



ALTERNANZA APPRENDISTATO

*Linee guida sull'utilizzo dell'apprendistato
di I livello per le PMI*

ALTERNANZA APPRENDISTATO

Il modello della formazione duale, mutuato dalla cultura tedesca e diffuso in molti altri Paesi del Nord Europa, ha avuto notevole incidenza nel dibattito, più recente in Italia, sugli strumenti più utili di politiche attive tese a ridurre i tassi di disoccupazione nel medio-lungo periodo. L'obiettivo comune è agevolare le transizioni tra il mondo della istruzione e il mondo del lavoro, riducendo il divario in termini di competenze tra scuola ed impresa.

In tale direzione si muovono in particolare la Legge n. 107/2015 - Buona Scuola - e il Decreto Legislativo n. 81/2015 – Job Act-, le quali operano un rafforzamento dell'asse formazione – lavoro, finalizzato alla realizzazione di un sistema organicamente integrato.

L'apprendistato cosiddetto di I livello dovrebbe essere la forma privilegiata di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro poiché consente, da un lato, il conseguimento di un titolo di studio e, dall'altro, di maturare un'esperienza professionale diretta. La riforma dell'apprendistato operata dal Jobs Act prevede, infatti, che i ragazzi dai 15 ai 25 anni possano conseguire qualsiasi titolo di studio di livello secondario superiore, compresi qualifiche e diplomi di IeFP, attraverso un contratto di apprendistato. Per incoraggiare il ricorso all'apprendistato il Jobs Act ha anche introdotto vantaggi consistenti per i datori di lavoro sotto il profilo contributivo e della retribuzione degli apprendisti, e, per gli studenti, l'opportunità di formarsi e acquisire competenze nell'ambito di un contratto di lavoro.

Il progetto Unindustria di studio e approfondimento normativo in materia nasce dalla esigenza di definire Linee Guida sull'utilizzo dell'istituto di utile riferimento per le PMI, mettendo a fattor comune esperienze e best practices di grandi aziende che stanno utilizzando da anni con soddisfazione lo strumento contrattuale.

Per le imprese non particolarmente consapevoli delle potenzialità della tipologia del contratto a forma mista quale l'Apprendistato di I Livello, l'obiettivo è favorire la sperimentazione di contratti di apprendistato, utili a conoscere per tempo e formare giovani studenti verso le professioni del futuro.

1. L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO: INQUADRAMENTO GENERALE

1.1.

***L'apprendista
to: un
contratto di
lavoro per la
formazione
dei giovani***

L'apprendistato di primo livello è un contratto di lavoro finalizzato al conseguimento della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore. Il giovane, al termine dell'apprendistato, completa il percorso scolastico di istruzione conseguendo un titolo di studio attraverso l'integrazione tra formazione scolastica e formazione in azienda.

Possono assumere con questo contratto le imprese di tutti i settori economico-produttivi. L'apprendista è affiancato da un tutor aziendale e da un tutor scolastico che garantiscono il raccordo tra l'istituzione scolastica e l'azienda nella formazione professionale dell'apprendista.

Con l'apprendistato di primo livello possono essere conseguiti tutti i titoli di studio compresi nel secondo ciclo del sistema di istruzione e formazione, quindi sia i titoli del sistema di istruzione e formazione professionale di competenza regionale, corrispondenti ai certificati della formazione professionale regionale, sia i titoli del sistema istruzione secondaria superiore di competenza statale, corrispondenti ai certificati nazionali dell'istruzione.

I titoli del sistema di istruzione e formazione professionale di competenza regionale, corrispondenti ai certificati della formazione professionale regionale, sono:

	<ul style="list-style-type: none"> • qualifica di operatore professionale, percorso triennale; • diploma professionale di tecnico, percorso quinquennale; • certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS). <p>I titoli del sistema istruzione secondaria superiore di competenza statale, corrispondenti ai certificati nazionali dell'istruzione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diploma di istruzione liceale; • diploma di istruzione tecnica degli istituti tecnici; • diploma degli istituti professionali; • diploma di istruzione artistica degli istituti d'arte, percorso quinquennale; • licenza di maestro d'arte, percorso triennale.
<p>1.2. <i>L'apprendistato di primo livello e il sistema duale</i></p>	<p>Con l'apprendistato di primo livello il nostro ordinamento mette in atto il cosiddetto sistema duale di formazione e lavoro già diffuso in altri paesi europei. Nel sistema duale formazione e lavoro si integrano organicamente.</p> <p>Si riconosce così definitivamente l'integrazione dell'apprendistato nel sistema pubblico di istruzione e formazione professionale con la sinergica combinazione della formazione erogata in contesto lavorativo (formazione interna) con quella formale impartita nel sistema educativo e dell'alta formazione (formazione esterna).</p> <p>Normalmente l'apprendimento conseguito nei contesti aziendali si configura come apprendimento "non formale" (art. 1, co.1, lett. c, D.Lgs. n. 13/2013), invece grazie al modello dell'apprendistato duale la formazione interna svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro dà luogo eccezionalmente ad un apprendimento "formale"</p>

