



# IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO



**AGENZIA PIEMONTE LAVORO**  
Via Avogadro, 30 – 10124 TORINO (TO)  
[www.agenziapiemontelavoro.it](http://www.agenziapiemontelavoro.it)



# APPRENDISTATO

La disciplina del contratto di apprendistato è contenuta nel Capo V del d.lgs. 81/2015 **dall'art. 41 all'art. 47.**

Il Decreto Dignità non ha previsto modifiche a tale tipologia contrattuale.



# APPRENDISTATO – Definizione (art. 41)

*«Contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.»*

## Si articola in 3 tipologie di apprendistato

### **Art. 43**

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

### **Art. 44**

Apprendistato professionalizzante

### **Art. 45**

Apprendistato di alta formazione e ricerca



# APPRENDISTATO – Disciplina generale (art. 42)

- ✓ Stipulato in forma scritta ai fini di prova.
- ✓ Il contratto contiene il **Piano formativo individuale**. Per l'apprendistato di I e III livello, è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.
- ✓ **Durata minima non inferiore a 6 mesi**, fatto salvo per le attività a carattere stagionale.
- ✓ Per le 3 tipologie di apprendistato estensione delle tutele per i licenziamenti illegittimi.
- ✓ Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, per la sola tipologia di cui all'Art. 43, costituisce motivo giustificato di licenziamento.
- ✓ Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del c.c., **con preavviso decorrente dal predetto termine**.



# APPRENDISTATO – Disciplina generale (art. 42)

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai CCNL, rispettando i seguenti principi:

✓ **Possibilità di inquadramento fino a 2 livelli inferiori o in alternativa stabilire la retribuzione in percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio**

✓ Divieto di retribuzione a cottimo

✓ Presenza di un tutore o referente aziendale

✓ Possibilità del riconoscimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi

✓ Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a 30 gg



# APPRENDISTATO – Limiti Dimensionali

Il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, è il seguente:

- **3** apprendisti ogni **2** qualificati (rapporto 3 a 2);
- 1 qualificato e 1 apprendista (rapporto 1 a 1) per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori **inferiore a 10 unità**

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

**Non si applicano questi limiti per aziende artigiane** (si continua ad applicare l'art. 4 L. 443/85)



# APPRENDISTATO – Limite all'assunzione

Salva la possibilità della contrattazione collettiva di individuare **limiti diversi**, i datori di lavoro che occupano **almeno 50 dipendenti**, non possono procedere all'assunzione in **apprendistato professionalizzante**, se non hanno proseguito il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, **nei 36 mesi precedenti** all'assunzione, con **almeno il 20% degli apprendisti** già presenti in azienda (non contando i recessi in periodo di prova, dimissioni o licenziamenti per giusta causa).

E' in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista.

Gli apprendisti assunti in violazione del limite sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato



# APPRENDISTATO DI I LIVELLO

*«Coniuga la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione svolta nei sistemi regionali di istruzione e formazione»*

- **Età.** Giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni
- **Durata.** In base alla qualifica o diploma da conseguire, comunque non superiore a 3 anni o 4 nel caso di diploma.
- **Regolamentazione rimessa alle Regioni.** In assenza viene rimessa al MLPS che, ne disciplina, con propri decreti, l'esercizio.
- **Proroghe.** Il datore di lavoro ha facoltà di prorogare il contratto di giovani qualificati e diplomati fino ad un max di 1 anno al fine del consolidamento e acquisizione di ulteriori competenze tecnico-specialistiche. Anche nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito qualifica, diploma o specializzazione, all'esito del corso annuale integrativo.



# APPRENDISTATO DI I LIVELLO

- Possono essere stipulati contratti di apprendistato, **di durata non superiore a 4 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, 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
- Possono essere stipulati contratti di apprendistato **di durata non superiore a 2 anni** per i **giovani che frequentano il corso annuale integrativo** che si conclude con l'esame di stato



# APPRENDISTATO DI I LIVELLO

- il datore di lavoro 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
- Con **decreto** sono definiti i **criteri generali** per la realizzazione dei percorsi di apprendistato (requisiti delle imprese, monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, il numero di ore da effettuare in azienda) nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle Regioni.



