavoro³⁰⁷ nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia - compete un esonero contributivo (***Decontribuzione Sud***)³⁰⁸ pari al:

- 30% fino al 31 dicembre 2025;
- 20% per gli anni 2026 e 2027;
- 10% per gli anni 2028 e 2029³⁰⁹.

A decorrere ***dal 1° gennaio 2017*** 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, 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 formazione³¹⁰, 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 carico³¹¹, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo

³⁰⁵ Circ. Inps 19 marzo 2018, n. 49.

³⁰⁶ 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).

³⁰⁷ Per sede di lavoro si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori.

In caso di rapporti di somministrazione la sede di lavoro corrisponde al luogo dove si svolge la prestazione. V. Msg. Inps 31 marzo 2021, n. 1361.

³⁰⁸ Dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029 l'agevolazione è concessa previa adozione della decisione di autorizzazione della Commissione europea.

³⁰⁹ V.: art. 27, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 conv., con modificazioni, dalla L. 13 ottobre 2020, 126; art. 1, c. 161-168, L. 30 dicembre 2020, n. 178; Circ. Inps 22 febbraio 2021, n. 33; Circ. Inps 27 luglio 2022, n. 90.

³¹⁰ «... 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)

³¹¹ È escluso il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria pari allo 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua. (art. 1, c. 308³¹², L. 11 dicembre 2016, n. 232)

La concessione dell'agevolazione contributiva era subordinata alla presentazione all'Inps di un'apposita domanda³¹³.

In via sperimentale, fino al **31 dicembre 2017**³¹⁴, 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 licenziamento³¹⁵ 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. 845/1978³¹⁶. Gli incentivi non sono mantenuti oltre il termine del periodo di apprendistato.

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

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

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

Assicurazioni	Durata del rapporto di apprendistato		
	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>	1,50%	3,00%	5,00%

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

³¹² 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.

³¹³ V. Circ. Inps 10 luglio 2017, n. 109 e 2 marzo 2018, n. 40.

³¹⁴ Il periodo è stato così prorogato dall'art. 1, c. 240, lett. b), L. 11 dicembre 2016, n. 232.

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».

³¹⁵ 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.

³¹⁶ 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.dotttrinalavoro.it).

A decorrere *dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016* i datori di lavoro che occupavano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 avevano diritto a uno sgravio triennale del 100%, (L. n. 183/2011, art. 22 e D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, c. 7)³¹⁷.

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

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

Le agevolazioni non si applicavano ai lavoratori iscritti nella lista di mobilità³¹⁸;

37.2. 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)³¹⁹;

37.3. Beneficio fiscale

- Il datore di lavoro ha la possibilità di dedurre dalla base imponibile IRAP le spese sostenute per la formazione degli apprendisti (D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446, art. 11, c. 1, lett. a), n. 5).
- Agevolazioni, per i titolari di reddito d'impresa, per 12 mesi, decorrenti dalla data di assunzione, sul costo aziendale³²⁰ 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).
- Nei primi 4 mesi del 2019 per le imprese che assumevano, a tempo indeterminato o a termine, aumentando il numero medio dei dipendenti, veniva praticata una riduzione sull'Ires (c.d. mini Ires) del 9% o una riduzione sull'Irpef (L. 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, c. 28-34³²¹).

37.4. 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

³¹⁷ 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. Circ. Inps 2 novembre 2012, n. 128, par. 8.1. V. Regolamento CE 18 dicembre 2013, n. 1407/2013 entrato in vigore il 1° gennaio 2014.

³¹⁸ Msg Inps 31 maggio 2017, n. 2243.

³¹⁹ Msg. Inps 31 maggio 2017, n. 2243.

³²⁰ 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)

³²¹ I commi 28-34 sono stati in seguito abrogati dall'art. 2, c. 9, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 conv., con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58.

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 (Circ. Ministero lavoro n. 5/2013);

- esclusione dalla clausola di stabilizzazione per i contratti di apprendistato di 1° e 3° livello (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);
- gli apprendisti disabili mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda fino alla trasformazione in contratto a tempo indeterminato (L. n. 68/1999, art. 8, c. 5-bis);
- utilizzo del contratto di apprendistato per lo svolgimento di attività stagionali da parte delle Regioni e delle province autonome che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro;
- applicazione di un regime di recedibilità *ad nutum* nei confronti dell'apprendista.

38. Sanzioni per il datore di lavoro

• *Violazioni inerenti:*

- la forma scritta del contratto³²²;
- 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 aziendale³²³.

Per ogni violazione il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro elevata, in caso di recidiva³²⁴, a 300 e 1500 euro.

Alla contestazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale³²⁵. L'autorità competente a ricevere il rapporto è la direzione territoriale del lavoro (Art. 47, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015).

³²² L'obbligo di formalizzazione per iscritto del contratto non può considerarsi adempiuto mediante la sola consegna «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»

La sanzione amministrativa viene applicata anche nei casi in cui «il datore di lavoro abbia provveduto a formalizzare per iscritto il contratto di apprendistato ma tale formalizzazione risulti successiva alla instaurazione del rapporto ovvero difforme o incompleta relativamente ai modelli o ai contenuti previsti e resi obbligatori dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al rapporto di apprendistato oggetto di verifica ispettiva». (Circ. Ministero del lavoro 11 novembre 2011, n. 29).

³²³ 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» (Lett.-circ. Ministero del lavoro 22 aprile 2013, n. 7258), occorre infatti valutare: in primo luogo se la formazione è stata comunque effettuata secondo "quantità", contenuti e modalità previste dal contratto collettivo e in secondo luogo, quale sia il ruolo assegnato al tutor dallo stesso contratto. Cosicché, qualora il tutor svolga un ruolo esclusivamente di "controllo", la sua assenza non potrà mai comportare una mancata formazione. In tal caso, pertanto, il personale ispettivo dovrà comunque esplicitare e documentare le carenze formative derivanti dall'assenza del tutor che si riverberano sul mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.» (Circ. Inps 21 gennaio 2013, n. 5).

³²⁴ «... 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» (Circ. Ministero del lavoro 11 novembre 2011, n. 29).

³²⁵ Ministero del lavoro, INPS, INAIL, ecc.

• **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**³²⁶

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 *recuperare* la formazione non erogata³²⁷. (Art. 47, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015)

La mancata ottemperanza al provvedimento di “disposizione” comporterà una sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro³²⁸.

L'inadempimento formativo sarà valutato sulla base del percorso di formazione³²⁹ 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 formativo³³⁰.

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;
- 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.

Parte della giurisprudenza, partendo dal presupposto che il contratto di apprendistato è un contratto a causa mista in cui la formazione ne rappresenta un elemento costitutivo, ritiene che l'omessa formazione professionale determini la sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato *ab origine* e che in caso di contestazione, spetta al datore l'onere di provare di aver adempiuto all'obbligo formativo, *condicio sine qua non* per la genuinità del rapporto³³¹.

³²⁶ 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.

³²⁷ V. Circ. Ministero del lavoro 21 gennaio 2013, n. 5, par. 2.

³²⁸ 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.

³²⁹ Il Ministero del lavoro (Decreto interministeriale 26 settembre 2012) ha puntualizzato 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.

³³⁰ Circ. Ministero del lavoro 14 ottobre 2004, n. 40, par. 8.

³³¹ «*Nel contratto di apprendistato il dato essenziale è rappresentato dall'obbligo del datore di lavoro di garantire un effettivo addestramento professionale finalizzato all'acquisizione, da parte del tirocinante, di una qualificazione professionale, sicché il ruolo preminente che la formazione assume rispetto all'attività lavorativa esclude che possa ritenersi conforme a tale speciale figura contrattuale un rapporto avente ad oggetto lo svolgimento di attività assolutamente elementari o routinarie, non integrate da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica e pratica, con accertamento rimesso al giudice di merito ed incensurabile in cassazione, se congruamente motivato.*» (Cass. 30 giugno 2014, n. 14754). V. anche, *ex multis*: Cass. 20 maggio 2020, n. 9286; Cass. 7 marzo 2018, n. 5375; Cass. 22 giugno 2018, n. 16571.

• **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).

Alla stabilizzazione dei contratti di apprendistato si applicano le sanzioni dettate dal D.Lgs. n. 23/2015 (art. 1, c. 2).

• **Licenziamento illegittimo**

Trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente³³² (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 successivo³³³ – 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, come sostituito dall'art. 22, c. 5, D.Lgs. n. 151/2015)

• **Lavoro notturno**

- *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).

39. Termine del contratto

39.1. 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 automaticamente 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, e 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).

³³² V. D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, artt. 2, 3 e 4.

V. 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.

³³³ Art. 40, c. 4, D.L. n. 201/2011 conv., con modificazioni dalla L. 214/2011.

A seguito dell'avvenuta conversione del contratto di apprendistato (anche se anticipatamente rispetto alla conclusione dello stesso) 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 successivo³³⁴.

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»³³⁵.

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»³³⁶.

Il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore, compreso il periodo di prova³³⁷.

