

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Scheda di approfondimento per le Imprese

Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una **qualificazione professionale** ai fini contrattuali.

Può essere attivato da datori di lavoro privati di tutti i settori economico produttivi ai quali spettano vantaggi di diversa natura:

- **sgravi contributivi e fiscali;**
- **sgravi retributivi** (possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio);

Possono essere assunti con la presente tipologia contrattuale:

- giovani di età compresa tra i **18** e i **30 anni** (29 anni e 364 giorni);
- giovani in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del Decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, di età compresa tra i **17** e i **30 anni** (29 anni e 364 giorni);
- lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, senza limiti di età.

### LIMITI NUMERICI ALLE ASSUNZIONI

Il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati in forza.

Nel dettaglio, il datore di lavoro ha, nelle assunzioni in apprendistato, i seguenti limiti di legge:

- se non ha alle dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o ne ha meno di 3, può assumere massimo fino a 3 apprendisti;
- se occupa **fino a 9 dipendenti** non può superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate, pertanto il rapporto numerico è di 1 a 1;
- se occupa **oltre 9 dipendenti** può assumere apprendisti nel numero di 2 ogni 3 dipendenti qualificati o specializzati;
- se si tratta dei profili caratterizzanti la figura dell'artigiano nell'assunzione di apprendisti è soggetto ai limiti assunzionali previsti dalla contrattazione collettiva sull'artigianato:
  - Imprese che non lavorano in serie: **da 9 a 13 apprendisti**
  - Imprese che lavorano in serie: **da 5 a 8 apprendisti**
  - Lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: **da 16 a 24 apprendisti**
  - Imprese di costruzioni edili: **da 5 a 9 apprendisti**

Unicamente nel caso dell'apprendistato professionalizzante, nell'ipotesi in cui l'impresa occupi **oltre 50 dipendenti**, è previsto l'obbligo di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con **almeno il 20%** degli apprendisti presenti al suo interno, diversamente non si possono assumere

nuovi apprendisti – cosiddetta “**clausola di stabilizzazione**”. Qualora non sia rispettata questa percentuale, è consentita, comunque, l’assunzione di un ulteriore apprendista. La contrattazione collettiva può comunque stabilire diversa clausola di stabilizzazione.

#### ASPETTI RETRIBUTIVI E TUTELE PER GLI APPRENDISTI

L’assunzione di un apprendista si attiva secondo quanto stabilito dal contratto collettivo di riferimento, dove si specificano regole inerenti il salario, l’orario di lavoro, ferie ecc.

La retribuzione è stabilita secondo il CCNL e si applica il compenso spettante in base all’inquadramento o sotto-inquadramento previsto. Si segnala che la retribuzione dell’apprendista può aumentare nel corso del percorso formativo.

Le tutele assicurative riconosciute agli apprendisti sono le seguenti:

- IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti);
- assegno per il nucleo familiare;
- assicurazione contro le malattie;
- maternità;
- nuova assicurazione sociale per l’impiego (NASpl);
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL).

#### OBBLIGHI E SANZIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE

L’impresa che assume un apprendista ha l’obbligo di garantire il corretto adempimento degli obblighi formativi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La formazione si svolge durante l’orario di lavoro ed è condizione essenziale per la stipula di un contratto di apprendistato.

Nell’ipotesi di una formazione inadeguata imputabile esclusivamente al datore di lavoro e che impedisca la realizzazione degli obiettivi formativi contenuti nel piano formativo individuale, si verifica un disconoscimento del rapporto di apprendistato e l’impresa è obbligata a versare i contributi dovuti maggiorati del 100% dal momento dell’assunzione.

Qualora a seguito di visite ispettive si rilevi un’inadempienza nell’erogazione della formazione prevista dal piano formativo individuale e laddove vi sia un ragionevole termine prima della conclusione del contratto, verrà applicata una sanzione amministrativa pecuniaria e sarà notificato un provvedimento di “disposizione” volto ad invitare il datore di lavoro ad erogare la dovuta formazione.

*Aggiornamento Agosto 2023*