# APPRENDISTATO DI I LIVELLO

- Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di leFP, la formazione esterna all'azienda è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60% dell'orario per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica
- Il datore di lavoro è **esonero** da ogni obbligo retributivo **per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa**. La retribuzione è pari **al 10% per le ore di formazione a carico del datore di lavoro** (salvo le diverse previsioni dei contratti collettivi)



# APPRENDISTATO DI I LIVELLO

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, **allo scopo di conseguire la qualificazione professionale a fini contrattuali**, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante (la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva)



# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- Età.** Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per chi in possesso di una qualifica professionale a partire dal 17° anno di età, per il conseguimento di una **qualifica professionale ai fini contrattuali**
- Senza limiti di età,** è possibile assumere i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale



# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- Età.** Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per chi in possesso di una qualifica professionale a partire dal 17° anno di età, per il conseguimento di una **qualifica professionale ai fini contrattuali**
- Senza limiti di età,** è possibile assumere i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale



# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il contratto è finalizzato al conseguimento di una **qualificazione professionale**, prevista per il settore di riferimento dai **sistemi di inquadramento del personale dei contratti collettivi**.

Gli Accordi interconfederali e i **contratti collettivi** in ragione del tipo di qualificazione professionali da conseguire ai fini contrattuali, **stabiliscono durata** e modalità di erogazione della **formazione** per l'acquisizione delle **competenze tecnico-professionali e specialistiche**.

Durata **massima di 3 anni oppure 5** per i profili professionali caratterizzati la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva.



# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La qualificazione professionale può essere acquisita anche nell'ambito di più contratti con diversi datori di lavoro.

Il datore di lavoro che assume in apprendistato professionalizzante un giovane con pregressa esperienza lavorativa per la medesima qualificazione, **tiene conto del periodo già effettuato nel calcolo della durata del contratto.**

La cessazione del rapporto di lavoro precedente interrotto deve essere avvenuta nei 12 mesi precedenti la nuova assunzione.



# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione di tipo professionale svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro è **integrata dall'offerta formativa pubblica** per l'acquisizione di competenze di base e trasversali per un massimo di 120 ore nel triennio.

Le Regioni comunicano al datore di lavoro entro 45 gg dall'instaurazione del rapporto di lavoro le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica. Le Regioni e le Ass. di categ. possono definire le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere anche nell'ambito della bilateralità.



# Apprendistato di alta formazione e ricerca

**Età.** Giovani di età compresa tra 18 e 29 anni.

## **Durata della formazione a carico dell'azienda**

Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto al fine di stabilire durata e modalità di erogazione.

Il suddetto protocollo stabilisce altresì il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente.

## **Regolamentazione e durata del periodo di apprendistato**

Rimessa alle Regioni e province autonome, in accordo con associazioni datoriali e dei lavoratori più rappresentative, per i profili che attengono la formazione.



# Apprendistato di alta formazione e ricerca

## FORMAZIONE E SUA RETRIBUZIONE

La formazione esterna nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente non può essere superiore **al 60% dell'orario dell'ordinamento**.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, 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 %** di quella che gli sarebbe dovuta.



# AMMORTIZZATORI SOCIALI PER GLI APPRENDISTI

## **Tutele in costanza di rapporto di lavoro (D.Lgs. n. 148/2015 Art. 2)**

- ✓ Gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante:
  - ✓ in aziende destinatarie di CIGO e CIGS potranno usufruire della sola CIGO.
  - ✓ in aziende destinatarie di sola CIGS, il ricorso deve riguardare *solo crisi aziendali*.
- ✓ Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di riduzioni e/o sospensioni dell'orario di lavoro, il periodo dell'apprendistato verrà prorogato in misura proporzionale al monte ore effettivamente usufruito.

## **Tutele in caso di disoccupazione involontaria (D.Lgs. n. 22 Art. 2)**

- ✓ Rientrano nel campo di applicazione della NASPI tutti i lavoratori subordinati inclusi gli apprendisti.



# APPEAL DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

## Benefici contributivi

### **Sgravio contributivo per tutta la durata del periodo formativo**

- se l'azienda ha fino a 9 dipendenti paga **1,5% il primo anno, 3% il secondo anno, 10%** per gli anni successivi.
- se l'azienda ha più di 9 dipendenti contribuzione **al 10%**

Al termine del periodo formativo **ulteriori 12 mesi di decontribuzione al 10%** se il rapporto di lavoro prosegue.

**Alle aliquote base viene aggiunto l'1,61% previsto dalla L.92/2012**



# APPEAL DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

## Benefici economici

Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a **due livelli inferiori** rispetto a quello spettante o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in **misura percentuale proporzionata** all'anzianità di servizio.

## Benefici fiscali

deduzione del costo del personale dalla base imponibile ai fini Irap

## Benefici normativi

Esclusione dal computo dei dipendenti per alcuni obblighi di legge