	<p>e quindi certificabile ai sensi del D.Lgs. n.13/2013, acquisendo tutte le caratteristiche degli apprendimenti conseguiti nel sistema di istruzione e formazione che si concludono con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o di un diploma professionale.</p>
<p>1.3. <i>I vantaggi per il datore di lavoro che assume l'apprendista</i></p>	<p>Per incrementare il ricorso all'apprendistato di primo livello, nel 2015, il legislatore ha introdotto in via sperimentale una serie di benefici, ovvero l'eliminazione del contributo di licenziamento nel caso di mancata conferma dell'apprendista, la riduzione dell'aliquota contributiva al 5% anziché al 10%, nonché lo sgravio totale dei contributi per il finanziamento della NASpI e del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.</p> <p>Tali misure sperimentali sono state dapprima prorogate fino al 31.12.2017 e poi stabilizzate con la legge di Bilancio 2018. Pertanto, tutti coloro che hanno effettuato assunzioni tramite apprendistato di primo livello a decorrere dal mese di gennaio del 2018 hanno il diritto di accedere alle riduzioni contributive ed alle esenzioni appena richiamate e già previste per gli anni precedenti.</p> <p>Ripercorrendoli più nel dettaglio, i benefici per il datore di lavoro che assume in apprendistato sono di natura contributiva, economico-retributiva, normativa e fiscale.</p> <p>1) Sotto il profilo <u>contributivo</u>:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. l'ammontare dovuto dai datori di lavoro per gli apprendisti di primo livello (aliquota contributiva) è complessivamente ridotto al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali; b. inoltre, è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi

a carico del datore di lavoro di finanziamento della NASpI (pari all'1,31%), nonché del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, pari allo 0,30%;

- c. infine, nel caso di mancata conferma dell'apprendista, non trova applicazione il cd. "contributo di licenziamento" ossia l'obbligo di versamento di un contributo a carico delle aziende, dovuto in caso di interruzione del rapporto a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni e dalle risoluzioni consensuali.

L'Inps con il Messaggio 16 giugno 2017, n. 2499 ha chiarito più aspetti della disciplina, e in particolare:

- i. che il richiamato regime contributivo ridotto 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).
- ii. nelle ipotesi di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto professionalizzante (art. 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2015), i benefici si applicano limitatamente ai periodi di lavoro svolti antecedentemente alla trasformazione.

- iii. nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, per i dodici mesi successivi alla trasformazione del contratto, l'aliquota a carico del datore di lavoro è quella dell'11,61% prevista in via generale per i contratti di apprendistato (art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015).
- iv. inoltre, in materia di assolvimento dell'obbligo contributivo, è stato precisato che non devono essere versati i contributi per le ore di formazione esterna non retribuita e, infatti, lo stesso Ministero del lavoro aveva chiarito che la contribuzione dovuta per gli apprendisti deve essere calcolata sulle retribuzioni effettivamente corrisposte.

La legge di stabilità per il 2018 (art.1, comma 108, L. n. 205/2017) ha introdotto un nuovo esonero totale – che opera per 36 mesi – dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori, esclusi premi e contributi Inail. Il limite fissato è di 3.000 euro su base annua e viene concesso, in presenza di un requisito anagrafico (35 anni non compiuti nel 2018; 30 anni non compiuti dal 2019 in poi), a favore dei datori privati che assumono, con contratto subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio

- a. studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30% delle ore di alternanza scuola-lavoro;
- b. studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore,

periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (I tipo) o periodi di apprendistato in alta formazione (III tipo).