39.2. Risoluzione del rapporto³³⁸

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro e l'apprendista possono risolvere liberamente il contratto (c.d. recesso *ad nutum*), con lettera di 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 apprendistato³³⁹ (art. 42, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015).

Il periodo formativo può essere completato anche in anticipo rispetto alla durata del contratto di apprendistato e da quel momento decorrono per l'apprendista e per il datore di lavoro i termini per il preavviso delle dimissioni o del licenziamento³⁴⁰.

In caso di licenziamento illegittimo – intervenuto sia durante il periodo di formazione e sia dal momento di conversione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato – si applica la normativa che regola la disciplina sui licenziamenti per il lavoro a tempo indeterminato³⁴¹.

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

³³⁴ Cass. n. 845/1988; Interpello Ministero del lavoro 4 maggio 2005, n. 3883; Circ. Ministero del lavoro 10 novembre 2008, n. 27.

³³⁵ Lett.-circ. Ministero del lavoro 6 febbraio 2009, n. 1727.

³³⁶ Nota del Ministero del lavoro 27 maggio 2015, n. 2788.

³³⁷ Cass., S.U., 23 settembre 2010, n. 20074.

³³⁸ U BURATTI e G ROSOLEN, *Apprendistato e recesso: una prima lettura del D.Lgs. n. 81/2015*, in *Bollettino Adapt*, 14 luglio 2015; M.A. CARBONE, 3.6. *La disciplina del recesso*, in AA.VV., *Il contratto di apprendistato nel D.Lgs. 81/2015*, cit., pp. 20-21; N. DE ANGELIS, *Le conseguenze del recesso nel contratto di apprendistato. Quando l'interprete deve colmare il vuoto di disciplina*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 390/2019; L.A. BECCARIA, *Brevi riflessioni sul diritto di recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo nel contratto di apprendistato*, in *Lavoro Diritti Europa*, 25 luglio 2019.

³³⁹ Per quanto riguarda il licenziamento dell'apprendista nel periodo di maternità v.: interpello Ministero del lavoro 14 giugno 2012, n. 16; Cass. 15 marzo 2016, n. 5051.

³⁴⁰ Nota Ministero del lavoro 13 luglio 2012, n. 25014.

³⁴¹ Cass. 13 luglio 2017, n. 17373 «Tale conclusione è del resto imposta dalle sentenze additive di accoglimento della Corte Costituzionale del 28.11.1973 nr. 169 e del 4 febbraio 1970 nr. 14; per effetto delle citate pronunzie l'intero corpus di norme di cui alla legge 604/1966 è stato esteso al contratto di apprendistato, proprio sul presupposto della sua assimilabilità all'ordinario rapporto di lavoro.».

Tenere presente che invece l'art. 1, c. 2 del D.Lgs. n. 23/2015 prevede che le «disposizioni di cui al presente decreto si applicano ... nei casi di conversione ... di contratto ... di apprendistato in contratto a tempo indeterminato».

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 illegittimo³⁴² (art. 42, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015).

Il licenziamento è nullo a causa di matrimonio³⁴³, gravidanza, maternità³⁴⁴ e per i periodi di malattia, infortunio, congedo di paternità obbligatorio e alternativo³⁴⁵. 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 licenziamento³⁴⁶.

L'apprendista può dimettersi senza specificare le motivazioni, compilando telematicamente il relativo modello disponibile sul sito del Ministero del lavoro che dovrà essere poi inviato tramite PEC al datore di lavoro e all'Ispettorato territoriale, in qualunque momento (periodo di prova, periodo di formazione, termine del periodo di formazione, conferma del contratto di lavoro) rispettando i tempi di preavviso previsti dalla contrattazione collettiva.

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*»³⁴⁷.

Il datore di lavoro, per esigenze dell'azienda, può anche, discrezionalmente, alternare la fase teorica con la fase pratica, ma mai eliminare una delle due fasi essendo queste coesistenti³⁴⁸.

Per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, fin dall'instaurazione del rapporto, per i licenziamenti illegittimi vigono le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 23/2015.

L'apprendista ha diritto alla NASpI nei seguenti casi di risoluzione involontaria del rapporto:

- licenziamento avvenuto prima del termine del periodo formativo, anche per giusta causa o giustificato motivo;
- licenziamento (*ad nutum*) alla fine del periodo formativo;
- risoluzione consensuale del contratto;
- licenziamento disciplinare;
- dimissioni per giusta causa.

³⁴² 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.

³⁴³ Art. 35, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

³⁴⁴ Art. 54, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

³⁴⁵ Art. 54, c. 7, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

³⁴⁶ 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; N. DE ANGELIS, *Le conseguenze del recesso nel contratto di apprendistato. Quando l'interprete deve colmare il vuoto di disciplina*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 390/2019, pp. 23-30.

³⁴⁷ «... 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». *Ex multis*: Cass., Sez. lav., n. 6236/1986, n. 6972/1987, n. 5399/1993, n. 6637/1995, n. 11265/2013, n. 5375/2018.

³⁴⁸ Cass. 3 agosto 2020, n. 16595.

Ticket licenziamento

Il c.d. “ticket licenziamento” (art. 2, c. 31, L. n. 92/2012) è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro durante o al termine del periodo di formazione³⁴⁹.

Il ticket non si applica invece per le interruzioni dei contratti di apprendistato di 1° livello³⁵⁰.

39.3. 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 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).

³⁴⁹ Art. 2, c. 32, L. 28 giugno 2012, n. 92. V. anche Circ. Inps 13 marzo 2020, n. 40, par. 2.

³⁵⁰ Art. 32, c. 1, lett. a), D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150. V. anche Circ. Inps 13 marzo 2020, n. 40, par. 4.

APPENDICE

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (G.U. 24-6-2015, n. 144 – S.O. n. 34)

Omissis

CAPO V - APPRENDISTATO

Art. 41. Definizione

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

Art. 42. Disciplina generale

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.
3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. 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.
4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) 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;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
- e) 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;
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, [lettera i)]¹, del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;
- h) 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.

6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al

¹ Lettera abrogata dall'art. 34, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 150/2016.

Tutti i riferimenti alla registrazione dei dati all'interno del libretto formativo sono ora da intendersi riferiti al *Fascicolo elettronico del lavoratore* di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 150/2016.

presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, 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 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o 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 limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 43. *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*

1. 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 svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del 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.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, 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 all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai 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. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, 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'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle provincie autonome.

Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

7. 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.

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

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

- a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5;
- b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi².

Art. 44. *Apprendistato professionalizzante*

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto 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.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione

² Comma così sostituito dall'art. 18, L. 13 dicembre 2024, n. 203.

della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

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

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

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo³.

Art. 45. *Apprendistato di alta formazione e di ricerca*

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo 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, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. 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 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. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. 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 per cento dell'orario ordinamentale.

3. 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.

³ Comma così modificato dall'art. 2, D.Lgs. 7 dicembre 2017, n. 202.

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca 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 tecnologico⁴.

5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica⁵.

Art. 46. Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005.

2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino⁶, ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, è di competenza: a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali; b) 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.

3. 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, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, 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.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 13 del 2013, e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

Art. 47. Disposizioni finali

1. 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 di cui agli articoli 43, 44 e 45, 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

⁴ Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 1, D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185.

⁵ Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 2, D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185.

⁶ 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.

raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere *a)*, *b)* e *c)*, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è la direzione territoriale del lavoro.

3. Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e i detenuti assegnati al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354. A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge⁷.

5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

7. 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, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

⁷ Comma così modificato dall'art. 1, c. 248, L. 30 dicembre 2021, n. 234 e dall'art. 36, c. 1, D.L. 11 aprile 2025, n. 48 conv., con modificazioni, dalla L. 9 giugno 2025, n. 80.

10. Con successivo decreto, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, lettera *a*), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Omissis

Circolare Inps 14 novembre 2018, n. 108

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

INDICE

- 1.** La disciplina del contratto di apprendistato
- 2.** La disciplina delle singole tipologie contrattuali
 - 2.1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
 - 2.2. L'apprendistato professionalizzante
 - 2.2.1. Assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria
 - 2.2.2. Assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione
 - 2.3. L'apprendistato di alta formazione e ricerca
- 3.** La tutela previdenziale ed assistenziale e la misura della contribuzione
 - 3.1. Determinazione della base imponibile
 - 3.2. La misura della contribuzione a carico del datore di lavoro. Regime generale
 - 3.3. La misura della contribuzione a carico dell'apprendista. Regime generale
 - 3.4. Incentivi per il contratto di apprendistato di primo livello
 - 3.5. La misura della contribuzione per il contratto di apprendistato professionalizzante
 - 3.6. La misura della contribuzione. Le assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria ovvero di un trattamento di disoccupazione
 - 3.7. La misura della contribuzione. Specificità del contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca
- 4.** Istruzioni operative per la compilazione dei flussi Uniemens
 - 4.1. 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
 - 4.2. Assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità ovvero di indennità di disoccupazione
- 5.** Istruzioni contabili

1. La disciplina del contratto di apprendistato

Il Capo V del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in attuazione della legge delega n. 183/2014, ha operato il riordino della normativa in materia di contratti di apprendistato e ha disposto, all'articolo 55, comma 1, lett. g), l'abrogazione del Testo Unico dell'apprendistato (D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167), le cui disposizioni sono state illustrate con la circolare n. 128 del 2 novembre 2012.