- 2) **Sotto l'aspetto economico-retributivo** sono previste alcune agevolazioni; in particolare,
- a. il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo e contributivo per le ore di formazione che si svolgono a carico dell'istituzione formativa;
 - b. per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella spettante salvo diverse disposizioni del CCNL;
 - c. per le ore di lavoro in azienda la retribuzione spettante è inferiore rispetto a quella del lavoratore qualificato addetto alle stesse mansioni dell'apprendista. L'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria di destinazione a cui è finalizzato il contratto, in base alle modalità definite dalla contrattazione collettiva di livello interconfederale o nazionale, che stabilisce altresì le regole di avanzamento retributivo. In particolare, l'Accordo Interconfederale Confindustria Cgil Cisl e Uil del 18 maggio 2016 ha previsto il seguente trattamento

retributivo:

- Primo anno non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento;
- Secondo anno non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento;
- Terzo anno non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento;
- Quarto anno non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.

3) **Gli ulteriori incentivi normativi** riguardano l'esclusione degli assunti con contratto di apprendistato dalla base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per tutta la durata del periodo formativo.

Ciò significa, a titolo esemplificativo, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili, prevista dalla L.n. 68/1999 non sono presi in considerazione gli apprendisti. Inoltre, per tutto il periodo di apprendistato i lavoratori non sono computati nell'organico aziendale ai fini dell'applicazione delle soglie per la disciplina del licenziamento.

A ciò si aggiunga che il D.Lgs. n. 81/2015 ha previsto, per le aziende con più di 50 dipendenti, l'esclusione dagli obblighi di stabilizzazione per gli assunti con contratto di apprendistato di primo

livello. Di conseguenza, non sussiste alcun obbligo di confermare in servizio almeno il 20% (ovvero la percentuale prevista dal Ccnl di settore) degli apprendisti presenti in azienda, così come invece accadrebbe nell'ipotesi dell'apprendistato professionalizzante.

- 4) **Dal punto di vista fiscale**, tutte le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP.

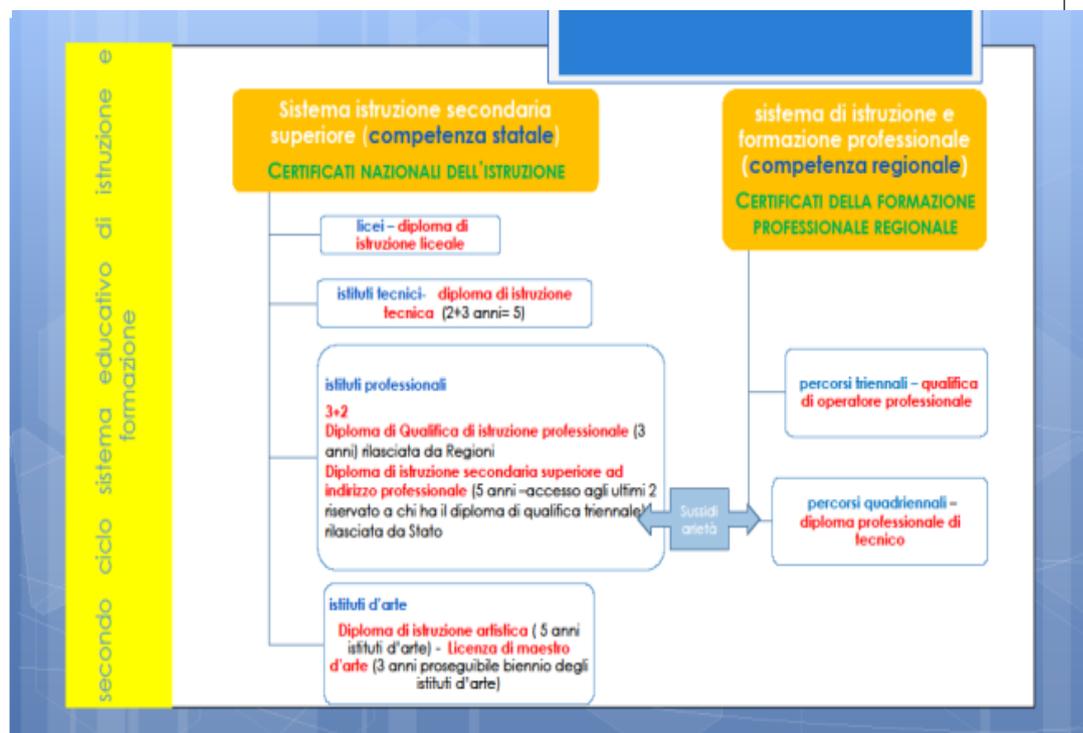
2. I TITOLI DI STUDIO CONSEGUIBILI CON L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO NELLA REGIONE LAZIO

<p>2.1. <i>Mappatura dei titoli di studio compresi nel secondo ciclo dell'istruzione e formazione</i></p>	<p>L'apprendistato di primo livello è finalizzato al conseguimento di tutti i titoli di studio compresi nel secondo ciclo del sistema di istruzione e formazione, quindi sia i titoli del sistema di istruzione e formazione professionale di competenza regionale, sia i titoli del sistema di istruzione secondaria superiore di competenza statale.</p>
<p>2.2. <i>I titoli rilasciati dagli istituti statali</i></p>	<p>Il secondo ciclo di istruzione di competenza statale è articolato in un percorso formativo quinquennale con tre tipologie di istituti scolastici: licei, istituti tecnici e istituti professionali volti al conseguimento dei titoli del sistema di istruzione secondaria superiore corrispondenti ai certificati nazionali dell'istruzione: diploma di istruzione liceale, diploma di istruzione tecnica degli istituti tecnici, diploma degli istituti professionali.</p>
<p>2.3. <i>I titoli rilasciati dagli istituti</i></p>	<p>Le regioni istituiscono i percorsi triennali e quadriennali di istruzione e formazione professionale (IeFP), che si caratterizzano per un aspetto più pratico della formazione dello studente. Il</p>

regionali

percorso triennale è volto al conseguimento della qualifica professionale, mentre quello quadriennale è volto al conseguimento del diploma professionale. Le qualifiche e i diplomi professionali sono riconosciuti a livello nazionale ed europeo.

Sono, inoltre, previsti i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) progettati e realizzati da istituti di istruzione secondaria superiore, enti di formazione professionale accreditati, università ed imprese. Al termine dei percorsi si consegue il certificato di specializzazione tecnica superiore, titolo spendibile in ambito nazionale ed europeo, oltre che crediti formativi da spendere anche nel sistema accademico e delle certificazioni intermedie e finali.



3. CONDIZIONI E REQUISITI PER L'ASSUNZIONE

3.1. I requisiti Il contratto di apprendistato di primo livello può essere stipulato con

di età	giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni.
3.2. La capacità giuridica del minore e la potestà genitoriale	Il contratto può essere sottoscritto da uno studente maggiorenne o minore, in quest'ultima ipotesi è indispensabile la firma del genitore sul piano formativo individuale in quanto responsabile dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione scolastica dell'apprendista studente.
3.3. Limiti alla durata dell'apprendistato	<p>Il D.Lgs. n. 81/2015 distingue la durata del contratto di lavoro dalla durata del periodo di apprendistato: mentre il contratto di lavoro subordinato si instaura immediatamente a tempo indeterminato con l'assunzione dell'apprendista, il periodo di apprendistato identifica la prima fase temporale del contratto durante la quale il rapporto si svolge in modalità formativa.</p> <p>La durata del contratto di apprendistato in particolare non può essere superiore a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale; c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore; d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005; e) un 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; f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.
3.4. La visita medica	L'apprendista di primo livello, come ogni altro apprendista, deve essere sottoposto a visita medica preassuntiva da parte del medico competente. L'idoneità dei minori all'attività cui sono assegnati deve essere, inoltre, accertata mediante visite mediche periodiche con cadenza almeno annuale dal medico competente.
3.5. Limiti quantitativi alla stipulazione del contratto	I limiti quantitativi all'assunzione di apprendisti sono regolati secondo un rapporto proporzionato ai lavoratori qualificati e specializzati già dipendenti dell'impresa. Tale rapporto è di 3 a 2 per le imprese con più di 10 dipendenti e di 1 a 1 per quelle con meno di 10 dipendenti.
4. LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO	
4.1. Il Protocollo d'intesa tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa	L'assunzione dell'apprendista deve essere preceduta dalla stipulazione del Protocollo d'intesa tra datore di lavoro ed istituzione formativa. Tale Protocollo definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa. Più precisamente il Protocollo definisce: 1) la tipologia di apprendistato di primo livello che l'istituzione formativa e il datore di lavoro intendono realizzare; 2) le modalità di attuazione del percorso formativo da realizzare anche attraverso l'apprendistato per il conseguimento del titolo o del diploma cui l'istituzione formativa è orientata; 3) i soggetti, compresi tra 15 e 25 anni, che possono presentare la