Il contratto di apprendistato è regolato dalle norme recate dagli articoli 41-47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sulla base di una sostanziale continuità con la disciplina previgente del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Le tipologie di apprendistato vigenti non presentano sostanziali variazioni rispetto alla previgente disciplina e si articolano in:

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

L’articolo 41 del D.Lgs. n. 81/2015, riprendendo la disciplina del D.Lgs. n. 167/2011, definisce l’apprendistato “*un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*”⁸.

Il successivo articolo 42, comma 1, prevede che, ai fini della prova, il contratto di apprendistato deve essere stipulato per iscritto e contenere, seppure in forma sintetica, il piano formativo individuale.

Il contratto deve avere una durata minima *ex lege* di sei mesi (art. 42, comma 2).

La previsione di una durata inferiore a quella di legge e il ricorso alla forma contrattuale a tempo determinato possono essere previste, in relazione alle tipologie di apprendistato di primo e secondo livello (art. 43, comma 8 e art. 44, comma 5), dalla regolamentazione adottata dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Inoltre, “*durante l’apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste per il licenziamento illegittimo*” (art. 42, comma 3, prima parte).

Per gli apprendisti di primo livello, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi (art. 42, comma 3, seconda parte).

L’articolo 42, comma 4, prevede la possibilità per le parti di recedere liberamente dal contratto ai sensi dell’articolo 2118 c.c. “*al termine del periodo di apprendistato*”, ferma restando, durante il periodo di preavviso, l’applicazione della disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato recesso, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L’articolo 42, comma 5, in linea di sostanziale continuità con il D.Lgs. n. 167/2011, rimette la disciplina del contratto di apprendistato agli accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei principi di seguito riepilogati:

- il divieto di retribuzione a cottimo;
- la 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;
- la presenza di un tutore o referente aziendale;
- la possibilità di finanziare il percorso formativo degli apprendisti tramite i fondi paritetici interprofessionali di cui all’articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all’articolo 12 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
- la possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti al termine del percorso di formazione, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché dei percorsi di istruzione degli adulti;
- la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni;
- la possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

⁸ Una disciplina particolare è riservata alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria o di un trattamento di disoccupazione, per la quale si rimanda ai successivi paragrafi.

Resta inoltre confermata, a norma dell'articolo 47, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti, fatte salve diverse disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente tramite le agenzie di somministrazione autorizzate⁹, rimangono sostanzialmente identici a quelli previsti dalla previgente disciplina.

Al riguardo, l'articolo 42, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede quanto segue:

- il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio non può superare il rapporto di 3 a 2;
- per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, tale rapporto non può superare il 100%;
- in caso di assenza di lavoratori qualificati o specializzati, o di loro presenza in numero inferiore a tre unità, possono essere assunti, al massimo, tre apprendisti;
- per le imprese artigiane restano in vigore le disposizioni in materia di limiti dimensionali dettate dall'articolo 4 della legge n. 443/1985.

Le assunzioni effettuate in violazione dei limiti numerici previsti dal dettato normativo devono essere ricondotte a rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato¹⁰.

Il D.Lgs. n. 81/2015 introduce all'articolo 42, comma 8, alcune modifiche in materia di clausole di stabilizzazione degli apprendisti rispetto alla normativa prevista dal Testo Unico.

Per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, la norma subordina l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione 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. Per espressa previsione legislativa, dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

La precedente disposizione normativa relativa alle clausole di stabilizzazione trovava applicazione per le aziende con almeno venti dipendenti e subordinava l'assunzione di nuovi apprendisti alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (per i primi trentasei mesi dall'entrata in vigore della legge n. 92/2012, la percentuale era determinata in misura pari al 30%).

Resta fermo che gli apprendisti assunti in violazione dei predetti limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro¹¹.

Infine, si richiamano le disposizioni recate dall'articolo 47, commi 1 e 2, che sono comuni alle diverse fattispecie del contratto di apprendistato.

In particolare, l'articolo 47, comma 1, prevede che in caso di inadempimento del datore di lavoro nella erogazione della formazione di cui lo stesso sia esclusivamente responsabile, tale da impedire il raggiungimento delle finalità proprie delle singole fattispecie contrattuali, il predetto datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dall'apprendista al termine del periodo di formazione, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione a titolo di omessa contribuzione.

Ulteriori sanzioni a carico del datore di lavoro sono previste in caso di violazione dell'articolo 42, commi 1 e 5, lettere a), b) e c)¹². In questi casi, il datore di lavoro è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria, come disposto dall'articolo 47, comma 2.

⁹ L'art. 42, comma 7, terzo capoverso, precisa che *“è in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato”*.

¹⁰ Cfr. Circ. Ministero del Lavoro 21 gennaio 2013, n. 5.

¹¹ L'art. 42, comma 8, prevede la possibilità che la contrattazione collettiva nazionale individui limiti diversi.

¹² Divieto di retribuzione a cottimo; retribuzione con il sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro; presenza di un tutore o referente aziendale.

2. La disciplina delle singole tipologie contrattuali

Come anticipato, il nuovo dettato normativo disciplina le seguenti tre diverse tipologie contrattuali di apprendistato:

- articolo 43: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- articolo 44: apprendistato professionalizzante;
- articolo 45: apprendistato di alta formazione e di ricerca.

2.1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, detto anche apprendistato di primo livello, è disciplinato dall'articolo 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

Il nuovo dettato normativo riconduce a questa fattispecie contrattuale sia i percorsi di istruzione e formazione per la qualifica ed il diploma professionale sia quelli di istruzione secondaria superiore che quelli di specializzazione tecnica superiore. In precedenza, in vigenza del Testo Unico, questi erano conseguibili con il contratto di apprendistato di alta formazione.

Le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello sono possibili in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, per giovani che hanno compiuto il quindicesimo anno di età e fino al compimento del venticinquesimo¹³.

Per i giovani ancora soggetti all'obbligo scolastico, il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo¹⁴ con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto.

La durata del contratto (art. 43, comma 2) è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a tre anni ovvero a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale¹⁵.

L'articolo 43, comma 8, prevede specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato e dispone che, nelle Regioni e nelle Province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono regolare, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le modalità di svolgimento del contratto, prevedendo anche il ricorso alla forma a tempo determinato.

L'articolo 43 disciplina altresì i seguenti casi, in cui è possibile la proroga di un anno del contratto:

- per gli assunti che abbiano conseguito la qualifica triennale o il diploma quadriennale al fine di acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo;

¹³ Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con risposta ad interpellato n. 11/2016, ha precisato che “i quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con contratto di apprendistato del primo tipo, che [...] costituisce una modalità di assolvimento dell'obbligo stesso, possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 18, comma 1, L. n. 977/1967”.

¹⁴ La regolamentazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano; in assenza di regolamentazione regionale è previsto l'intervento del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con propri decreti. Sul punto si fa rinvio al D.M. 12 ottobre 2015 adottato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministero dell'Economia e delle finanze.

¹⁵ L'art. 43, comma 5, prevede alcune eccezioni alla durata del contratto.

Per gli studenti di scuola secondaria superiore è possibile stipulare contratti di durata non superiore a quattro anni “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”.

Per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo di cui all'art. 6, comma 5, del D.P.R. n. 87/2010 è prevista la possibilità di stipulare contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni.

- per gli assunti che non abbiano positivamente conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma statale di maturità professionale dopo l'anno integrativo.

La retribuzione dell'apprendista è articolata come di seguito specificato:

- nessun riconoscimento retributivo per le ore in cui il giovane è impegnato nella formazione presso l'ente formativo (art. 43, comma 7);
- 10% del valore della retribuzione che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione presso il datore di lavoro, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art. 43, comma 7);
- misura della retribuzione basata sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro (art. 42, comma 5, lett. b).

Infine, si evidenzia che l'articolo 43, comma 9, regola la trasformazione dal contratto di apprendistato di primo livello a quello di secondo livello. La trasformazione è possibile successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma di istruzione professionale o del diploma di scuola secondaria superiore ed è finalizzata al conseguimento della *“qualificazione professionale ai fini contrattuali”*. La norma in esame stabilisce, inoltre, che la durata massima dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva. Restano in ogni caso fermi i limiti massimi di durata previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 per ciascuna tipologia di apprendistato¹⁶.

2.2. L'apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante, c.d. di secondo livello, è disciplinato dall'articolo 44 del D.Lgs. n. 81/2015, che al comma 1 dispone: *“Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici e privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni”*¹⁷. La norma prevede inoltre che il contratto possa essere stipulato anche con giovani di 17 anni di età qualora siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005.

L'articolo 44, comma 1, dispone inoltre che *“la qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto 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 [...]”*.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano e non può essere inferiore a sei mesi, come previsto dall'articolo 42, comma 2¹⁸.