	<p>candidatura per il percorso formativo, nonché le modalità di informazione e di presentazione della stessa;</p> <p>4) l’informativa da fornire ai giovani e, in caso di minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale, per garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi professionali;</p> <p>5) la responsabilità dell’istituzione formativa e del datore di lavoro;</p> <p>6) la valutazione e la certificazione delle competenze;</p> <p>7) la decorrenza e la durata del protocollo.</p>
<p>4.2. Il contratto di lavoro</p>	<p>Il contratto è stipulato in forma scritta ai fini della prova e contiene il piano formativo individuale.</p>
<p>4.3. Il Piano formativo individuale (PFI)</p>	<p>Il PFI è redatto dall’istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro e stabilisce il contenuto e la durata della formazione dell’apprendista nell’ambito del suo percorso formativo.</p> <p>Il PFI è sottoscritto dal legale rappresentante dell’istituzione formativa e dal datore di lavoro, nonché dall’apprendista e, in caso di minore, dal titolare della potestà genitoriale.</p>
<p>4.4. La tutela della privacy</p>	<p>All’apprendistato si applicano le tutele sulla protezione dei dati personali previste dal codice della privacy e dal regolamento UE 2016/679. Il titolare del trattamento deve fornire all’apprendista l’informativa di cui agli artt. 13 e 14 del regolamento.</p> <p>Per l’apprendista maggiorenne non occorre il consenso alla raccolta e al trattamento dei dati in quanto raccolti ed utilizzati per le finalità del contratto di lavoro; per l’apprendista minore di 16 anni, il consenso deve essere prestato da parte di chi esercita la patria potestà.</p>
<p>4.5. Il tutor</p>	<p>Le due figure di tutor sono menzionate nel PFI e, in particolare, il</p>

<p><i>aziendale e il tutor formativo</i></p>	<p>tutor aziendale viene individuato dall'impresa, mentre il tutor formativo dall'istituzione formativa.</p> <p>Entrambi hanno la precipua funzione di garantire l'integrazione tra la formazione interna e quella esterna.</p>
<p>5. DIRITTI E OBBLIGHI DELLE PARTI</p>	
<p>5.1. Il patto di prova</p>	<p>In materia di patto di prova non sono dettate previsioni particolari per cui si applicano le disposizioni valevoli per la generalità dei rapporti di lavoro in base alla legge ed al contratto collettivo.</p>
<p>5.2. L'orario di lavoro</p>	<p>L'orario di lavoro di norma non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali, mentre per coloro che abbiano compiuto 15 anni, ma ancora soggetti all'obbligo scolastico, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e 35 settimanali.</p> <p>Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di un'ora almeno.</p> <p>Agli apprendisti minorenni deve essere assicurato un riposo settimanale di almeno due giorni se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Tale periodo per ragioni di ordine tecnico-organizzativo, può essere ridotto, ma non può essere inferiore a 36 ore consecutive.</p> <p>Le prestazioni di lavoro straordinario così come il lavoro notturno non possono essere richiesti agli apprendisti minorenni, tuttavia gli adolescenti che abbiano compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifichi un caso di forza maggiore e con specifici accorgimenti.</p>
<p>5.3.</p>	<p>Il contratto di apprendistato può essere stipulato a tempo parziale. E</p>

<p><i>L'apprendista to a tempo parziale</i></p>	<p>questa sembra la modalità preferibile per coniugare l'impiego lavorativo con il percorso di studio presso l'istituzione formativa.</p> <p>In ogni caso l'opzione per l'assunzione a tempo parziale non determina alcun riproporzionamento delle ore di formazione interna a carico dell'azienda che rimangono invariate nella loro consistenza e nella loro ripartizione percentuale con l'istituzione formativa sia nel caso dell'assunzione a tempo pieno sia nel caso del part time.</p> <p>Nel caso di assunzione a tempo pieno le ore di formazione esterna svolte presso l'istituzione formativa rientrano a tutti gli effetti nell'orario di lavoro.</p> <p>Viceversa nel caso di assunzione a tempo parziale, sono computate nell'orario di lavoro le ore di formazione interna aziendale e le ore di lavoro, mentre rimangono estranee all'orario lavorativo le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa.</p>
<p>5.4. <i>La formazione a carico del datore di lavoro e a carico dell'istituzion e formativa</i></p>	<p>I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati anche secondo le esigenze formative e produttive dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.</p> <p>Per l'apprendistato inserito nel sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda, impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, non può superare il 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e il 50% per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.</p> <p>Per l'apprendistato inserito nel sistema statale dell'istruzione secondaria superiore la formazione esterna all'azienda non può</p>

	<p>essere superiore al 70% dell'orario per il secondo anno e al 65% per il terzo, quarto e quinto anno.</p> <p>Le percentuali massime di formazione esterna si determinano assumendo come base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi. Tale criterio di quantificazione porta ad assumere come base di calcolo l'orario annuale curriculare dei percorsi di istruzione e formazione.</p> <p>La formazione interna presso l'impresa è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna presso l'istituzione formativa.</p> <p>La formazione interna è subordinata al possesso da parte dell'impresa di adeguate capacità:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) strutturali, ovvero spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche tecniche e formative adeguate al ruolo che deve svolgere; (ii) tecniche, cioè una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita al di fuori dell'unità produttiva; (iii) formative, ossia garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti formativi.
<p>5.5. La retribuzione</p>	<p>Ai fini della retribuzione, il lavoratore apprendista può essere inquadrato 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.</p>

	<p>In alternativa, la retribuzione dell'apprendista può essere stabilita in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio e all'inquadramento corrispondente alla mansione.</p> <p>La formazione presso l'istituzione formativa non è retribuita, mentre quella in azienda deve essere retribuita al 10% del dovuto in base al livello di inquadramento, fatte salve eventuali diverse previsioni del Ccnl applicato.</p> <p>L'Accordo Interconfederale stipulato tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 18.5.2016 prevede la percentualizzazione della retribuzione del livello di inquadramento contrattuale convenuto con riferimento al lavoro in azienda secondo il seguente schema:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° anno: retribuzione non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento; - 2° anno: retribuzione non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento; - 3° anno: retribuzione non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento; - 4° anno: retribuzione non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento. <p>È bene comunque ricordare che le previsioni dell'accordo Interconfederale appena richiamato sono cedevoli rispetto ai successivi CCNL intervenuti anche a regolare ulteriori aspetti di disciplina del rapporto di lavoro.</p>
<p>5.6. <i>L'inquadramento</i></p>	<p>L'inquadramento dell'apprendista deve essere coerente con il percorso formativo ed assume rilievo anche ai fini retributivi. Sul punto, l'Accordo interconfederale stipulato tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 18 maggio 2016 distingue tra percorsi formativi di</p>

	durata superiore all'anno ed inferiore all'anno.
5.7. Le ferie	Gli apprendisti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 20 giorni.
5.8. La malattia	<p>L'apprendista è tenuto a giustificare l'assenza per malattia per le sole giornate in cui è prevista la presenza in azienda e con le stesse modalità in atto per i dipendenti.</p> <p>Il periodo di apprendistato non viene prolungato in caso di malattia durante il periodo formativo, salvo che l'assenza non sia di durata superiore a 30 giorni.</p>
6. TUTELE PREVIDENZIALI E SICUREZZA	
6.1. La contribuzione dovuta	La contribuzione dovuta all'apprendista si calcola tenendo conto della retribuzione corrisposta che costituisce la base imponibile cui applicare l'aliquota contributiva agevolata.
6.2. La copertura previdenziale e assicurativa dell'apprendista	L'apprendista di primo livello gode delle seguenti tutele previdenziali e assistenziali: 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.
6.3. Gli ammortizzatori sociali per gli apprendisti	Agli apprendisti di primo livello, che possono far valere nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione almeno tredici settimane di contribuzione, può essere corrisposta l'indennità di disoccupazione (NASpI); ugualmente anche per gli apprendisti il cui rapporto continui oltre il termine del periodo di apprendistato.
6.4. La tutela della salute e della	Per l'apprendistato di primo livello opera la speciale tutela per la salute e la sicurezza del lavoro minorile e, per alcune attività specifiche, richiede la previa autorizzazione della ITL per l'impiego