Come già anticipato nel paragrafo dedicato alla disciplina generale, l'articolo 44, comma 5, dispone, infine, che per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, la cui durata può anche essere inferiore a quella minima di sei mesi fissata, in via generale, dall'articolo 42, comma 2.

L'articolo 44, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015 è stato novellato dall'articolo 2 del D.Lgs. 7 dicembre 2017, n. 202, in vigore dal 12 gennaio 2018. Per effetto di tale norma, la possibilità di stipulare

¹⁶ Per la durata del contratto di apprendistato di primo livello, si rinvia al par. 2.1 della presente circolare; per la durata del contratto di apprendistato professionalizzante, si rinvia al paragrafo 2.2.

¹⁷ Sul concetto di *“qualificazione professionale”* si rinvia, anche, agli interpelli del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 8/2007 e n. 38/2010.

¹⁸ La norma rimette alla contrattazione collettiva delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la possibilità di stabilire una diversa durata del contratto. È altresì rimessa alla contrattazione collettiva la durata e le modalità di erogazione della prestazione.

contratti di apprendistato professionalizzante a tempo determinato è estesa anche alle attività stagionali che si svolgono nell'ambito del settore del cinema e dell'audiovisivo¹⁹.

Infine, si ritiene utile ricordare che il D.Lgs. n. 148/2015, di riordino degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ha esteso l'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale, comprendendo tra i beneficiari di tali trattamenti anche i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

In particolare, l'articolo 2 del D.Lgs. n. 148/2015 prevede quanto segue:

- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali ordinarie sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie sono anch'essi destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie sono destinatari esclusivamente di tale trattamento, ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia stato richiesto per la causale di crisi aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lett. b), del medesimo decreto legislativo. Pertanto, i medesimi, al pari degli altri lavoratori assunti con contratto di apprendistato, non rientrano tra i beneficiari del trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale della riorganizzazione aziendale e del contratto di solidarietà²⁰, né dei contratti di solidarietà espansiva di cui all'articolo 41 del D.Lgs. n. 148/2015.

Il D.Lgs. n. 148/2015 ha altresì espressamente previsto che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante possono essere beneficiari delle prestazioni dei fondi di solidarietà (art. 39 del D.Lgs. n. 148/2015).

Infine, l'articolo 2, comma 4, del D.Lgs. n. 148/2015 prevede che alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito della sospensione/riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

2.2.1. Assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria

La fattispecie contrattuale in argomento è disciplinata dall'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 secondo cui *“ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità [...] Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali [...]”*.

Al riguardo, si evidenzia preliminarmente che le citate disposizioni si pongono in una prospettiva di sostanziale continuità rispetto al quadro normativo delineato dall'abrogato decreto legislativo n. 167/2011 (Testo Unico dell'apprendistato) e con quanto introdotto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita) e dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati)²¹.

¹⁹ L'art. 2 del D.Lgs. n. 202/2017 dispone che *“all'articolo 44, comma 5, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo»”*.

²⁰ Con risposta ad interpello n. 21/2016, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha precisato che *“[...] la funzione primaria del contratto di solidarietà difensivo consiste nel mantenimento dei livelli occupazionali, finalità che va contemplata con la possibile insorgenza, nel periodo di solidarietà, di ulteriori esigenze lavorative. [...] Ricorrendo tali presupposti appare quindi possibile procedere a nuove assunzioni in costanza di solidarietà difensiva anche mediante l'attivazione di un contratto di apprendistato, sempre che si riscontrino anche gli ulteriori requisiti di legge [...]”*

²¹ Per completezza, si ricorda che il D.Lgs. n. 167/2011 già disponeva l'applicazione delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966, previsione anch'essa riproposta dal D.Lgs. n. 81/2015, ancorché vada ora opportunamente riferita alla disciplina in tema di licenziamenti individuali risultante a seguito delle innovazioni introdotte dal D.Lgs. n. 23/2015.

Gli unici profili di novità, rispetto alla predetta disciplina, recati dall'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, riguardano:

- a) la possibilità di utilizzare solo la tipologia dell'apprendistato professionalizzante ai fini delle assunzioni in discorso²²;
- b) l'introduzione in via legislativa della deroga, per le assunzioni di cui si tratta, ai limiti di età previsti in via ordinaria dalle norme sull'apprendistato²³.

Deve inoltre rilevarsi che la legge n. 92/2012 ha abrogato, fra l'altro, le iscrizioni alle liste di mobilità ordinaria e le assunzioni agevolate ai sensi degli articoli 8 e 25 della legge n. 223/1991 a decorrere dal 1° gennaio 2017 (cfr. la circolare n. 137/2012, par. 3.1).

A tal proposito, è necessario chiarire che l'intervenuta abrogazione delle norme in materia di iscrizione alle liste di mobilità non determina il venir meno della fattispecie contrattuale di cui all'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, ma incide unicamente sul regime contributivo applicabile *ratione temporis* alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante di beneficiari di indennità di mobilità.

Infine, si evidenzia che l'articolo 47, comma 4, deve intendersi riferito ai soli lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria, come precisato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali²⁴.

2.2.2. Assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione

L'articolo 47 del D.Lgs. n. 81/2015 ha previsto altresì la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante anche *“lavoratori beneficiari [...] di un trattamento di disoccupazione”*, allo scopo di favorirne la *“qualificazione o riqualificazione professionale”*.

Deve rilevarsi che, anche in questo caso, le deroghe rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante sono le stesse già indicate a proposito delle assunzioni di soggetti beneficiari di indennità di mobilità ordinaria (cfr. par. precedente).

Tenuto conto dell'evoluzione della normativa in materia di trattamenti di disoccupazione involontaria – con particolare riguardo alla legge n. 92/2012 e al D.Lgs. n. 22/2015 – ed alla conseguente sostituzione delle preesistenti indennità di disoccupazione, i lavoratori che possono essere assunti con la fattispecie contrattuale in esame devono tassativamente ritenersi quelli beneficiari di una delle seguenti tipologie di trattamento di disoccupazione:

- Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI);
- Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi e MiniASpi);
- Indennità speciale di disoccupazione edile;
- Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL).

Sul punto, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con risposta ad interpello n. 19/2016, ha precisato che *“le specifiche disposizioni dell'art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, correlate all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione 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”*.

²² Nella previgente disciplina potevano essere utilizzate, per le assunzioni di lavoratori in mobilità ordinaria, tutte le tre forme di apprendistato previste dalla legge.

²³ Nel contesto della previgente disciplina del D.Lgs. n. 167/2011, detta prospettiva di applicazione della norma era stata già fornita dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con il riscontro a interpello n. 21 del 1° agosto 2012, di cui si è dato conto con la citata circolare n. 128/2012 (cfr. il par. 4).

²⁴ Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con nota del 16 aprile 2018, ha infatti precisato che *“l'art. 47, comma 4, del d. lgs. n. 81 del 2015, va riferito esclusivamente ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione” e non anche [...] ai lavoratori destinatari dei predetti trattamenti che abbiano inoltrato la relativa istanza”*.

Inoltre, come per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria, l'assunzione in discorso deve ritenersi riferita a lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.

Il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 dovrà, pertanto, ritenersi validamente stipulato solo a seguito dell'accoglimento della domanda del lavoratore ed a far data dalla decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale²⁵.

2.3. L'apprendistato di alta formazione e ricerca

La nuova disciplina del contratto di apprendistato di alta formazione (c.d. di terzo livello) è contenuta all'articolo 45 del D.Lgs. n. 81/2015.

L'articolo 45, comma 1, dispone quanto segue:

- il contratto è utilizzabile in tutti i settori di attività, sia pubblici che privati;
- possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni che siano *“in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo”*;
- il contratto è finalizzato²⁶:
 - al conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
 - al conseguimento di diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008;
 - allo svolgimento di attività di ricerca;
 - allo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

La retribuzione dell'apprendista è articolata secondo lo stesso schema previsto per l'apprendistato di primo livello (art. 45, comma 3)²⁷.

Per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata del contratto sono rimesse alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative indicate all'art. 45, comma 4.

Il legislatore ha altresì disposto, innovando rispetto alla precedente disciplina, che il datore di lavoro che intende sottoscrivere un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca deve necessariamente sottoscrivere un protocollo con l'ente formativo o di ricerca a cui il giovane è iscritto *“che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro [...]”*²⁸ (art. 45, comma 2).

L'articolo 45, comma 2, precisa inoltre che *“la formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale”*.

²⁵ Cfr. la nota 17.

²⁶ Per il confronto con il previgente Testo Unico dell'apprendistato, cfr. par. 2.1.

Inoltre non è più previsto il precedente riferimento a esperienze professionali e la deroga al limite minimo dei diciotto anni.

²⁷ Cfr. par. 2.1: nessun riconoscimento retributivo per le ore in cui l'apprendista è impegnato nella formazione presso l'ente formativo; 10% del valore della retribuzione che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione presso il datore di lavoro; valore pieno della retribuzione basato sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro.

²⁸ Il protocollo dovrà essere redatto secondo il modello definito dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa in conferenza Stato-Regioni (allegato 1 del D.M. 12 ottobre 2015).

Infine, i commi 4 e 5 dell'articolo 45 si pongono in sostanziale continuità con le disposizioni del precedente Testo Unico. È così confermato che la regolamentazione e la durata del contratto di apprendistato di terzo livello sono rimesse alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano per i soli profili che attengono alla formazione e che la mancanza di una disciplina regionale non osta all'avvio di contratti di alta formazione e ricerca²⁹.

3. La tutela previdenziale ed assistenziale e la misura della contribuzione

In linea di continuità con la previgente disciplina, l'articolo 42, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede, a favore dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato, l'applicazione delle seguenti tutele assicurative obbligatorie:

- IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti);
- assegno per il nucleo familiare;
- assicurazione contro le malattie;
- maternità;
- nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI);
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL).

3.1. Determinazione della base imponibile

In materia di imponibile contributivo si rammenta, preliminarmente, che nei rapporti di apprendistato la retribuzione da assoggettare a contribuzione non va adeguata, ove inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera previsto dall'articolo 7, comma 1, del D.L. n. 463/1983 (art. 7, comma 5, del D.L. n. 463/1983). Conseguentemente, il calcolo della contribuzione dovuta per gli assunti con contratto di apprendistato è effettuato in relazione alla misura della retribuzione effettivamente corrisposta, fermo restando il rispetto delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria, sul piano nazionale (art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989, alla luce dell'interpretazione autentica recata dall'art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995).

Per le ore di formazione svolte presso istituzioni formative, quindi all'esterno della sede aziendale e per le quali il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna retribuzione (art. 43, comma 7 e art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015), non sussistono obblighi contributivi. Sul punto, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con risposta ad interpello n. 22/2016, ha infatti puntualizzato che la contribuzione dovuta per gli apprendisti deve essere calcolata esclusivamente sulle retribuzioni effettivamente corrisposte. Il Ministero ha altresì precisato che per tali periodi non retribuiti non è neppure configurabile un diritto dell'apprendista all'accREDITAMENTO di contribuzione figurativa.

Per i periodi di formazione svolti, invece, all'interno dell'azienda la misura della retribuzione spettante all'apprendista non può essere inferiore al 10% di quella spettante in relazione ai periodi di ordinaria attività lavorativa.

Sia in relazione all'attività formativa esterna sia a quella svolta nell'ambito della sede aziendale, i contratti collettivi possono prevedere condizioni retributive di miglior favore, a fronte delle quali vanno adeguati anche gli obblighi contributivi.

3.2. La misura della contribuzione a carico del datore di lavoro. Regime generale

Con riguardo agli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro, l'articolo 1, comma 773, primo periodo, della legge n. 296/2006 fissa, con effetto dai periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, l'aliquota di contribuzione a carico dei datori di lavoro degli apprendisti artigiani e non artigiani nella misura complessiva pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali³⁰.

²⁹ In caso di assenza di norme regionali l'attivazione è disciplinata dalle previsioni del D.M. 12 ottobre 2015 adottato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministero dell'Economia e delle finanze ed è comunque sufficiente un'apposita convenzione tra impresa ed istituzione formativa.

³⁰ Cfr. Circ. Inps n. 22/2007 e Msg. Inps n. 25374/2007.

Come noto, il decreto 28 marzo 2007, adottato dal Ministro del Lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze (di seguito, per brevità, "D.M. 28 marzo 2007") ha stabilito la ripartizione, della predetta contribuzione fra le gestioni previdenziali interessate, secondo le misure riportate nella tabella seguente.

Assicurazioni	Intera durata del rapporto di apprendistato
Fondo pensioni lavoratori dipendenti	9,01
CUAF	0,11
Indennità economica di malattia	0,53
Indennità economica di maternità	0,05
INAIL	0,30
Totale	10,00

All'aliquota contributiva così determinata, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, deve aggiungersi l'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), determinata dall'articolo 2, comma 36, della legge n. 92/2012 nella misura dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Alle assunzioni in apprendistato si applica, inoltre, il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua, introdotto dall'articolo 25, comma 4, della legge n. 845/1978 e pari allo 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (cfr. la circolare n. 140/2012, par. 3.3).

Pertanto, sulla base del regime ordinario, la contribuzione complessiva a carico del datore di lavoro è pari all'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della citata legge n. 296/2006 dispone che la *"complessiva aliquota del 10 per cento a carico dei medesimi datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo"*.

In linea con i criteri di distribuzione adottati dal citato D.M. 28 marzo 2007 per la ripartizione della contribuzione complessiva propria del regime generale, la ripartizione della contribuzione dovuta dai datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove, fra le gestioni previdenziali interessate, è fissata secondo le misure riportate nella tabella seguente.

Assicurazioni	Durata del rapporto di apprendistato		
	1°-12° mese	13°-24° mese	oltre il 24° mese
Fondo pensioni lavoratori dipendenti	1,35	2,70	9,01
CUAF	0,02	0,03	0,11
Indennità economica di Malattia	0,08	0,16	0,53
Indennità economica di Maternità	0,01	0,02	0,05
INAIL	0,04	0,09	0,30
Totale	1,50	3,00	10,00

Anche in relazione al regime in esame, all'aliquota contributiva così determinata, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, deve aggiungersi l'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), pari all'1,61% (1,31% + 0,30%) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Al riguardo si precisa che, allo scopo di promuovere l'occupazione giovanile, l'articolo 22, comma 1, della legge n. 183/2011 ha introdotto, *"uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre*

2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto". In altri termini, per le aziende con un numero di addetti pari o inferiore a nove unità, per i primi tre anni del rapporto di apprendistato, l'onere contributivo a carico del datore di lavoro, stabilito in via generale sulla base delle sopra citate misure crescenti dall'1,50% (primo anno) al 3% (secondo anno) al 10% (terzo anno), è abbattuto integralmente.

Pertanto, in relazione al regime agevolato in discorso, per i primi tre anni del rapporto di apprendistato è dovuta, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, esclusivamente l'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), pari all'1,61% (1,31% + 0,30%) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Si ricorda, infine, che il regime agevolato introdotto dalla legge n. 183/2011 è in vigore per le assunzioni in apprendistato effettuate dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 e che la sua fruizione è condizionata al rispetto delle condizioni fissate dalla legge per il diritto alle agevolazioni contributive e di quelle stabilite dalla normativa in materia di aiuti di Stato in relazione al regime *de minimis*³¹.

L'articolo 1, commi 308-310, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, ha inoltre introdotto l'esonero in misura integrale dei contributi a carico del datore di lavoro, fino ad un importo massimo annuo di € 3.250,00, per le assunzioni, anche in rapporto di apprendistato, effettuate fra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, di studenti che hanno svolto per il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro. La durata dell'esonero è stabilita in tre anni dall'assunzione. Si ricorda che l'esonero non riguarda il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, oggi destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua, introdotto dall'articolo 25, comma 4, della legge n. 845/1978 e pari allo 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per ogni ulteriore dettaglio in ordine al regime del sopra citato esonero contributivo, si rinvia alle indicazioni fornite con la circolare n. 109 del 10 luglio 2017.

In relazione alla misura della contribuzione dovuta dai datori di lavoro che fruiscono degli incentivi di cui all'articolo 32, comma, 1, del D.Lgs. n. 150/2015, si rinvia al successivo paragrafo 3.4.

Infine, si evidenzia che, in linea di continuità con la previgente disciplina, i benefici contributivi previsti per i rapporti di apprendistato sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (art. 47, comma 7). Al riguardo, nel caso di regimi che prevedano la variazione dell'aliquota contributiva nel corso del rapporto di apprendistato (cfr. art. 1, comma 773, quinto periodo, legge n. 296/2006), la misura da assumere a riferimento è quella in atto nel periodo immediatamente precedente la prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato.

3.3. La misura della contribuzione a carico dell'apprendista. Regime generale

Per effetto di quanto disposto dall'articolo 21 della legge n. 41/1986, l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è pari a quella prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di tre punti ed è quindi pari al 5,84%³² della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione, fatte salve le specificità illustrate nei successivi paragrafi 3.5 e 3.6.

Inoltre, si rammenta che, per effetto dell'articolo 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, secondo cui i benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore resta fissata nella misura già determinata durante il periodo di apprendistato, fatta eccezione per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità ordinaria ovvero di un trattamento di disoccupazione (cfr. par. 3.6).

³¹ Sui requisiti per l'applicazione dello sgravio si rimanda alla Circ. Inps n. 128/2012, par. 8.

³² Si ricorda che l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista non subisce, infatti, l'incremento dello 0,35%, a carico del lavoratore, introdotto, dall'art. 3, comma 24, della legge n. 335/1995, nei confronti dei soli dipendenti tenuti al pagamento dei contributi di cui all'art. 22, della legge n. 67/1988 (contribuzione ex Gescal).