<i>sicurezza</i>	<p>degli apprendisti al lavoro.</p> <p>Restano fermi gli obblighi gravanti sul datore di lavoro stabiliti dal T.U. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e l'informativa sui rischi per la salute e la sicurezza deve essere fornita, in caso di apprendisti minorenni, anche a chi esercita la responsabilità genitoriale.</p>
7. LA CHIUSURA DEL CONTRATTO	
<i>7.1. Il recesso con preavviso (art. 2118 c.c.) al termine del periodo di apprendistato</i>	<p>Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere liberamente con preavviso (recesso unilaterale con preavviso lavorato) ovvero rinunciando allo stesso (recesso unilaterale con indennità di preavviso).</p> <p>L'ultimo giorno del periodo di apprendistato, che andrà a coincidere con la data di pubblicazione dell'esito dell'esame conclusivo del percorso di studi cui l'apprendista è iscritto presso l'istituzione formativa.</p> <p>Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p>
<i>7.2. La prosecuzione del rapporto oltre il limite. L'anzianità di servizio</i>	<p>Se nessuna parte esercita il diritto di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto continua come ordinario lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p>Il periodo di apprendistato può essere prorogato in caso di malattia, infortunio o altra causa, ovvero per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, ovvero per mancato conseguimento della qualifica, diploma, certificato di specializzazione.</p> <p>Allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto può trasformarsi in apprendistato professionalizzante.</p>

	Il periodo di apprendistato viene ricompreso nel calcolo del periodo utile per la maturazione degli scatti di anzianità.
7.3. Il licenziamento dell'apprendista per giusta causa e per giustificato motivo	Durante il periodo di apprendistato, il datore di lavoro può recedere dal contratto per giusta causa o per giustificato motivo.
7.4. Il mancato conseguimento del titolo di studio: gli effetti sul contratto di apprendistato	Nel contratto di apprendistato di primo livello costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.
7.5. Il trattamento di fine rapporto	All'apprendistato trova applicazione l'ordinaria disciplina dell'art. 2120 c.c. sul trattamento di fine rapporto. La quota dello stesso è, però, proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno lavorate.

8. LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DELL'APPRENDISTA

8.1. L'attestazione della formazione effettuata dal	L'impresa deve collaborare con l'istituzione formativa con cui ha sottoscritto il Protocollo sia per la valutazione dei progressi in itinere sia per i risultati finali. Dal punto di vista operativo, è opportuno che il datore di lavoro individui una modalità di registrazione della formazione effettivamente erogata in relazione all'attuazione del
--	--

<i>datore di lavoro</i>	PFI, ciò al fine di attestarla, poi, più agevolmente all'istituzione formativa.
8.2. <i>La valutazione degli apprendimenti conseguiti in azienda</i>	La valutazione del percorso formativo in apprendistato è contenuta nel dossier individuale dell'apprendista, che contiene i giudizi espressi dal tutor formativo e da quello aziendale.
9. LE SANZIONI PREVISTE IN CASO DI IRREGOLARITÀ NELLA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA IMPUTABILI AL DATORE DI LAVORO	
	La mancata erogazione della formazione da parte del datore di lavoro non comporta la trasformazione del rapporto in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma il versamento dei contributi pieni previsti per il livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto al termine del periodo di apprendistato, maggiorati del cento per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

E' possibile anche consultare la versione estesa della presente ricerca, insieme ai suoi allegati, sul nostro sito www.un-industria.it

Direzione Tecnico Scientifica:

Professoressa **Silvia Ciucciovino**, Ordinario di Diritto del Lavoro, Prorettore ai rapporti con il mondo del lavoro, Università degli Studi Roma Tre, Consigliere Esperto del CNEL - Dipartimento di Economia; coordinatrice del team di ricerca.

Daniela Comandè, Assegnista di ricerca presso l'Università Roma Tre e Abilitata al ruolo di Professore di II fascia per il SSD IUS/07 Diritto del lavoro;

Matteo Verzaro, Dottorando di ricerca in Autonomia privata, impresa, lavoro e tutela dei diritti nella prospettiva europea e internazionale - curriculum Diritto del lavoro, presso Sapienza Università di Roma.

Coordinamento del progetto:

Marcello Orifici, Direttore Lavoro, Welfare e Capitale Umano

Raffaella Merlino, Responsabile Capitale Umano

Si ringraziano tutti i componenti del Gruppo di lavoro “Apprendistato, rapporti con Scuola e Università”, costituito nell’ambito del Gruppo Tecnico Lavoro e Relazioni Industriali di Unindustria ed, in particolare, si ringraziano per la assidua collaborazione e la condivisione di documenti utili alla conduzione della ricerca:

Vittoria Chianese, Responsabile Normativa del Lavoro e Contratti Collettivi, Relazioni Industriali ENEL ITALIA Srl

Paola Branciforte, Manager Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Legislazione del Lavoro Italia ENI SpA.

ALTERNANZA APPRENDISTATO