3.4. Incentivi per il contratto di apprendistato di primo livello

Con il messaggio n. 2499 del 16 giugno 2017, l'Istituto ha fornito istruzioni in merito all'applicazione del regime degli incentivi previsti dalla normativa vigente per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello³³.

L'articolo 1, comma 240, lettera b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, ha prorogato fino al 31 dicembre 2017 gli incentivi per l'assunzione di apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, introdotti in via sperimentale dall'articolo 32 del D.Lgs. n. 150/2015³⁴, in vigore dal 24 settembre 2015.

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio per l'anno 2018), all'articolo 1, comma 110, lett. d), ha disposto che sono stanziati *“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”*³⁵.

Il messaggio sopra richiamato ha precisato quanto segue:

- a) non trova applicazione il contributo di licenziamento, previsto dall'articolo 2, commi 31 e 32, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- b) l'aliquota contributiva del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, prevista dall'articolo 1, comma 773, della legge n. 296/2006, è ridotta alla misura del 5%;
- c) è riconosciuto lo sgravio totale dell'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), dall'articolo 2, comma 36, della legge n. 92/2012, nella misura dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nonché del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, oggi destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua, introdotto dall'articolo 25, comma 4, della legge n. 845/1978 e pari allo 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

I predetti incentivi contributivi si applicano alle assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello effettuate a decorrere dal 24 settembre 2015 e, in forza del dettato normativo di cui all'articolo 1, comma 110, lett. d), della legge di bilancio 2018, che ha inteso stabilizzare gli incentivi in esame, anche alle assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello effettuate successivamente al 31 dicembre 2017, nei limiti dell'importo massimo anno per anno stanziato a copertura della spesa.

Per effetto, in particolare, degli incentivi di cui alle lettere b) e c) del primo comma dell'articolo 32 in commento, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è pari al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, l'articolo 32, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2015, dispone che *“agli incentivi di cui al comma 1 non si applica la previsione di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo n. 81 del 2015”*. Pertanto, tenuto

³³ L'art. 31 del D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015, rubricato *“principi generali di fruizione degli incentivi”*, disciplina le condizioni che il datore di lavoro deve rispettare per poter beneficiare degli incentivi. Tale disciplina trova ovviamente attuazione anche con riferimento agli incentivi previsti dall'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2015 per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello. Sul punto, si rinvia a quanto chiarito con la circolare n. 109 del 10 luglio 2017.

In particolare, alle assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello che non rispettino le condizioni di cui al citato art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 si applicherà la misura della contribuzione prevista in via generale dall'art. 42, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2015, pari all'11,61% dell'imponibile previdenziale, come più diffusamente indicato al paragrafo 3.2.

³⁴ L'art. 4, comma 1, lett. n), numero 1, del D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, ha soppresso dalla rubrica dell'art. 32 del D.Lgs. n. 150/2015 il riferimento al contratto di alta formazione e ricerca, coerentemente con il contenuto del comma 1 del medesimo art. 32, nel quale non è menzionato il contratto di alta formazione e ricerca.

³⁵ L'art. 1, comma 110, della legge di bilancio 2018 dispone altresì che le somme stanziare siano a valere *“[...] nell'ambito delle risorse di cui all'art. 68, comma 4, lett. a), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'art. 18, comma 1, lett. a), del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 [...]”*.

conto che la norma circoscrive la non applicabilità dell'articolo 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, ai soli incentivi previsti dall'articolo 32, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2015, per i dodici mesi successivi alla trasformazione del contratto, l'aliquota a carico del datore di lavoro è quella prevista in via generale per i contratti di apprendistato di cui all'articolo 42, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2015 (11,61%). Nel corso dei dodici mesi successivi alla prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato, continua, invece, a beneficiare della misura ridotta l'aliquota contributiva a carico del dipendente. In linea con i criteri di distribuzione adottati dal D.M. 28 marzo 2007 per la ripartizione della contribuzione complessiva propria del regime generale, per i rapporti di apprendistato regolati dall'articolo 32 del D.Lgs. n. 150/2015 la ripartizione della contribuzione dovuta dai datori di lavoro con un numero di addetti superiore a nove, fra le gestioni previdenziali interessate, è fissata secondo le misure riportate nella tabella seguente.

Assicurazioni	Intera durata del rapporto di apprendistato
Fondo pensioni lavoratori dipendenti	4,50
CUAF	0,06
Indennità economica di Malattia	0,26
Indennità economica di Maternità	0,03
INAIL	0,15
Totale	5,00

La copertura degli oneri finanziari conseguenti all'applicazione degli incentivi introdotti dall'articolo 32 del D.Lgs. n. 150/2015 è prevista dal comma 6 del medesimo articolo.

A parziale correzione di quanto illustrato al punto 1 del messaggio n. 2499 del 16 giugno 2017³⁶ – alla luce dei successivi approfondimenti effettuati con gli Uffici del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – si precisa che, per gli assunti con contratto di apprendistato di primo 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 nove, l'aliquota contributiva datoriale va calcolata, per i primi due anni, secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006, mentre, a partire dal terzo anno, è ridotta al 5%, ai sensi dell'articolo 32, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2015. Ciò in quanto la formulazione dell'articolo 32 (*“l'aliquota contributiva del 10 per cento di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è ridotta al 5 per cento”*) consente di accedere alla soluzione applicativa in base alla quale ogniqualvolta l'aliquota contributiva sia pari al 10%, la medesima si riduce alla misura fissata dalla norma in discorso (5%).

Per la regolarizzazione delle differenze contributive conseguenti alle disposizioni sopra riportate, i datori di lavoro, in relazione ai periodi interessati, dovranno attenersi alle istruzioni operative indicate nel successivo paragrafo 4.

Resta fermo che i predetti datori di lavoro possono fruire degli altri incentivi di cui alle lettere a) e c) dell'articolo 32, comma 1, fin dall'assunzione dell'apprendista, sempre che la stessa sia avvenuta a far tempo dal 24 settembre 2015.

In linea con i criteri di distribuzione adottati dal D.M. 28 marzo 2007 per la ripartizione della contribuzione complessiva propria del regime generale, per i rapporti di apprendistato regolati dall'articolo 32 del D.Lgs. n. 150/2015 la ripartizione della contribuzione dovuta dai datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove, fra le gestioni previdenziali interessate, è fissata secondo le misure riportate nella tabella seguente.

³⁶ Il messaggio n. 2499 del 16 giugno 2017 deve quindi ritenersi superato nella parte in cui disponeva che *“stante il tenore letterale della disposizione di cui alla lettera b) (‘l'aliquota contributiva del 10 per cento, di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è ridotta al 5 per cento’), il predetto regime contributivo ex art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2015 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 (ex art. 1, comma 773, quinto periodo, legge n. 296/2006).”*

APPRENDISTATO

Assicurazioni	Durata del rapporto di apprendistato		
	1°-12° mese	13°-24° mese	oltre il 24° mese
Fondo pensioni lavoratori dipendenti	1,35	2,70	4,50
CUAF	0,02	0,03	0,06
Indennità economica di Malattia	0,08	0,16	0,26
Indennità economica di Maternità	0,01	0,02	0,03
INAIL	0,04	0,09	0,15
Totale	1,50	3,00	5,00

Nelle ipotesi di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto professionalizzante, *di cui all'articolo 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2015*³⁷, i benefici di cui all'articolo 32, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2015 si applicano limitatamente ai periodi di lavoro svolti antecedentemente alla trasformazione.

Per i periodi successivi alla trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante troverà applicazione lo specifico regime contributivo di cui al successivo paragrafo 3.5.

Con il messaggio n. 2499/2017 l'Istituto ha altresì precisato quanto segue:

- a) ai contratti di apprendistato di primo livello attivati in data antecedente al 24 settembre 2015 si applica l'ordinario regime contributivo di cui all'articolo 42, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2015. Conseguentemente, l'aliquota contributiva di pertinenza del datore di lavoro è pari all'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali³⁸;
- b) la disciplina dei benefici di cui all'articolo 32 del D.Lgs. n. 150/2015 non ha abrogato né derogato le disposizioni relative allo sgravio triennale *di cui all'articolo 21 della legge n. 183/2011*. Pertanto, vi è stata la sovrapposizione di due diversi regimi contributivi speciali tra loro alternativi e, conseguentemente, i datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove, che abbiano assunto apprendisti di primo livello nel periodo compreso tra il 24 settembre 2015 ed il 31 dicembre, ed in possesso di tutti i necessari requisiti³⁹, hanno legittimamente beneficiato dello sgravio triennale di cui alla legge n. 183/2011⁴⁰;
- c) qualora la durata del contratto di apprendistato sia superiore alla durata triennale dello sgravio in discorso, il datore di lavoro non potrà fruire dei benefici *di cui all'articolo 32 del D.Lgs. n. 150/2015* per il periodo residuo.

3.5. La misura della contribuzione. Gli elementi di specificità del contratto di apprendistato professionalizzante

La misura della contribuzione dovuta con riferimento ai lavoratori assunti in apprendistato professionalizzante, a far tempo dal 24 settembre 2015, ha subito delle modifiche in ragione delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 148/2015.

In particolare:

- in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione riportata al paragrafo 3.2. è incrementata, ai sensi dell'articolo 2, del D.Lgs. n. 148/2015, in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di CIGO/CIGS, secondo quanto precisato al paragrafo 3 del messaggio n. 24 del 5 gennaio 2016;

³⁷ Cfr. par. 2.1.

³⁸ Fatta salva, per le aziende che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'applicazione dell'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006 (sul punto si rinvia alle circolari n. 22/2007 e n. 128/2012).

³⁹ Cfr. Circ. n. 128/2012, par. 8.

⁴⁰ Cfr. il par. 3.2., ultimo capoverso. Come noto, l'art. 22, comma 1, della legge n. 183/2011 ha riconosciuto per i contratti di apprendistato stipulati tra il 1° gennaio 2012 ed il 31 dicembre 2016, *“uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto”*. Tale sgravio, in quanto regime speciale transitorio, ha trovato applicazione anche con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

- in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei fondi di solidarietà di cui al titolo II del D.Lgs. n. 148/2015, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento (cfr. il messaggio n. 3112/2016).

3.6. La misura della contribuzione. Le assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria ovvero di un trattamento di disoccupazione

Con il messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017 l'Istituto ha fornito le indicazioni volte a favorire l'adozione dei necessari profili di omogeneità nell'applicazione del regime contributivo proprio dell'istituto dell'assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria o di un trattamento di disoccupazione ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015.

In particolare, in base alla predetta disposizione, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria (cfr. par. 2.2.1. del messaggio n. 2243/2017) o di un trattamento di disoccupazione (cfr. par. 2.2.2. del messaggio n. 2243/2017).

Sul piano generale, si evidenzia come, tenuto conto che le citate disposizioni si pongono in una prospettiva di sostanziale continuità rispetto al quadro normativo delineato dall'abrogato decreto legislativo n. 167/2011, il regime contributivo applicabile alle due predette fattispecie, coerentemente con gli orientamenti amministrativi già adottati dall'Istituto (cfr. la circolare n. 128/2012), sia il medesimo previsto per le assunzioni in apprendistato professionalizzante, fatte salve le deroghe espressamente previste dalla legge.

Di seguito si evidenziano, quindi, i soli profili di novità rispetto alla disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011 (art. 7, comma 4), tenuto anche conto, per quel che riguarda le assunzioni di lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità ordinaria, dell'intervenuta abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, degli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità ordinaria⁴¹, disposta dalla legge n. 92/2012.

A. Beneficiari di indennità di mobilità ordinaria

Come già chiarito nel paragrafo 2.2.1., il comma 4 dell'articolo 47 del D.Lgs. n. 81/2015, nell'introdurre lo speciale istituto del contratto di apprendistato per l'assunzione di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria, rinvia all'articolo 25, comma 9, e all'articolo 8, comma 4, della legge n. 223/1991, al solo fine di individuare, in deroga alla disciplina generale del contratto di apprendistato, rispettivamente il regime contributivo agevolato e la misura degli incentivi economici ad esso applicabili.

A parziale modifica del messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017, si precisa che, a seguito dell'intervenuta abrogazione a far tempo dal 1° gennaio 2017 degli articoli 8 e 25 della legge n. 223/91, tali agevolazioni continuano a restare in vigore solo per le assunzioni operate entro il 31 dicembre 2016 ed i cui effetti si protraggano dopo detto termine.

In particolare, il regime contributivo applicabile ai contratti di assunzione in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità risulta il seguente:

- 1) Regime contributivo per i percettori di indennità di mobilità assunti entro il 31 dicembre 2016:
 - a) per i primi 18 mesi dall'assunzione si applica la riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro alla misura prevista per gli apprendisti, per effetto di quanto disposto dall'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/1991;
 - b) non trova applicazione la riduzione dell'aliquota contributiva prevista dall'articolo 1, comma 773, della 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'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/1991, per i lavoratori beneficiari della prestazione di mobilità

⁴¹ I cui effetti sono stati, peraltro, analizzati nell'ambito della circolare n. 137 del 12 dicembre 2012.

ordinaria, è circoscritto al primo periodo dell'articolo 1, comma 773, della legge n. 296/2006, che fissa appunto l'aliquota a carico del datore di lavoro alla misura del 10%;

c) in forza dell'articolo 2, comma 37, della legge n. 92/2012⁴², non trova applicazione la contribuzione di finanziamento della NASpI;

d) non si applicano le agevolazioni introdotte dall'articolo 22, comma 1, della legge 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. Ciò in ragione del fatto che la finalità della citata disposizione legislativa non risulta coerente con l'assetto delle assunzioni operate ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del citato decreto n. 81/2015;

e) in forza della limitazione contenuta nell'articolo 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, è esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione;

f) trattandosi di assunzione a tempo indeterminato, in applicazione dell'articolo 8, comma 4, della legge n. 223/1991, è previsto un incentivo economico, a favore del datore di lavoro, in misura pari al 50% dell'indennità di mobilità ordinaria che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione. Per la regolazione dell'incentivo, si rinvia alle indicazioni già fornite al riguardo dall'Istituto con il messaggio n. 2243/2017 sopra richiamato.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (primi 18 mesi), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante percettori di indennità di mobilità ordinaria, è pari al 15,84% (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista), oltre alla eventuale contribuzione dovuta per il finanziamento di CIGO/CIGS ovvero dei fondi di solidarietà di cui al D.Lgs. n. 148/2015.

Al termine del periodo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/91, cioè dal 19° mese, la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena, in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro, mentre quella a carico dell'apprendista preserva la misura del 5,84% solo per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, sulla base delle disposizioni che regolano il regime dell'apprendistato, 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.

2) Regime contributivo per i percettori di mobilità assunti a far tempo dal 1° gennaio 2017:

si rimanda a quanto esposto al successivo punto B) del presente paragrafo per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di trattamento di disoccupazione.

Per la regolarizzazione della contribuzione secondo le disposizioni sopra riportate, i datori di lavoro, a partire dal mese di competenza successivo a quello di emanazione della presente circolare, in relazione ai periodi interessati, dovranno attenersi alle istruzioni operative indicate nel successivo paragrafo 4.

Comune ad entrambe le fattispecie contrattuali di assunzioni di beneficiari di indennità di mobilità è quanto disposto dal D.Lgs. n. 148/2015 in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Sul punto, si rinvia al messaggio n. 24/2016, paragrafo 3.

La contribuzione dovuta è anche incrementata dalla percentuale di finanziamento dei fondi di solidarietà, secondo la disciplina di cui al Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015 (cfr. il messaggio n. 3112/2016).

⁴² Tale articolo dispone che *"l'aliquota contributiva [...] di finanziamento dell'ASpI non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l'identificazione dell'aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti"*.

B. Beneficiari di trattamento di disoccupazione

Il regime contributivo dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, è il medesimo previsto dalla disciplina vigente per le assunzioni in apprendistato professionalizzante sulla base del regime ordinario, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente contemplate dalla legge.

Nello specifico, detto regime contributivo è regolato come di seguito esposto:

- a) per effetto dell'applicazione delle norme ordinarie in materia di apprendistato professionalizzante, trova applicazione la riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro alla misura prevista per gli apprendisti per tutta la durata del periodo di formazione, che non può eccedere il limite di tre anni, elevabile a cinque per il settore artigiano edile e non⁴³;
- b) non si applicano le agevolazioni introdotte dall'articolo 22, comma 1, della legge 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. Ciò in ragione del fatto che le finalità della citata disposizione legislativa non risulta coerente con l'assetto delle assunzioni operate ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del citato decreto legislativo n. 81/2015;
- c) sulla base delle disposizioni che regolano il regime contributivo della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), con particolare riguardo all'articolo 2, commi 25 e 27, della legge n. 92/2012, è dovuta la contribuzione di finanziamento della NASpI, la cui misura ordinaria è pari all'1,31%, e quella di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%) di cui all'articolo 25 della legge n. 845/1978;
- d) infine, ai sensi dell'articolo 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, è esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile e non), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro con più di nove dipendenti, è pari al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista). Per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a nove, invece, l'aliquota complessiva è pari all'8,95% (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 12 mesi, al 10,45% (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista) per i mesi dal 13° al 24°, e al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, per effetto della disposizione di cui all'articolo 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro e così anche quella a carico del lavoratore.

Inoltre, anche alla fattispecie contrattuale in esame si applica quanto disposto dal D.Lgs. n. 148/2015 in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (cfr. il messaggio n. 24/2016, par. 3).

Il datore di lavoro soggetto alla disciplina dei fondi di solidarietà, di cui al Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015, è altresì tenuto al versamento della relativa contribuzione di finanziamento (cfr. il messaggio n. 3112/2016).

Infine, si precisa che, diversamente da quanto previsto per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità ordinaria avvenute entro il 31 dicembre 2016, di cui alla precedente lettera A., l'articolo 47 comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, non ha disposto

⁴³ Anche in questo caso, si ricorda che, sulla base delle innovazioni introdotte con l'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006, 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% nel secondo anno di contratto, per tornare all'ordinaria misura del 10% negli anni successivi al secondo.

alcun incentivo di tipo economico in favore dei datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante soggetti percettori di indennità di disoccupazione.

Da ultimo, è necessario ricordare che il regime contributivo sin qui descritto può trovare applicazione soltanto alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori che siano beneficiari⁴⁴ di un trattamento di disoccupazione e, quindi, soltanto alle assunzioni di lavoratori che abbiano già ricevuto comunicazione dell'accoglimento della domanda di indennità di disoccupazione ed assunti non precedentemente alla data di decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale.

3.7. La misura della contribuzione. Le specificità del contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca

Il regime contributivo applicabile alle assunzioni con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è quello previsto, in via generale, dall'articolo 42, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2015, illustrato al precedente paragrafo 3.2., con esclusione degli incentivi introdotti dall'articolo 1, commi 308-310, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, per l'assunzione di lavoratori che hanno svolto periodi di alternanza scuola-lavoro, riferiti, nell'ambito del contratto di apprendistato, alla sola tipologia dell'apprendistato professionalizzante.

4. Istruzioni operative per la compilazione dei flussi Uniemens

4.1. 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

Per quanto attiene alle 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 da datori di lavoro che occupino alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, di cui al paragrafo 3.4. della presente circolare, si rende necessario implementare le istruzioni operative per la compilazione del flusso Uniemens già fornite con il messaggio n. 2499/17. In particolare, per l'esposizione nel flusso Uniemens degli apprendisti assunti da datore di lavoro che occupi alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, vengono istituiti i seguenti nuovi codici TipoContribuzione:

Codice	Descrizione
Y1	Apprendista a cui si applica il regime contributivo ex art. 32 c.1 lett. c) D.Lgs. 150/2015. Regime contributivo per i primi 12 mesi dall'assunzione (aliquota del 1,5% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
Y2	Apprendista a cui si applica il regime contributivo ex art. 32 c.1 lett. c) D.Lgs. 150/2015. Regime contributivo dal 13° al 24° mese dall'assunzione (aliquota del 3% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
N1	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori a cui si applica il regime contributivo ex art. 32 c.1 lett. c) D.Lgs. 150/2015. Regime contributivo per i primi 12 mesi dall'assunzione (aliquota del 1,5% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
N2	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori a cui si applica il regime contributivo ex art. 32 c.1 lett. c) D.Lgs. 150/2015. Regime contributivo dal 13° al 24° mese dall'assunzione (aliquota del 3% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

I datori di lavoro, in relazione ai periodi di paga a partire dal mese di dicembre 2018, sono tenuti ad inviare i flussi Uniemens riferiti ai lavoratori in questione utilizzando le predette codifiche.

A far tempo dal 25° mese dall'assunzione, tali lavoratori dovranno essere esposti nel flusso con il codice TipoContribuzione già in uso "J9" e "K9" (cfr. il messaggio n. 2499/2017).

Si ricorda che i codici TipoContribuzione sopra riportati devono essere utilizzati esclusivamente con l'esposizione nel flusso del codice Tipo Lavoratore "PA" avente il significato di "Apprendistato professionalizzante" (cfr. il messaggio n. 24/2016) oppure "M0" (zero), avente il significato di "Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Lavoratori dipendenti da aziende esercenti miniere, cave e torbiere, per periodi di lavoro compiuto in sotterraneo" (cfr. il messaggio n. 3028/2016).

⁴⁴ Cfr. la precedente nota 17.

Diversamente da quanto indicato al paragrafo 2 del messaggio n. 2499/2017, per gli apprendisti assunti dal settembre 2015, i datori di lavoro interessati che abbiano utilizzato codici TipoContribuzione impropri, per il recupero di differenze contributive dovranno operare come segue: valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi> <AltreACredito> <CausaleACredito> il codice causale di nuova istituzione "L602", che assume il significato di "Rec. eccedenza contribuzione apprendisti", in <ImportoACredito> l'importo dell'eccedenza contributiva da recuperare.

Si sottolinea che la valorizzazione del predetto codice causale può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei due mesi successivi a quello di pubblicazione della presente circolare.

4.2. Assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità ovvero di indennità di disoccupazione (art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015)

Per quanto attiene alle assunzioni in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ovvero di indennità di disoccupazione, di cui al paragrafo 3.6, sub A) e B) della presente circolare, sono necessarie le seguenti implementazioni alle istruzioni operative già fornite con il messaggio n. 2243/17.

In particolare, con riferimento alle assunzioni in apprendistato professionalizzante avvenute entro il 31 dicembre 2016, i codici TipoContribuzione già in uso J3, J5 K3, K5 assumono il seguente nuovo significato.

Codice	Descrizione
J3	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ed assunto entro il 31.12.2016. Regime contributivo per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
J5	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ed assunto entro il 31.12.2016. Regime contributivo dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore).
K3	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ed assunto entro il 31.12.2016. Regime contributivo per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
K5	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ed assunto entro il 31.12.2016. Regime contributivo dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

Si evidenzia che i codici TipoContribuzione sopra riportati devono essere utilizzati congiuntamente all'esposizione nel flusso del codice Tipo Lavoratore "PB", avente il significato di "Apprendistato professionalizzante" oppure "M1", avente il significato di "Apprendistato professionalizzante presso aziende esercenti miniere, cave e torbiere, per periodi di lavoro compiuti in sotterraneo" (cfr. il messaggio n. 24/2016).

Viceversa, per quanto attiene alle assunzioni in apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ovvero di disoccupazione avvenute dal 1° gennaio 2017, si istituiscono i seguenti nuovi codici TipoContribuzione:

Codice	Descrizione
Z0(zero)	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 10% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove dal 25° mese- o con numero addetti superiore a nove di nove)
Z1	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 1,5% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove - dal 1° al 12° mese)
Z2	Apprendista già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 3% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove - dal 13° al 24° mese)
W0 (zero)	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 10% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove dal 25° - o con numero addetti superiore a nove)

APPRENDISTATO

W1	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 1,5%(aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove - dal 1° al 12° mese)
W2	Apprendista occupato in sotterraneo, iscritto al Fondo minatori già beneficiario di indennità di mobilità ex lege 223/1991 ovvero beneficiario di un trattamento di disoccupazione ed assunto dal 1° gennaio 2017 con obbligo di versamento dell'aliquota del 3% (aziende con numero di addetti pari o inferiore a nove - dal 13° al 24° mese)

Si ricorda che i codici TipoContribuzione sopra riportati devono essere utilizzati esclusivamente con l'esposizione nel flusso del codice Tipo Lavoratore "PB", avente il significato di "Apprendistato professionalizzante" oppure "M1", avente il significato di "Apprendistato professionalizzante presso aziende esercenti miniere, cave e torbiere, per periodi di lavoro compiuti in sotterraneo" (cfr. il messaggio n. 24/2016).

I datori di lavoro, in relazione ai periodi di paga a partire dal mese di dicembre 2018, sono tenuti ad inviare i flussi Uniemens riferiti ai lavoratori in questione utilizzando le predette codifiche.

Con riferimento agli apprendisti assunti dal 1° gennaio 2017, i datori di lavoro interessati che abbiano utilizzato codici TipoContribuzione impropri, per il recupero di differenze contributive dovranno operare come segue:

valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi> <AltreACredito> <CausaleACredito> il codice causale di nuova istituzione "L602", che assume il significato di "recupero eccedenze contributive apprendisti", in <ImportoACredito> l'importo dell'eccedenza contributiva da recuperare.

Si sottolinea che la valorizzazione del predetto codice causale può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei due mesi successivi a quello di pubblicazione della presente circolare.

Si rammenta, infine, che per le assunzioni in apprendistato relative a fattispecie diverse da quelle sopra illustrate, le modalità di esposizione sul flusso Uniemens rimangono quelle già in uso.

5. Istruzioni contabili

Ai fini della rilevazione contabile del recupero della contribuzione versata in eccedenza dai datori di lavoro - codice causale L602 - per effetto del ricalcolo delle aliquote contributive agevolate per le assunzioni di lavoratori con contratti di apprendistato, secondo le modalità operative riportate nei paragrafi 4.1 e 4.2, si adatteranno gli schemi e i conti già in uso dalla procedura di "ripartizione contabile del DM".

Allo stesso modo, con riferimento alle modalità di registrazione delle riduzioni contributive determinate a seguito della peculiare disciplina a favore dei lavoratori in apprendistato, si rinvia alla circolare n. 115 del 10 novembre 2005.

Ai fini della rilevazione contabile dell'onere per la copertura da parte dello Stato del mancato gettito contributivo delle gestioni previdenziali per le agevolazioni previste dall'articolo 32, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, si istituisce, nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali - evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive) il conto GAW32124.

La procedura di ripartizione contabile del DM sarà opportunamente aggiornata per rifondere le gestioni utilizzando i rispettivi conti già esistenti.

Si allega la variazione al piano dei conti (*Omissis*).